

Feminista CEIICH, docente e tutora nos Programas de Pós-Graduação em Ciências Políticas e Sociais e em Psicologia da UNAM. @tena@unam.mx

De prófugas del metate a jefas policiales:

Mujeres con mando policial en la Ciudad de México

From fugues from the metate to police chiefs: Women with police command in Mexico City

Olivia Tena Guerrero *

RESUMEN: El estudio tuvo como objetivo explorar las condiciones del ejercicio policial en mujeres con puestos de mando en la Ciudad de México y comprender las dinámicas del poder por razón de género en estos espacios, considerando la jerarquía como un posible dique que atenuara la violencia y discriminación. Se partió de un estudio previo con metodología mixta y se profundizó en relatos compartidos por algunas de las mujeres que participaron en dicho estudio. Los hallazgos indican la existencia de diferentes dimensiones de poder como apropiación de cuerpos y formas de resistencia en las mujeres que pudieran dar cuenta de la protección relativa que otorga la jerarquía a las mujeres que se mueven en estos escenarios policiales.

Palabras clave:
Mujeres policía,
jerarquía, género,
poder.

I ntroducción

El campo de investigación sobre las mujeres en el mercado laboral se ha desarrollado en las últimas décadas de manera intensiva en las ciencias sociales. Esto ha sido consecuencia del aumento en la participación femenina y a la apuesta feminista de que el trabajo remunerado impactaría en la autonomía de las mujeres. En este contexto, se ha documentado la prevalencia de desigualdades cimentadas en una división sexual del trabajo, tanto en su sentido material como ideológico, que se refleja en distintas formas de segregación en todos los ámbitos.

Esta división sexual –social y culturalmente construida–, es el núcleo de la desigualdad de género en el trabajo y constituye el marco analítico de la

segregación laboral, de la distribución inequitativa de ingresos económicos, del uso del tiempo, del acceso al empleo y, por tanto, de la autonomía decisoria en todos los ámbitos. La segregación horizontal en el ámbito laboral por razones de género se expresa en una concentración de mujeres en empleos considerados una extensión del trabajo doméstico y su exclusión de otro tipo de actividades, concebidas socialmente como exclusivas de los varones. La segregación vertical, por su parte, se expresa en el hecho de que las mujeres con frecuencia se concentren en los niveles inferiores de la escala ocupacional, mientras que los niveles superiores sean ocupados por hombres

La institución policial es un caso paradigmático de la segregación histórica de las mujeres, tanto en su sentido horizontal como vertical, siendo que este tipo de organizaciones fueron concebidas como masculinas en su estructura, funciones y cuerpo sexuado de sus integrantes, lo cual parece mantenerse aun después del ingreso de mujeres en sus filas y cuando incluso algunas han logrado escalar en la jerarquía hasta obtener puestos de mando.

En México la historia del ingreso de las mujeres en corporaciones policiales podría decirse que es aún una asignatura pendiente, documentada tan solo en algunas notas periodísticas que narran algunos hechos heroicos o sus finales violentos por la violencia extendida en el país. Sin embargo, es relevante visibilizar diferentes aristas de sus experiencias de ingreso y trayectoria sin hacer a un lado el significado que su presencia y actuación, desde un cuerpo significado en femenino, tiene en el entramado cultural de la policía mexicana, en un contexto de violencia generalizada.

La experiencia narrada de las mujeres mando da cuenta de diversas formas de enfrentar la segregación horizontal y vertical en las fuerzas de seguridad pública pero también las formas de hacer frente a las formas de violencia pública y, de manera muy importante, las distintas formas en que la jerarquía institucional alcanzada por las mujeres en estos espacios, puede constituir una especie de protección o dique contra la discriminación y la violencia laboral. En este documento reflexiono alrededor de este último punto a partir de algunos hallazgos obtenidos a partir de una investigación feminista –colectiva e interdisciplinaria– coordinada por la autora con mujeres policías de la Ciudad de México (véase Tena y López, 2017, en prensa).

El escrito inicia brindando algunas claves del contexto en el que se llevó a cabo la investigación y posteriormente presento algunas reflexiones teóricas que me permitan construir marcos de análisis que articulen algunas condiciones de posibilidad para ascender en la jerarquía desde una posición de otredad en las mujeres y sus formas de enfrentarse a problemas de

discriminación y hostigamiento, tanto sexual como laboral. A lo largo del texto, discuto con la literatura sobre los diferentes temas planteados, así como con relatos de las propias policías que ocupaban puestos de mando en la institución.

El contexto de la investigación: un país en llamas

El estudio que realizamos, inició después de varios intentos de traspasar la *pared azul del silencio* que caracteriza a algunas instituciones policiales en diferentes partes del mundo (véase p. ej. KLEINIG, 2001; IVKOVIĆ y SAUERMAN, 2013), la cual se concibe como un patrón generalizado de encubrimiento ritual, un medio reflexivo y tácito de obstruir a los intrusos la evaluación de la conducta de los policías. El fuerte código del silencio de las instituciones policiales con frecuencia llega a ser incluso un obstáculo para el buen desarrollo de proyectos de investigación (véase IVKOVIĆ y HABERFELD, 2015). En nuestro caso, esa pared tenía un mayor grosor, pues se trataba de la solicitud expresa de un grupo de mujeres civiles, para investigar la situación de otras mujeres en el ámbito laboral policial y, dado que, como afirma Thomas Nolan (2009), la pared azul está cimentada en constructos idiosincráticos de la masculinidad propios de una subcultura policial, la empresa era aún más difícil.

A pesar de ello, la investigación logró iniciar su curso formal, por instrucciones del entonces Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF) y con el invaluable apoyo de su Directora de Derechos Humanos, una vez que empezaban a ser denunciados al interior de la institución, algunos casos de acoso y hostigamiento sexual hacia mujeres por parte de sus jefes, con lo que se corría ya un riesgo inminente de que estos hechos se hicieran públicos. La propia institución había ya iniciado una exploración al respecto y se solicitó apoyo al grupo de investigación que se encontraba en espera de que se abriera esta posibilidad.

Corría el año 2010, habían transcurrido cuatro años de que el entonces Presidente de México, Felipe Calderón Hinojosa, desatara el inicio de uno de los periodos más violentos del país al iniciar, en 2006, lo que él denominó “guerra contra el narcotráfico” en la que las fuerzas armadas fueron y siguen siendo el principal actor, asumiendo cada vez más funciones de seguridad pública con un aumento dramático en las violaciones a los derechos humanos.

Con ello, el gobierno mexicano sustituía un referente de seguridad que en un país democrático debiera ser *para y con* la ciudadanía, por otro que pretende aumentar los niveles de seguridad con una intervención *contra* la

ciudadanía; asimismo, se hacía patente la incompetencia policial sin antes diseñar su modernización y reforma democráticas, más bien despidiendo de las corporaciones federales, estatales y municipales a quienes no aprobaran el “examen de control de confianza”, en un largo proceso de depuración policial pleno de opacidad y corruptelas (véase MEYER, 2014).

Sin pretender aquí un análisis exhaustivo y mucho menos una concepción simplista de ese trozo de nuestra historia, remito a la lectura de Maureen Meyer (2014), quien fundamenta las implicaciones que tales decisiones tuvieron, mismas que dieron lugar a una mayor incompetencia policial, una creciente delincuencia organizada, un aumento exponencial en las denuncias de faltas a los derechos humanos y una cada vez mayor percepción y experiencia de inseguridad en la población por señalar algunas. Bajo este escenario, no es de extrañar que la investigación en relación con las instituciones policiales en nuestro país se haya incrementado y focalizado en áreas como: la desconfianza de la ciudadanía hacia el ejercicio policial (véase p. ej. ÁVILA, VERA, MARTÍNEZ y BAHENA, 2016); la propia actuación y abuso policial (véase p. ej. ALVARADO y SILVA, 2011) y las indispensables reformas al modelo policial vigente (véase p. ej. MOLOEZNIK, 2011), entre otras.

Aun cuando la mayoría de los estudios que abordan estas temáticas no lo señalan, el escenario antes narrado ha tenido diversas especificidades de género. Una de éstas, si atendemos al impacto que ha tenido en la vida de las mujeres, fue una mayor violencia de género y, paradójicamente, una mayor participación de las mujeres en actividades vinculadas con el uso de armas, hasta entonces impensable en una sociedad en la que éstas han estado simbólicamente asociadas a un cuerpo masculino.

Ante la fragmentación y reconfiguración de los cárteles de las drogas en el contexto de la guerra del narcotráfico, hubo más mujeres colaborando con los grupos delincuenciales, llegando incluso algunas a ocupar posiciones de jerarquía, cuando los hombres que ocupaban esos lugares eran detenidos o abatidos por las fuerzas de seguridad (JIMÉNEZ, 2014). Paralelamente, ingresaban más mujeres a las fuerzas policiales y, paradójicamente, esto fue más notorio en los municipios con mayor conflicto violento.

Un caso extremo de ello es Ciudad Juárez, Chihuahua, ubicada en la frontera norte del país y considerada a partir de 2008 como la jurisdicción subnacional más violenta del planeta (CCSP, 2011) y, a la vez, el municipio que más mujeres cuenta en su policía, llegando a representar en 2011, el 25% del total de oficiales (MOLOEZNIK, SHIRK, y SUÁREZ, 2011). El municipio de Ciudad Juárez se enfrentaba a un proceso de depuración masiva

emprendido por el gobierno mexicano en la administración 2008–2010 (SUÁREZ, 2011), con la consecuente salida de muchos hombres de la policía local, lo que abrió la posibilidad de un mayor ingreso de mujeres y de su llegada a puestos de mando.

Ambas actividades, la delincencial ligada al tráfico de droga y la policial ligada a la prevención del delito, que históricamente han sido realizadas principalmente por varones, se convirtieron en opciones viables para las mujeres como medio de sobrevivencia ante su también creciente precarización laboral y, en algunos casos, como forma de obtener estatus en una sociedad en que la violencia ha ido ganando terreno como forma “legítima” de vida.

Sin embargo, este aumento en el ingreso de las mujeres a las fuerzas policiales en México, se hizo sin una reflexión paralela sobre sus condiciones laborales y sin una reforma policial que contemplara un cambio cultural con perspectiva de género y derechos humanos, lo cual es fundamental en cualquier escenario y, sobre todo en el contexto narrado, inmerso en un deterioro creciente de la relación policial con la ciudadanía y con una invisibilización de las mujeres en las instituciones policiales.

Así fue que, en nuestra investigación, partimos de la premisa de que, cualquier reforma policial que tuviera como objetivo mejoras en el actuar policial, así como en la relación de la policía con la ciudadanía y en su confianza hacia aquella, requerían de una introyección cultural de la perspectiva de género y de derechos humanos que forme parte de una cotidianeidad policial reflexiva sobre sus acciones, no únicamente en lo relativo a la atención a la violencia de género hacia *fuera* de las instituciones, sino hacia *dentro* de ésta, es decir, que impacte en las propias prácticas relacionales de los policías con compañeras y compañeros.

Bajo esta consideración, nos dimos a la tarea de explorar diferentes problemáticas atendiendo a diferencias de género, contemplando tanto a mujeres como a hombres con trabajo operativo de diferente jerarquía en la policía de la Ciudad de México. El estudio se diseñó con una metodología mixta (cuantitativa–cualitativa) y se concretó en las siguientes líneas de investigación: a) Uso y distribución del tiempo (LÓPEZ, GARCÍA y SÁNCHEZ, 2013; LÓPEZ, GARCÍA y SÁNCHEZ, 2017, en prensa); b) Hostigamiento y acoso sexual (TENA, ALDAZ y ESPINOSA, 2015; TENA, ALDAZ, AVENDAÑO, RAMOS y ESPINOSA, 2017, en prensa); c) Toma de decisiones y solución de conflictos (DELGADO, 2010; DELGADO et al, 2017, en prensa); d) Malestares subjetivos (TENA, ALDAZ, LÓPEZ, JIMÉNEZ y ROSETE, en prensa) y e) Conciliación trabajo-familia (TENA, 2013; TENA, 2017, en prensa).

En términos generales, los resultados arrojaron de manera reiterada en las diferentes líneas de investigación, una mayor situación de riesgo en las mujeres policía que ocupaban puestos de menor rango. Las mujeres que tenían puestos de mando, en términos cuantitativos, fueron quienes reportaron más respuestas de resistencia activa ante situaciones de acoso sexual; ellas también gozaban de más actividades de ocio en su tiempo libre; se mostraban tan capaces como los varones de menor jerarquía para responder ante situaciones imprevistas en su trabajo, pero reportaban más malestares en general, sobre todo los relacionados con el estrés en comparación con ellos y también tenían más problemas para conciliar su tiempo y espacio laboral que los varones de menor jerarquía. (véase TENA y LÓPEZ, 2017, en prensa).

Estos resultados, mas sus propias narrativas, nos permitieron concluir que, una posición de mando en las mujeres, si bien pudiera representar un elemento que les permite lidiar de manera más efectiva con ciertas situaciones que enfrentan dada su condición de género, el hacerlo pudiera estar implicando un mayor desgaste que a sus compañeros varones, lo cual abre toda una veta de investigación para profundizar en la particularidad de sus trayectorias y experiencias al interior de una cultura policial en la que ellas pueden ser vistas como intrusas en una sociedad machista que se articula con un desprestigio creciente de la labor policial en México.

Intrusas y jefas

La situación de las mujeres en el ámbito laboral, a la vez que implica la posibilidad de generar cierto grado de autonomía económica y de independencia para la solución de algunas necesidades, puede significar también la posibilidad de un desarrollo profesional inimaginable para quienes tienen una historia de carencias de todo tipo, como es el caso mayoritario de las mujeres que en nuestro país ingresan a las filas de la policía. Sin embargo, el hecho de tener cuerpo de mujer en un entorno eminentemente patriarcal como la policía es un elemento que las hace ser consideradas “las otras”, “las intrusas” en su propio centro de trabajo y ello las ubica en condiciones de vulnerabilidad frente a quienes se consideran los propios y dueños de la situación.

A pesar de ello, algunas logran escalar hacia puestos de mayor rango en la estrictamente vertical estructura institucional y, una pregunta que surge es si, con dicha jerarquía, se protegen de la discriminación y violencia que las de menor jerarquía viven en su vida cotidiana o bien, cómo se expresan las dinámicas de género cuando se ponen en juego las diferencias de cuerpo y de jerarquía.

Por un lado, portar un cuerpo de mujer las ubica de entrada en una posición inferior por cuestiones de género y, por otro, la jerarquía, las ubicaría en una posición de mayor poder frente a otros hombres y frente a mujeres en la estructura. Tener un mayor nivel jerárquico sin duda las coloca en una posición con mayores posibilidades de acceder a derechos, recursos, bienes y oportunidades y este acceso, como diría Marcela Lagarde (2011), contrarrestaría las dimensiones opresivas de su vida y, pudiera funcionar también, “como dique, atenuante o mecanismo de eliminación de tipos y modalidades de violencia.” (p.69).

Aunque como antes señalé, las mujeres mando en términos cuantitativos reportaron menos experiencias de acoso y una mayor capacidad de resistencia activa, en las entrevistas se pudo observar que, mientras las mujeres tengan cerca de sí a un policía con mayor jerarquía, ellas pueden ver desdibujado su grado ante las denuncias de acoso, como lo relató una Jefa de Unidad de la SSPDF, a quien llamaremos Irma:

...viví una situación hace un año con un jefe, un regional. Ah si te platicara... Una, lo puse en su lugar; dos, no bastó esto y me empezó a acosar laboralmente... (...) ...y es bien triste porque desafortunadamente tantito tu como mujer [sabes que] ya nunca más te puede hacer daño, ya nadie te puede obligar a hacer algo que tu no quieres...Y fue muy triste, porque cuando yo denuncié esto en asuntos internos pues no me hicieron mucho caso, al contrario, después me anduvieron con una sanción de 36 horas. (...)

Este relato resulta interesante al conocer la historia de violencia física y sexual que Irma padeció antes de ingresar a la policía. Ahora ella se sabe con el derecho a negarse y a denunciar el hostigamiento sexual y laboral de su jefe, aun cuando la institución no le apoye, lo cual difícilmente podría mantener si no ocupara un puesto de mando.

Otro caso, en el que es más clara la jerarquía como dique contra la violencia es el de una Directora Operativa, a quien me referiré como Jefa Rosa. Ella, al hablar de los casos de hostigamiento y acoso en su entorno laboral, solía hablar más de las experiencias de sus subordinadas. Al insistirle, respondió:

...no, nunca me pasó fíjate ... no, yo creo porque mira, normalmente siempre estuve en el feménil, puras mujeres ¿no? y luego ya, ya de mayor cuando empecé a trabajar con los hombres y ya con un grado bastante alto entonces

ya no, ya “mi jefa” (...) ya, ya es difícil, es difícil ¿no?, no es fácil que pase y sobre todo que, uno va haciendo toda una trayectoria y que dicen “¡uy no la jefa Rosa!

La Jefa Rosa nunca tuvo una experiencia de acoso, primero por haber estado rodeada de mujeres y posteriormente, cuando fue jefa, ocupó uno de los puestos más altos que hubiera ocupado una mujer en la institución, lo que sin duda fue un dique contra la violencia. En su trabajo cotidiano como directora, ella no tenía a alguien con jerarquía sobre ella. Por otro lado, aunque algunas mujeres jefas habían reportado acoso sexual por parte de sus subordinados, éste no fue el caso de ella y esto lo explica por el hecho de ser una mujer ruda: Fíjate que a mí no (...) porque yo soy ruda (...) -no-, decían, “con ella respeto”.

Hasta aquí podemos ir comprendiendo algunas dinámicas de la jerarquía y el cuerpo, donde la primera, en efecto puede atenuar o de plano constituir un dique contra las experiencias de violencia y favorecer en las mujeres respuestas más afirmativas. Pero surge otro elemento relevante para el análisis, que es el hecho de que las mujeres incorporen características identificadas como “masculinas” como es la rudeza, el cual es otro dique contra la violencia, aunque no necesariamente las previene de la exclusión.

La experiencia de las mujeres en este espacio fuertemente generizado (THURÉN, 1993; TENA, 2017, en prensa) entonces, está mediada no solo por el cuerpo que ellas ostentan, sino también por su posición en la institución y por las herramientas con que cuentan para hacer frente a un entorno mayoritario de varones policías. Ellos también día a día compiten por ser reconocidos como “hombres de verdad” en una subcultura policial donde aparece como natural el sexismo, la misoginia y la violencia y, desde su condición masculina, se van jugando la representación de su cuerpo y su jerarquía y lo juegan exhibiendo la rudeza de una masculinidad exigida.

Las mujeres jefas, si bien cuentan con mayores recursos objetivos y simbólicos que les otorga el rango policial, -mayores que los alcanzados por otras mujeres e incluso por otros hombres en la institución-, no dejan de ser mujeres y su cuerpo las expone a formas diferentes de discriminación, exclusión y violencia para regresarlas a su lugar, por lo cual, no es de extrañar que algunas de ellas jueguen el juego emulando los rasgos ahí exigidos de una masculinidad dura, valerosa y violenta, haciendo a un lado cualquier expresión femenina, ganándose por un lado aceptación institucional pero a la vez críticas por su “masculinización”, tanto por parte de hombres como de otras mujeres y de la ciudadanía en general.

De este modo, el cuerpo y la jerarquía de quienes laboran en la policía configuran dinámicas de poder, generativo y de dominación, basadas en diferentes propósitos o efectos potenciales (ROWLANDS, 2005); en el caso de las mujeres, la jerarquía les permite ganar poder para resistir el poder de otros, para negarse ante peticiones indeseadas e incluso para transformar.

En el caso de los varones, la representación genérica de su cuerpo les otorga poder como forma de dominación para apropiarse del cuerpo de ellas que, junto con la apropiación de los recursos, ideas y creatividad de las mujeres (LAGARDE, 2012) constituye uno de los nodos de articulación patriarcal que Tovar y Tena (2017, en prensa) hemos identificado en otros espacios con dimensiones específicas.

En las instituciones policiales identifiqué cuando menos tres dimensiones del poder de apropiación del cuerpo de las mujeres: 1. Poder para transformar su cuerpo en cuerpo policial, como cuerpo útil con el cual establecer pactos misóginos, es decir, en un cuerpo *pactable* con jerarquía institucional; 2. Poder para controlarlo y poseerlo, como cuerpo utilizable y 3. Poder para excluirlo o marginarlo como cuerpo *fuera de lugar*. A continuación, me centro en estas tres dimensiones que pudieran ser de utilidad analítica para la comprensión de las dinámicas del poder que se gestan en las instituciones policiales.

Siempre que se analiza el poder en términos de dominación, se articulan formas de resistencia como poder generativo (ROWLANDS, 2005), por lo que iré discutiendo estas dimensiones de la apropiación del cuerpo con los relatos de las mujeres jefas, hablando de sus experiencias de resistencia, vividas en el presente y en momentos relevantes de su trayectoria.

Cuerpo de mujer - Cuerpo policial - Cuerpo pactable

Hablar de pactos misóginos, nos remite a los pactos interclasistas e interraciales entre hombres para mantener su dominio sobre las mujeres y sobre quienes no se aproximan al tipo de masculinidad idealizada en un tiempo y espacio específicos, pero también a pactos de orden económico, político, social y cultural que afectan también a las mujeres. En la literatura feminista se denominan “pactos patriarcales” (AMORÓS, 1990; LAGARDE, 1996) pero, en este apartado, intentamos una extensión corporal de los pactos para dejar ver analíticamente lo que pactan algunos hombres con ciertas mujeres, quienes son construidas como *cuerpos pactables* en el camino de ser reconocidas como cuerpos policiales.

A estos pactos les llamo misóginos por reproducir el modelo masculino como el único válido *en* este espacio y al cuerpo femenino como marginable, a

menos que mantengan su estatus como mujeres que están en el pacto. Éstas, en el proceso de su devenir *cuerpos policiales* son instruidas en el arte de actuar como un policía de verdad. Así narra Rosa la forma como fue instruida en el trato a la ciudadanía:

... llegué en forma bien amable, le dije, “Oiga señor mire, está bloqueando la vialidad” y que “¡Ah vieja hija de la!”. No..., que me manda por un tubo y un compañero me dijo, -Así no se les habla-, que toma el tolete y que le empieza a pegar al vehículo: “¡A ver, hijo de su pinche madre, lo va a mover hijo de la chingada, si no...! ¡Sí sí jefe, ahorita me muevo! (risas). Me dijo - ¿ya ves?

Y de manera similar ella narra la instrucción que recibió para tatar con sus subalternos:

...luego les hablaba yo con cariñitos..., un compañero me dijo: “No, no no, no..., no mira, así no se les habla a los compañeros”, le digo -¿No? ¿entonces cómo? “Ve”, y me formó unos compañeritos que allí teníamos en una oficina y les dijo hasta de lo que se iban a morir.

Y finalmente, Rosa nos explicó cuál había sido el resultado de la instrucción recibida y los beneficios obtenidos:

...te digo que, aprendí a ser grosera, majadera, el léxico que ellos hablan porque..., porque si no no te ven como su similar.

La Jefa Rosa finalmente logró ser vista como “su similar”, lo cual significó aprender el comportamiento masculino que en ese entorno se entiende como el único legítimo para ganar respeto y mantenerse en esa posición, cuando menos durante un tiempo.

Cuerpo de mujer - Cuerpo utilizable

En el apartado anterior, nos referíamos al cuerpo de la mujer formado como cuerpo policial, cuyo resultado es un cuerpo que se juzga útil -disciplinado diría Foucault- para las tareas encomendadas a quienes trabajan en instituciones policiales. Cuando hablamos del cuerpo de mujer, como *cuerpo utilizable*, el significado es contrastante, pues se concibe como un cuerpo del que se puede disponer en todos los sentidos. Uno de éstos y quizás el más

común, es la utilización del cuerpo de las mujeres como objeto sexual y su expresión por antonomasia es el hostigamiento y acoso sexual:

Sufrí acoso cuando era tropa. (...) Fue acoso por parte de un jefe, me invitó a salir y como le dije que no, me dejó marcada por un año. Pero pues cómo le iba a decir que sí, el señor estaba casado, tenía hijos, además yo por eso yo con policías no gracias, ya los conozco. (Jefa Pamela)

Como ya vimos en casos anteriores y en éste se repite, es común que, ante la resistencia de las mujeres para ser utilizadas en este sentido, el cuerpo utilizable como objeto lo siga siendo, pero ahora a través de rutinas laborales agotadoras, que implican también una apropiación masculina del tiempo y libertad de las mujeres.

Después me castigaba, durante un año tuve que cubrir operativos todos los fines de semana y así castigos de esos. (Jefa Pamela)

Tal es el caso que nos narra esta jefa, coordinadora policial que cuenta lo vivido cuando era tropa y no contaba con los diques que ofrece la jerarquía y que atenúa el control, posesión y utilización del cuerpo de las mujeres. A diferencia de otros casos, Pamela no denunció al jefe que la hostigaba, pero es interesante comprender lo que ella transmite a través de su relato como forma de resistencia ante las pretensiones patriarcales de apropiarse de su cuerpo:

No, no lo denuncié, pero pues lo hacía enojar porque me decía: “Te quedas a operativo el fin de semana” y yo “sí, ok”, y lo hacía y además lo hacía bien, entonces eso lo hacía enojar, haciendo y cumpliendo bien con mi trabajo en lugar de denunciar (Jefa Pamela).

Esta forma de resistir al poder de apropiación masculina, a través de realizar un trabajo impuesto como castigo y además haciéndolo bien, aunque pareciera a simple vista que no cambia la historia, sí pudiera haber sido un parteaguas en términos de las posibilidades de Pamela de llegar o no a ser jefa en la actualidad. En una institución donde las denuncias por hostigamiento sexual tienen mínimas posibilidades de resolverse y, donde se señala como responsables a las propias mujeres del acoso padecido, esta forma de resistencia alternativa pudo haber sido una opción viable para mantenerse y crecer en la jerarquía.

Ninguna [denuncia] con éxito de las que me tocó atender y yo creo que es porque es un proceso largo, tedioso y en el que muchas niñas pues mejor desisten; una incluso mejor renunció, se fue la niña, se dio de baja y el señor acusado sigue laborando, a pesar de que tiene varias quejas ya. (Jefa Pamela).

Este último relato de la Jefa Pamela permite entender el acoso sexual como una expresión del poder patriarcal en las instituciones policiales, en el que se pretende la apropiación de un cuerpo significado como disponible y, tanto la negativa como la denuncia, son actos que merecen castigo. Una experiencia similar habíamos ya señalado en el relato de la Jefa Irma, quien recibió una sanción como consecuencia de su denuncia. El castigo por denunciar se ejecuta como un mecanismo de exclusión para retornar los cuerpos a donde pertenecen o bien, disciplinarlos para que devengan útiles o utilizables; se castiga para que se disciplinen o desistan de habitar la policía por ser cuerpos que tras la negativa y la denuncia y, al no haber sido disciplinados como cuerpos policiales se encuentran *fuera de lugar*. En este punto, encontramos el punto de articulación con la siguiente dimensión del poder de apropiación de cuerpos de las mujeres policía.

Cuerpo de mujer – Cuerpo fuera de lugar

El ingreso de las mujeres en las fuerzas de seguridad siempre ha enfrentado resistencias más o menos explícitas en las instituciones policiales debido a prejuicios de género y a que su presencia rompe con dinámicas y hábitos preestablecidos (Coppola, 2012). Uno de los prejuicios de género que más aporta a la exclusión o marginación de las mujeres en estos espacios laborales, es el referido a la división sexual del trabajo, a partir del cual se concibe que, el espacio “natural” de las mujeres es el doméstico y que, por tanto, un cuerpo de mujer en la policía se encuentra de inicio *fuera de lugar*. A esta primera y primaria expresión del sexismo institucional se enfrentaron las mujeres mando a su ingreso en la SSPDF, a decir de la Jefa Rosa:

Pues mira, nos costó un poco de trabajo porque decían: “no, no, las mujeres son prófugas del metate”. (...) Si, nos decían: “no, no, ustedes nada más van a durar un tiempo y van a ver, al primer sonido de un balazo se van a echar a correr”. Aprendimos a tirar, yo soy buena tiradora, yo no dejo a uno vivo ¿eh? (...) me daba coraje, fíjate (...) nos decían “¡Prófugas del metate váyanse a su casa!”

El metate es un utensilio mexicano hecho de piedra, que se utiliza para moler maíz, actividad que realizan únicamente las mujeres en algunas zonas rurales de país y que ha llegado a simbolizar al conjunto de actividades que hacen las mujeres en torno a alimentación familiar (CHÁVEZ, 1998). Aunque el trabajo alrededor del metate y del maíz forma parte de la sabiduría femenina ancestral, de la que muchas se enorgullecen, se ha acuñado en nuestra cultura una frase de control patriarcal que, en un alarde de discriminación y misoginia, denomina “prófugas del metate” a las mujeres acusadas de negarse a asumir los mandatos de género que la sociedad patriarcal les ha impuesto (GUTIÉRREZ, 1996).

En el caso que analizamos, se les acusaba de negarse a ser mujeres del metate por aspirar a ser policías, lo cual forma parte de los mecanismos patriarcales que algunos policías utilizaron para tratar de ahuyentar o hacer ver a las mujeres que la policía no era su lugar, que se encontraban fuera de lugar. A pesar de ello -o debido a ello-, las mujeres jefas que entrevistamos se crecieron ante lo que ellas interpretaron como un reto a vencer y se dieron a la tarea de demostrar que ese espacio también podía ser para ellas, con lo cual desarrollaron capacidades que en algunos casos superaron a las de sus compañeros varones, pasando a ser, simbólica y objetivamente ante ellos, *de prófugas del metate a jefas policiales*.

Algunas notas finales

Una línea de investigación relevante sobre las mujeres que ocupan puestos de mando en la policía, es sin duda el estilo de mando que ellas ejercen. Este acercamiento a las formas de liderazgo femenino refleja cuando menos dos preocupaciones feministas, sin por ello negar el interés del tema por sí mismo. Una de éstas tiene que ver con el constante escrutinio del que las mujeres son objeto, ante la duda sobre su capacidad para enfrentar los problemas de seguridad ciudadana, escrutinio que se basa en un supuesto de incompetencia femenina para ejercer el mando que los estudios de género intentarían desmontar a través de comprender sus estilos de mando.

Otra preocupación se relaciona con el interés feminista por conocer si, para lograr una eficacia en el ejercicio del mando, las mujeres se construyen como sujetos policiales en su sentido masculino, es decir, si su estilo de mando tiene una especificidad de género o si reproducen prácticas, estilos y formas de autoridad que desde el feminismo hemos concebido como patriarcales.

Sobre esto último parece haber acuerdo -y los resultados del presente estudio también coinciden- en que, dado que en las instituciones policiales

se favorecen ciertas prácticas muy cercanas a una masculinidad idealizada, algunas mujeres refuerzan o exacerbaban ese estilo masculino de mando, como una forma de permanecer en la estructura y construirse una trayectoria profesional que se los exige, incorporando con ello los valores de la cultura policial, lo cual pudiera ser, al mismo tiempo, una forma de afrontar la discriminación y acoso hacia ellas.

Sin embargo, estas formas de ajuste no son absolutas y más bien suelen coexistir con formas particulares de mando, de mayor horizontalidad y afectividad en las mujeres al relacionarse con sus subordinados, jefes y pares, lo cual concuerda de acuerdo con algunos hallazgos reportados en policías locales de diferentes países (CALANDRÓN, 2012; Granados, 2016). Esto último lo releva también Elena Cobler (2014) y va más allá cuando afirma, en referencia a la Policía Municipal de Madrid, que ese ‘estilo nuevo’ de las mujeres “pone en jaque las premisas masculinas del ejercicio del mando, poniendo en peligro la hegemonía masculina del mando en la policía” (p. 125), lo cual valdrá la pena seguir explorando.

Esta coexistencia de estilos de mando se debe, entre otras cosas, a la propia aculturación de las mujeres al interior de la institución, la cual, como fuimos viendo, se asimila a través de redes informales en el contacto con sus pares masculinos, quienes como vimos, instruyen a algunas cómo debe ser el don de mando policial. Las mujeres incorporan los estilos instruidos, pero mantienen otros en una tensión constante que evita disonancias lo que pudiera generar estilos de liderazgo novedosos y transformaciones en los vaivenes de las dinámicas del poder en estas instituciones.

Finalmente, llama la atención el hecho de que, aun frente al escenario planteado en este texto y a los juegos de poder alrededor del cuerpo de las mujeres, ellas aprendan a jugar el juego, se resistan a jugarlo o bien, que se deslicen entre ambas posibilidades en tensión; al final para ellas bien vale estar ahí, por los dividendos que les ha dejado el juego; bien valió para ellas haber pasado, de prófugas del metate a jefas, en esa compleja cultura laboral.

Artigo
 Recebido: 07/07/2016
 Aprovado: 20/09/2016

Keywords: Women police officers, hierarchy, gender, power.

ABSTRACT: The aim of this study was to explore practices of policing in women officers who attained a chief rank in Mexico City, particularly the role both hierarchy and gendered power dynamics play in how women face violence and discrimination. It was based on a previous mixed method research now trying an in-depth understanding of some women stories that allow us to understand and theorize around them. The findings indicate that both power expressed in women’s bodies appropriations and different forms of resistance displayed by women could account for some kind of protection granted by hierarchy to women who move in these scenarios.

Referencias

ALVARADO Arturo y SILVA Carlos. Relaciones de autoridad y abuso policial en la Ciudad de México. *Revista Mexicana de Sociología*, v. 73, n. 3, 445-473, 2011. <http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:unam.redalyc.org:32119087003>

AMORÓS, Celia. Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales. En: MAQUEIRA Virginia y SÁNCHEZ Cristina (Comps.), *Violencia y sociedad patriarcal*, Madrid: Editorial Pablo Iglesias, 1990.

ÁVILA María Elena, VERA Jesús Alejandro, MARTÍNEZ Belén y BAHENA Alejandro. Un análisis psicosocial de la confianza en los grupos policiales: el caso de Cuernavaca (México). *Perfiles Latinoamericanos*, v. 24, n 47, 151-174, 2006. <http://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/630>

Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal, *Metodología del ranking (2011) de las 50 ciudades y las 50 jurisdicciones subnacionales más violentas del mundo*. México DF: CCSP, 2012.

COPPOLA, Alondra (2012). Subjetividad femenina en construcción: Concepciones de identidad femenina dentro de la PDI de Chile. *Castalia*, Año 14, n. 21, 71-93, 2011. CHÁVEZ, Martha. *Mujeres de metate, de rancho y de corral*. México: El Colegio de Michoacán, 1998.

CALANDRÓN, Sabrina. Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo. *Revista del Museo de Antropología*, v. 5, 89-100, 2012. <http://citeweb.info/20123097115>

COBLER, Martínez Elena. El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguridad Publica*, 106-129, 2014.

DELGADO, Monserrat. El impacto del empoderamiento en el espacio laboral de la mujer policía. Edo. México: FES, Iztacala, UNAM, 2010 (Tesis de Licenciatura).

DELGADO, Monserrat, GONZÁLEZ Gema Liliana, DÍAZ Miguel, BUENDÍA Alma Delia, FLORES Roberta Liliana y TENA Olivia. Quien aporta la mayor cantidad soy yo... yo decido: Procesos de autonomía en mujeres policía. En: TENA, Olivia y LÓPEZ, Jahel (Coords.), *Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral*. México, CEIICH UNAM, 2017.

GRANADOS, Edith. Estrategias de las mujeres para mantenerse en el medio policial. Estudio de caso de la policía municipal de Ciudad Nezahualcóyotl. México: FCPyS, UNAM, 2016 (Tesis de Licenciatura).

GUTIÉRREZ, Raquel. Escritura femenina y estereotipos [en línea]. Sincronía. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara, 1996. [Citado 20 Enero 2017]. Disponible en: <http://fuentes.csh.udg.mx/CUCSH/Sincronia/gutierre.html>.

IVKOVIĆ, Sanja y SAUERMAN, Adri. Curtailing the code of silence among the South African police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, v. 36, n 1, 175–198, 2013.

IVKOVIĆ, Sanja y HABERFELD, Maria. *Measuring Police Integrity Across the World*. New York: Springer, 2015. URL=<http://citeweb.info/20150572522>

JIMÉNEZ, Elsa Ivette. Mujeres, narco y violencia: resultados de una guerra fallida. *Región y Sociedad*, v. 26, número especial 4, 101-128, 2014. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10230108005>

KLEINIG, John. The Blue Wall of Silence. An Ethical Analysis. *International Journal of Applied Philosophy*, v. 15, Issue 1, 1-23, 2001. URL=<http://citeweb.info/20010421724>

LAGARDE, Marcela. Identidad de género y derechos humanos. En: GUZMÁN Laura, y PACHECO Gilda (Comps.), *Estudios básicos de derechos humanos IV*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1996. <http://www.catedradh.unesco.unam.mx/>

LAGARDE, Marcela. Sinergia por nuestros derechos humanos. Ante la violencia contra las mujeres en México, España y Guatemala. *Pensamiento Iberoamericano*, n 9, 63-84, 2011.

LAGARDE, Marcela. Claves feministas para la despatriarcalización. En: Coordinadora de la mujer, *Mujeres en diálogo: avanzando hacia la despatriarcalización*. Bolivia: Presencia SRL, 2012.

LÓPEZ, Jahel; GARCÍA, Abigail y SÁNCHEZ, Jimena. Uso y distribución del tiempo en mujeres y hombres oficiales de policía de la ciudad de México. *International Journal of Latin American Studies*, v. 3, n 1, 151-174, 2013

LÓPEZ Jahel, GARCÍA Abigail Dely y SÁNCHEZ Jimena. Mujeres policía de la ciudad de México: Carga total de trabajo, acceso al tiempo de disfrute

y al de reposición. En: TENA Olivia y LÓPEZ Jahel (Coords.). Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. México, CEIICH UNAM, 2017.

MEYER, Maureen. La policía en México. Muchas reformas pocos avances. WOLA, La Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos, 2014.

MOLOEZNIK, Marcos Pablo. Apuntes críticos sobre las más recientes iniciativas de reformas legislativas del presidente Felipe Calderón Hinojosa en materia de seguridad y modelo policial. Letras jurídicas, n. 12, 1-31, 2011.

MOLOEZNIK, Pablo, SHIRK, David y SUAREZ de Garay María Eugenia. Diagnóstico Integral de la Policía Municipal de Ciudad Juárez. San Diego: Justice in Mexico, 2011.

NOLAN, Thomas. Behind the Blue Wall of Silence. Men and Masculinities, v. 12, n. 2, 250-257, 2009. <http://citeweb.info/20091178039>

ROWLANDS, Jo. El empoderamiento a examen. Comunidad virtual de Gobernabilidad y Liderazgo [en línea], 2005. [citado 6 Febrero 2017]. <http://www.developmentinpractice.org>

SUÁREZ, Ma. Eugenia. Mando Único Policial. Algunas aportaciones para la redefinición de una asignatura pendiente: la Reforma Policial [en línea]. Memoria de la Mesa Redonda: Mando único policial, Palacio Legislativo de San Lázaro, 9 de febrero de 2011. [citado 7 Febrero 2017]. http://www3.diputados.gob.mx/.../maria_eugenia_suarez_mando_unico.pdf

TENA, Olivia. Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican police women: a stepping stone to gender equality? Acta Colombiana de Psicología, Vol. 16, n. 2, 81-91, 2013. url=<http://citeweb.info/20131891665>

TENA, Olivia. Entre nosotras nos aconsejamos: Estrategias de mujeres policía para conciliar la vida laboral y familiar. En: TENA, Olivia y LÓPEZ, Jahel (coords.), Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. México: CEIICH UNAM, 2017.

TENA, Olivia, ALDAZ, Renata, AVENDAÑO, Erandi., RAMOS, Zuleima y ESPINOSA, Irvin. Cuerpo, jerarquía y poder: Acoso y hostigamiento sexual en mujeres policía. En: TENA, Olivia y LÓPEZ, Jahel (coords.). Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. México: CEIICH UNAM, 2017.

TENA, Olivia; Aldaz, Renata y ESPINOSA, Irvin Javier. Acoso sexual en mujeres policías: del poder jerárquico al poder sexual. En: VÉLEZ, Graciela y LUNA, América (coords.), *Violencia de Género. Escenarios y quehaceres pendientes*. México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2015.

TENA, Olivia, ALDAZ, Renata., LÓPEZ, Karla, JIMÉNEZ, Paula. y ROSETE, M. Guadalupe. Ese cúmulo de situaciones que te agobian: Malestares subjetivos en las mujeres policía. En: TENA, Olivia y LÓPEZ, Jahel (Coords.). *Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral*. México: CEIICH UNAM, 2017.

TENA Olivia y LÓPEZ Jahel (Coords.). *Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral*. México, CEIICH UNAM, 2017.

THURÉN, Britt-Marie. *El poder generizado. El desarrollo de la antropología feminista*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid, 1993. url: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=646304>

TOVAR, Deysy Margarita y TENA, Olivia. *Mujeres nahuas: desapropiando la condición masculina*. *Revista Culturales*. Año 1, n. 2, 2017, en prensa.