

## Madres policías de Ciudad Juárez: género y derechos laborales

**Karen Dayanara Natividad Rivera**

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

ORCID: 0000-0002-7706-6986

EN LA ACTUALIDAD, PARA REFERIRSE A LA MUJER, es crucial dimensionar la transformación en la percepción de los roles de género. En las últimas décadas, hemos presenciado un cambio significativo en la forma en la que sociedad valora los roles de las mujeres en diferentes ámbitos. Históricamente, las mujeres han sido relegadas a roles vinculados al ámbito privado-doméstico, como tareas administrativas, secretariales o actividades relacionadas con el hogar.

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

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



Sin embargo, la realidad en Ciudad Juárez revela que las mujeres que son madres y policías, particularmente quienes pertenecen a la policía municipal, enfrentan una doble jornada laboral, con responsabilidades familiares como el cuidado y atención de los hijos/as, y quehaceres del hogar, a su vez, actividades laborales como son: el patrullaje preventivo, que implica una combinación de vigilancia proactiva, interacción comunitaria, respuesta rápida a emergencias, atención de quejas y denuncias de los ciudadanos, entre otros; llenado de papelería y folios, las mujeres policías deben completar diversos formularios, reportes y bitácoras para documentar sus actividades sobre los incidentes atendidos, personas contactadas, acciones realizadas, etc. Esto puede ser particularmente difícil debido a la imprevisibilidad del trabajo policial, que a menudo requiere turnos irregulares, horas extra y disponibilidad constante para responder a emergencias, derivando en afectaciones como estrés, fatiga, desvelo, cansancio, etc.

En ese sentido, ser mujer policía significa enfrentar obstáculos específicos dentro de un entorno laboral mayormente conformado por hombres. Estos desafíos pueden incluir discriminación de género, acoso laboral y limitadas oportunidades de ascenso en la institución policial. Por un lado, se les exige que cumplan con el

rol tradicional y sea la principal cuidadora de los hijos e hijas y encargada del ambiente doméstico, en la práctica del trabajo policial no se ofrecen las facilidades necesarias para que puedan conciliarse el ejercicio de la maternidad y una vida profesional plena, en igualdad de condiciones y con posibilidades de desarrollo con sus compañeros hombres.<sup>1</sup>

La maternidad puede cambiar la forma en que experimentan su trabajo y las decisiones que toman en él. Por ejemplo, algunas mujeres enfrentan dilemas al tener que equilibrar su deber profesional con el deseo de pasar tiempo de calidad con sus hijas/os, trabajar en las tareas de la escuela, el bienestar y seguridad de sus hijas/os, en ese sentido, es también parte de la problemática el cuidado de los hijas/os mientras ellas no se hallan laborando en casa. Por tanto, ser mujer y madre policía implica enfrentar una combinación de desafíos y responsabilidades que pueden afectar su experiencia y desarrollo profesional, familiar y personal.

La realidad de estas mujeres refleja tanto los progresos como los obstáculos que se presentan en la lucha por la equidad de género en el ámbito laboral y, más específicamente, en las instituciones de seguridad, pues aunque la presencia de mujeres en espacios públicos puede ser visible, es imposible negar que las posiciones de poder, mando o jerarquía siguen siendo ocupadas en

<sup>1</sup> Carolina Zepeda, *Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana* (Tesis de maestría), Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, 2014, p.87. Disponible en <<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Zepeda-Cafuentes-Carolina.pdf>>.



mayor medida por el género masculino.<sup>2</sup> Para comprender lo anterior, es pertinente abordar tres aspectos críticos: la brecha de género en términos de oportunidades y reconocimiento profesional, la violencia de género dentro de la institución y sus derechos laborales.

Primero, en el ámbito policial, la persistente brecha de género representa una problemática que refleja desafíos significativos para las madres policías. Aunque se ha avanzado en la incorporación de mujeres en diferentes actividades policiales, la distribución desigual de oportunidades y el acceso limitado a posiciones de liderazgo continúan siendo obstáculos evidentes. A pesar de su participación en diversas responsabilidades, las mujeres se enfrentan a la ausencia de garantías que les permitan la conciliación entre la maternidad y la vida profesional plena. Entre otros fenómenos, las madres policías enfrentan cotidianamente marginación sobre ascensos y reconocimientos institucionales. Por ejemplo, en la institución policial existen escalafones (grados de policía) los cuales son: agente de policía, policía tercero, policía segundo y policía primero; para que un agente de policía hombre o mujer pueda subir de puesto, la comisión de honor y justicia tiene que subir una convocatoria, la cual pide una serie de requisitos, entre ellos, documentación personal, acreditar el examen de conocimientos básicos,

tener buena conducta dentro de servicio, disciplina, no antecedentes policíacos, recomendaciones por altos mandos, no haber hecho llamadas al 911, etc. Entonces para subir de puesto, para todos es igual; sin embargo, se percibe que en algunos casos el proceso de ascenso no es totalmente transparente: hay favoritismos o arreglos. Esto puede ser debido a relaciones personales o influencias, de modo que algunos obtienen ventajas injustas sobre otros. Algunos incluso están dispuestos a pagar dinero para obtener un grado superior, ya que esto puede implicar un aumento en el salario. Esta situación genera desigualdades entre hombres y mujeres, ya que todavía hay más hombres que mujeres en la policía. Otro ejemplo; no tomarlas en cuenta al momento de la toma de decisiones; los altos mandos o el secretario suelen tener el poder exclusivo, dejando de lado las opiniones de las mujeres, e incluso de sus compañeros hombres con rangos inferiores. Asimismo, la no valoración de su trabajo puede aumentar aún más la marginación experimentada por las madres policías. En ese sentido, las jerarquías no permiten su desempeño por ser mujer; las estructuras de poder y mando suelen estar dominadas por hombres, lo cual puede perpetuar la exclusión de las mujeres a roles de liderazgo. Aun cuando se presentan comandantes mujeres, el machismo sigue perpetuando la idea



<sup>2</sup> Cristina Rumbo Bonfil y Ángela Paola Contreras Álvarez, "Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México". *Revista IUSTA*, n°.55 (2021): p.3. Disponible en <<https://doi.org/10.15332/25005286.6854>>

de que las mujeres no deben mandar, o que deben limitarse a roles de cuidado familiar.

En cuanto a la violencia de género, enfrentan una realidad compleja en el desempeño de sus funciones, pues las evidencias obtenidas en la investigación que respalda este escrito señalan que son víctimas de discriminación de género y, en algunos casos, enfrentan situaciones de acoso o violencia dentro de la institución; por ejemplo, las faltas de respeto, los abusos y conductas indebidas por parte de compañeros y superiores. Por ello, recientemente ya no solo se habla de violencia, sino, de forma amplia, de “violencias”, con el propósito de visibilizar todos aquellos espacios de poder donde las mujeres suelen ser víctimas de distintos tipos de abuso, normalizados e institucionalizados durante años.<sup>3</sup>

Resulta significativo que, a pesar de contar con ordenamientos jurídicos (leyes, convenciones y tratados internacionales) para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer y garantizar los derechos humanos-laborales de ellas, persista la violencia de género dentro de las instituciones de seguridad pública. Entre estas disposiciones, destacan la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), la Ley General para la Igualdad entre Muje-

res y Hombres (2006), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém Do Pará” (1994), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).

Sin embargo, la escasa aplicación de la normatividad es evidente en la persistente violencia y brecha de género observable en las instituciones de seguridad pública, particularmente de la policía municipal. La realidad demuestra una discrepancia entre la teoría y la práctica evidenciando la necesidad urgente de una aplicación efectiva de estas disposiciones.

En este sentido, es esencial promover políticas y prácticas efectivas que respalden y protejan a las mujeres en su doble rol como agentes y madres, por ejemplo, a través de la implementación de medidas como una adecuada licencia de maternidad, la flexibilidad en los horarios laborales, acceso a servicios de calidad en el cuidado infantil y áreas de lactancia.

Además, que las autoridades competentes no solo se adhieran a los principios establecidos en los diversos ordenamientos jurídicos, sino que también implementen acciones concretas y efectivas a la realidad del contexto laboral de las madres policía. Fortalecer la legitimidad del gobierno y de las instituciones de seguridad pública, al garantizar condiciones laborales justas y libres de

<sup>3</sup> *Idem.*

discriminación, construye un entorno para el pleno ejercicio de sus funciones, aumentando la confianza de la

ciudadanía en la policía y reafirmando el compromiso con los derechos humanos.



**Mario Ortiz**, *Ectoplasmas*, 2000.

