



CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS

PROGRAMA INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía

Tesis que presenta: Miguel Díaz Santana

Para obtener el grado de: Maestro en Estudios de Género

Directora: Dra. Cristina Herrera

Lectoras: Dra. Olivia Tena

Dra. Soledad González

Ciudad de México 2016

Agradecimientos

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional. Mi mamá, mi papá, mi hermano y mi novia Erika.

También quiero agradecer a la Dra. Olivia Tena, pues en el seminario dirigido por ella en el CEIICH de la UNAM, encontré un espacio idóneo para profundizar en mis inquietudes de investigación. Su actitud siempre generosa hacia mi y hacia todas las personas del seminario, hizo de ese un lugar amigable y solidario, propicio para la reflexión y el aprendizaje.

Agradezco también a mi directora de tesis, Dra. Cristina Herrera, pues su atenta lectura siempre redundó en observaciones respetuosas y pertinentes que sin duda enriquecieron este trabajo.

También quiero agradecer a la Dra. Soledad González, ya que estuvo presente a lo largo de este proceso de elaboración de tesis, y sus comentarios han sido siempre útiles para la presente investigación.

Agradezco al personal del Instituto Técnico de Formación Policial, en particular a la Mtra. Marlene Ortiz y el licenciado Martín Rodríguez, ya que su ayuda fue clave para la realización de las entrevistas y su disposición hacia mi siempre fue la mejor.

Por último, quiero agradecer a las mujeres policías que me brindaron su tiempo para contestar mis preguntas, pues de esa forma me ayudaron a comprender y reflexionar el fenómeno aquí analizado. Sin sus respuestas, este trabajo no existiría, por lo que va para ellas mi gratitud.

Índice

Capítulo 1

Prólogo. Celebración del día de la mujer en el ITFP.....	5
Introducción.....	10
Marco teórico conceptual.....	12
La policía como espacio generizado.....	26
Objetivo del estudio.....	31
Justificación.....	32
Objetivos específicos.....	32
Hipótesis.....	33
Método.....	33

Capítulo 2.....Estado del arte y antecedentes.....37

Organización policial antecedentes y actualidad.....	37
El campo policial. Cultura e institución.....	39
El campo policial de acuerdo a las entrevistadas.....	43

Capítulo 3.....Entrada a la policía, interacciones y cotidianeidad...48

Motivos de entrada a la policía.....	48
La formación en la policía Preventiva.....	53
La formación en la policía Auxiliar.....	57
Interacción con los hombres en lo informal.....	60
Discriminación de género en el trabajo.....	65
Acoso sexual y laboral	75
Compañerismo.....	84
Reflexiones finales.....	87

Capítulo 4 Identificaciones de género en el trabajo.....89

Arreglo personal en el trabajo.....	89
División de tareas por sexo.....	94

Diferencias entre hombres y mujeres en el ejercicio del trabajo.....	96
Corrupción.....	102
Preferencia del sexo de los colegas en el trabajo.....	103
Aportes de las mujeres a la policía.....	108
Ascensos y problemas para ascender.....	111
Mujeres mando.....	115
Cambios y aprendizajes.....	121
Reflexiones finales.....	125
Capítulo 5. Conclusiones.....	128
Bibliografía.....	145
Anexos.....	148

Miércoles 31 de marzo 2015 11:00hrs Instituto Técnico de Formación Policial

En el marco del "mes de la mujer" el Instituto Técnico de Formación Policial organiza una plática con dos mujeres policías destacadas y pioneras en el oficio retiradas recientemente.

En la puerta del Auditorio me encuentro con Marlene, mi contacto en el Instituto y quien es parte de la organización del evento. Me dice que ya va a empezar y me apresuro a entrar.

Entro al Auditorio y las primeras seis filas del mismo, de ambos lados del pasillo central, están ocupadas en su mayoría por cadetes hombres, policías en ciernes, cuyo uniforme color beige domina las butacas, solo interrumpido por un poco de color azul oscuro, es decir, policías en ejercicio. Dejo una fila vacía y me siento detrás pegado al pasillo central del lado derecho. Hago cálculos, contando el número de filas y asientos, hay alrededor de 150 personas en el público, en su mayoría hombres. Un minuto después oigo que viene gente, son mujeres cadetes con su uniforme beige pero otras sin uniforme, visten pans negros. Ellas, tanto uniformadas como no uniformadas, lucen pelo corto y la mayoría de las que alcanzo a ver tienen maquillaje y aretes. Me siento un poco incómodo porque soy la única persona del público que no es policía o aspirante a policía. Las cadetes entran y ocupan la fila que yo dejé vacía delante de mi, justo detrás de donde ya había público, de ambos lados del pasillo central, luego ocupan la fila detrás pero del lado izquierdo al pasillo, se rehúsan a ocupar la fila en la que estoy tal vez por timidez de pedirme que me mueva para que puedan pasar, pero finalmente se hace ridículo que esa fila quede vacía y me piden chance de pasar para lo cual me tengo que parar pues mis piernas son largas y el espacio es angosto. Por el número de filas y lugares que ocupan calculo alrededor de cincuenta mujeres cadetes.

Una vez que todos ocupan su lugar Marlene dice "¡firmes!" y todos se ponen de pie menos yo, en seguida hace la presentación del evento y les dice que ya pueden sentarse. A continuación, lee el currículum de ambas ponentes. Este es inmenso e intento anotar tanto como puedo pero no es posible captar todo.

Primero empieza la jefa Irene cuyo nombre completo es Irene Aguilar Martínez. Ella sirvió en la policía por 42 años y alcanzó el rango de Primer Inspector que es solo tres rangos abajo del Secretario

de Seguridad Pública del Distrito Federal. Tiene un micrófono y habla de pie, a sus espaldas hay una pantalla sobre la que se proyectarán fotos de su carrera laboral. Empieza preguntando a la audiencia "¿Por qué están aquí? ¿por qué quieren ser policías? A ver ¿quién por vocación? porque de veras dice a mi me gusta es lo que quiero?" Entre risas pocos levantan la mano. A continuación la jefa Irene dice "¿Quién por necesidad? ¿porque no encuentran trabajo y de algo hay que trabajar?" Se ven más manos levantadas, también entre sonrisas, el ambiente es distendido. La jefa Irene dice que ella al igual que la mayoría no quiso entrar a la policía por gusto, que fue su papá, que era militar, el que le dijo que iban a abrir un agrupamiento de mujeres en la policía capitalina y que fuera a anotarse. Ella no quería pero no podía decir que no así que hizo como que iba pero no fue. Al poco tiempo, su papá ve que no ha entrado y le habla al teniente y este le informa que a su hija ya la iban a dar de baja porque no iba. Entonces el papá la lleva a la fuerza y ya ahí ve al grupo de paracaidistas y dice que le encantó, que ella siempre había querido hacer eso y no sabía que en la policía existía.

Dice que era difícil "para la mujer no había cabida, tuvimos que demostrar que podíamos hacer las cosas". En un principio salían sin armas, con un uniforme de minifalda y hacían labores de tránsito en el centro histórico. Su recuerdo es grato porque a pesar de todo dice que la gente las trataba bien y siempre había flores cuando llegaba a su unidad de servicio. La gente le decía "¿qué tengo que robar para que me lleve preso?" La ciudadanía las veía con buenos ojos pero a veces los jefes las arrestaban porque el reglamento prohíbe recibir regalos, aun cuando las flores llegaban a su unidad de servicio sin que ellas estuvieran presentes.

Después entró a la unidad de paracaidismo en la que fue parte de la primera generación de mujeres. En un concurso en 1977 iba en primer lugar pero la quitaron porque era mujer y le iba ganando en salto de precisión a todos los hombres. Cuenta que después la mandaron al Instituto, es decir a la Academia de Policía, lo cual en ese entonces era visto como castigo. Pensó que estaría ahí solo seis meses enseñando, pero se quedó siete años. Sin embargo, dice que fue la mejor experiencia de su larga carrera. Ahí aprendió y enseñó primeros auxilios, lo cual le ayudó, pues luego estuvo en la sección de Ambulancias donde, una vez más, fue parte de la primera generación de mujeres. Ahí al principio tampoco la dejaban manejar la ambulancia solo por ser mujer. Luego estuvo en la Escuela Mexicana del Aire y dice que de no haber sido por el machismo la hubieran mandado a los Cóndores (agrupamiento de helicópteros de la policía) pero en vez de eso la pusieron de radio operadora, por lo

que volvió al Instituto donde la ascendieron. En el Instituto fue Directora General de Carrera Policial y Director Académico entre muchos otros puestos de importancia. Es difícil hacer la cronología de su trayectoria porque va y viene en el tiempo. Sin embargo dice que la policía es una institución noble cuyos valores son los más altos por lo que conmina a los cadetes a sentirse orgullosos de pertenecer a la Secretaría.

Después del optimismo reconoce que para los cadetes en su futuro trabajo no todo será sonrisas. Les aconseja hacer buena relación con la comunidad, pues los sectores no siempre tienen los 400 elementos que se supone deben tener, por ello una buena relación con los vecinos es importante. Reconoce "es una institución en la que les van a enseñar mucho pero también hay muchas tentaciones tienen que cuidarse, hoy es más difícil ascender ya hay una carrera policial son dos años para entrar a promoción."

A lo largo de su intervención las fotos pasan y las comenta con brevedad. Dice que las mujeres pueden hacer todo lo que un hombre, que no valen menos, que ha sido difícil ganarse un lugar pero que lo tienen por derecho propio. Aconseja a las futuras policías "cuando salgan a la calle no se pinten tanto, no usen esos aretotes, la mujer tiene que cuidar su presencia... yo no les permitía que anduvieran con el pelo suelto, ser policías no nos quita el ser mujeres pero somos autoridad". Más adelante "no sean chicas de caché ¿saben qué es eso? chicas de adorno, van a llegar a ser las comandantes que quieren ser, que nuestro compañero sienta que tiene un socio, nosotras llegamos hasta donde queremos llegar".

Durante la plática, en más de una ocasión despierta a alguno que se está durmiendo, incluso grita graciosamente en el micrófono dirigiéndose a una persona en específico, lo cual asusta y hace reír a toda la audiencia. Se nota que disfruta estar ahí contando su trayectoria laboral ante sus futuros colegas. A pregunta expresa de una cadete (la única que le hacen) dice que sí, que tiene un hijo policía que ahora está en tránsito y otra hija que trabaja en la policía pero como administrativa y que ya es abuela.

La intervención de la jefa Irene concluye y le aplauden. Ella le da el micrófono a María Felix López Sosa quien sirvió por treinta años en la policía y llegó a sub oficial.

María comienza leyendo un documento que trae preparado donde menciona las inequidades que hay entre las mismas mujeres en la policía pues las operativas trabajan más horas que las administrativas. Comenta que entró a la policía porque las vio en la calle y le gustó. Dice que fue motociclista y luego moto patrullera. A pesar de los avances comenta "a las mujeres los hombres aun nos ponen obstáculos para llegar a ser alguien." Luego de leer su documento sigue hablando sin leer. Comenta que un jefe que tenía se dirigía a ella llamándole "*señorita*", en vez de por su grado, pero que después de que tuvieron que lidiar con un asalto y ella procedió con efectividad el jefe le dijo "oficial mis respetos". También relata que le dieron el mando de un sector y sus subordinados querían que el sector desapareciera, decían: "no queremos que una vieja nos mande ¿por qué nos va a venir a mandar una vieja? no sabe nada". Después habla de las relaciones jerárquicas, dice que los subordinados siempre harán lo que haga el jefe por eso hay que dar buen ejemplo. Comenta que los comandantes son como papás pero que hay que aprenderles lo bueno. También dice que perder un compañero de trabajo duele tanto como perder un familiar, el compañerismo es un valor del oficio. Presume haber sido la primera mujer instructora de técnicas y tácticas policiales. Mientras habla, la jefa Irene pasa su lado y le dice algo al oído, después de unos segundos María grita "¡firmes!" y todos se paran menos yo. Después bromea con que no se duerman y les dice que se sienten.

A continuación se dirige a las mujeres, les aconseja que sean formales. "Cúdense el corte de pelo no se dejen el pelo largo, de ahí mismo las pueden tomar... y los aretotes... ahora veo a las policías que traen sus pantalones a la cadera, sé que es la moda pero imagínense cómo se ven como servidor público, cuiden su imagen". Luego habla de que la familia también sufre con su ausencia, de lo absorbente que es el trabajo.

Una vez que la sub oficial María termina su intervención le aplauden. La jefa Irene vuelve a tomar el micrófono y comenta que pasarán un video. En realidad se trata de una sucesión de fotos con una canción emotiva de fondo. Las fotos muestran a los diferentes agrupamientos de policías en la ciudad y la letra de la canción habla del ser policía. Una vez terminada la canción aparece el logo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. A continuación, Marlene agradece a las participantes y da por concluido el evento no sin antes ponerlos en firmes otra vez, y yo, por tercera vez, me siento incómodo al no pararme pero igual decido no hacerlo pues, después de todo, no es una

orden dirigida a mi.

Salgo del auditorio y en el pasillo que da hacia afuera veo fotos de las generaciones del Instituto. La explanada está llena a la mitad con cadetes en formación, vestidos con jeans y playera blanca, al rayo del sol de medio día que pega fuerte. Los veo un rato pero ya vienen detrás de mí las y los cadetes que presenciaron la plática de las jefas, por lo que decido seguir mi camino para no quedar atrapado entre los futuros policías.

Introducción

La presente investigación se centra en conocer las formas de adaptación al trabajo de las mujeres que laboran en la Policía Preventiva y en la Policía Auxiliar del Distrito Federal. Si bien las funciones de ambas corporaciones difieren, ya que la Policía Preventiva se encarga de la vigilancia del espacio público como calles, plazas, parques etc. y la Auxiliar de la vigilancia de espacios cerrados como son inmuebles del gobierno y privados, no se considera problemática la inclusión de ambas policías en el mismo estudio porque hemos visto que no se traducen en cambios significativos en relación al foco de interés de la investigación. Cuando existen diferencias en algún tema o fenómeno, entre la policía Preventiva y Auxiliar, éstas se hacen explícitas en el texto.

La policía es un espacio laboral que tradicionalmente ha estado dominado por la presencia de hombres. La entrada de mujeres es aun novedosa y si bien cada vez hay más de ellas en la institución, la policía se sigue presentando como uno de los empleos más resistentes a la feminización.

Mi interés por el tema surgió desde mi acercamiento a los estudios de género a los que llegué al terminar la licenciatura en Sociología. El conocimiento del pensamiento feminista me reveló un mundo antes desconocido, el de las maneras en que socialmente se construyen las diferencias de los cuerpos sexuados como diferencias que otorgan privilegios, espacios y posibilidades de vida de manera dicotómica para lo que se considera dos tipos de personas: hombres y mujeres. Igualmente, este orden social privilegia a los primeros en detrimento de las segundas. Por ello mi tesis de licenciatura trató sobre el fútbol femenino, es decir, sobre la manera en que mujeres jóvenes se abocan a la práctica formal de un deporte que, como casi todos, es más fomentado y valorado en varones. De ahí mi interés siguió hacia las mujeres en la policía, pues este es un espacio laboral sumamente masculino al que, sin embargo, muchas mujeres entran a trabajar. Mi pregunta al interesarme por este fenómeno fue ¿cómo las mujeres manejan su "feminidad" en un empleo rudo que exige comportamientos socialmente asociados a lo masculino?

La incorporación de las mujeres en la policía plantea una polémica en términos de igualdad social entre los sexos. Por un lado, es algo positivo pues el sexo no debe ser una limitación para ocupar ningún trabajo, por lo tanto las mujeres tienen derecho a trabajar en la policía si así lo desean. Por otro

lado, la policía es una institución hipermasculinizada que representa bien la imagen de masculinidad dominante en el mundo social. Es una institución que fomenta y alienta el dominio de los hombres y a la que las mujeres solo podrían entrar de manera subordinada siendo la Otra¹.

A pesar de que en la policía existe una igualdad formal entre hombres y mujeres, el ser mujer significará enfrentar vivencias diferentes a las del varón. El ejemplo más claro es el del acoso sexual pero hay otros, como las relaciones cerradas de amistad y complicidad entre varones que excluyen a las mujeres, o el entrenamiento físico² que condiciona la admisión, así como el acceso a símbolos de prestigio y reconocimiento (en la policía y en lo masculino) como son el manejo de armas y vehículos. Además de otras prácticas que pueden ser violentas y de la valoración de la fuerza física y la valentía asociadas a lo masculino ante la que las mujeres aparecen como inadecuadas para el trabajo.

El estudio de las mujeres policías supone caracterizar a la institución policial. Esta es junto con el ejército el brazo armado del Estado y su función se despliega en el más público de los espacios que es la calle. La policía reproduce lo que Connell (2003) denomina masculinidad hegemónica. La misma no se encuentra encarnada en varones en tanto individuos, sino que es una aspiración de ser que la mayoría de los hombres tiene, pues sus características se asocian con la legitimidad para tener la autoridad y valoración en la sociedad. Esta ficción social opera debido a que las instituciones encumbradas de la sociedad proyectan la imagen de masculinidad hegemónica que se caracteriza por su identificación con ideas valoradas, como racionalidad, fuerza, dinero y poder.

En un medio tan masculino, tanto a nivel empírico por la mayoría cuantitativa de hombres respecto de mujeres como a nivel simbólico, por ser las actitudes masculinas las que aparecen como adecuadas, el que una mujer se impregne de esta subcultura policial tiene, igualmente, implicaciones diferentes que las que tiene para un varón. El moverse en la calle y vivir situaciones conflictivas en las que puede aparecer lo ilegal o la corrupción es algo que aún se ve como ajeno al estereotipo de mujer. Sin embargo, el propósito de la investigación es saber cómo el género es "negociado" o cuestionado en un espacio particularmente generizado en el que las mujeres se ven en la necesidad de buscar su adaptación a la institución ya sea acatando o cuestionando los mandatos de género que pesan sobre

1 Simone de Beauvoir denomina a la mujer como la Otra pues en las sociedades occidentales el hombre se constituye como el sujeto universal.

2 Si tomamos en cuenta que el ejercicio corporal y en particular el que implica fuerza y resistencia es más fomentado en varones.

ellas o bien adoptando una combinación de actitudes.

Se entiende que lo masculino y lo femenino son comportamientos que se negocian y si bien las identificaciones socialmente prescritas hacen que, generalmente, los hombres encarnen lo masculino y las mujeres lo femenino, hay situaciones en que esto puede ponerse en duda. Por ejemplo, las mujeres que están en el medio masculino de la policía, posiblemente opten por ocultar todo aquello que recuerde que son mujeres (lo femenino) para encajar, haciendo gala de un comportamiento que incorpore aspectos asociados a lo masculino desde su ser mujeres, o bien utilizando la "feminidad" estratégicamente para sobrevivir y conseguir beneficios en el trabajo.

La policía se puede entender como **a)** el brazo armado del Estado (junto con el ejército) cuya misión es mantener la paz en el espacio público y evitar actos delictivos. Por ello, la policía es un agente estatal que se debe al mismo y tiene un peso en el Estado en base a su función. Por otro lado, la policía también se puede ver como **b)** un espacio laboral para nuestras sujetas de estudio. En este punto, la policía forma parte de las burocracias estatales, el Estado como empleador tiene en la policía una institución más que da trabajo a la población en el sector público. Por último, la policía también es **c)** un contexto específico de interacción en el que los actores movilizan esquemas de acción acotados y acordes a su especificidad. Si bien todos estos son aspectos de un mismo campo, el interés del presente trabajo será éste último aspecto de la policía, como un espacio particular en el que nuestras sujetas de estudio aplicarán esquemas de acción y estrategias acordes a la lógica y funcionamiento del campo policial y en el que el interés principal radica en la discrepancia que hay entre la policía como ámbito "masculino" y las mujeres policías como carentes (al menos en teoría) de los atributos entendidos como masculinos necesarios para el trabajo.

Para la presente investigación se realizaron entrevistas semi-estructuradas a dieciséis mujeres policías, once de la Policía Preventiva y cinco de la Policía Auxiliar del Distrito Federal. Las entrevistas se llevaron a cabo mayoritariamente en el lugar de trabajo de las entrevistadas en tiempos libres que ellas consideraron adecuados.

Marco teórico-conceptual

Como quedará más claro adelante, en el presente estudio, lo masculino y lo femenino no se entenderán como entidades existentes por sí mismas, como esencia de las personas, sino que se entenderán como

comportamientos que la gente lleva a cabo en base a su creencia de que esos comportamientos son parte de su propia "naturaleza" o bien, como comportamientos que se pueden usar también deliberadamente, pero en ningún caso se entenderá que la feminidad es lo que son o tienen las mujeres ni que masculinidad es lo que son o tienen los hombres. Por eso, cuando se utilice la palabra masculinidad o feminidad, se pondrá entre comillas, para que siempre sea claro que no se trata de algo esencial o intrínseco a las personas. Asimismo, estas palabras podrán aparecer sin comillas, cuando se aclare que se trata de elementos entendidos como, o asociados a... lo masculino y lo femenino. En el concepto masculinidad hegemónica no se utilizarán las comillas, pues el mismo es citado y en los textos del que se toma nunca es puesto entre comillas pero, como es claro, tampoco se refiere a algo esencial.

Como se mencionó, la policía es un ámbito laboral que puede ser entendido como un campo, en el sentido que Bourdieu da al término. Un campo es un espacio social específico que tiene reglas de funcionamiento propias, agentes que participan en el mismo y en el que se establecen jerarquías en base a la distribución de relaciones de poder o de prestigio acumulado.

"Los diversos campos de la actividad humana, en cuanto microcosmos sociales, son fruto de un proceso histórico de diferenciación de acuerdo a los tipos particulares de legitimidad (y de poder), lo que da a cada campo una autonomía relativa respecto a los demás. Un doble proceso de diferenciación axiomática y de división del trabajo social según el cual la configuración de un cuerpo de agentes especialistas legitimados para operar con un determinado capital viene dado por la especificación de ese mismo capital como objeto de competencia entre los agentes interesados" (García Inda, 2000: 19).

La participación en un campo reporta beneficios para los participantes y la entrada al mismo significa conocer y respetar las reglas formales e informales que operan en éste. Un campo se relaciona con otros campos y la sociedad en general en función del capital específico que posee, que es lo que le da su valoración social y la razón por la que las personas entran al mismo y compiten por ocupar posiciones de poder a su interior. En el caso de la policía, se trata de un campo cuyo capital formal es la misión que tiene de prevenir actos delictivos en el espacio público y en los inmuebles que vigila para permitir el desarrollo de todo tipo de actividades necesarias para la reproducción social como las actividades comerciales, laborales, educativas etc.

La policía cuenta con recursos económicos para su operación así como con reconocimiento (en el sentido de ser identificable) por parte de la sociedad. Los actores presentes en el campo de la policía

(y en cualquier otro) ocupan posiciones diferenciadas y los que están en posiciones superiores luchan por mantener el control, mientras que los recién llegados tienen que soportar el estar en posiciones subordinadas y "jugar el juego" para en un futuro (mediante la comprensión del funcionamiento del campo y las estrategias pertinentes) poder ocupar las posiciones superiores y beneficiarse del prestigio del campo y de su capital específico. Los límites de un campo no pueden ser establecidos empíricamente sino solo a nivel analítico, pues en la realidad las relaciones entre los campos son permeables y se puede ver la huella de la policía en otros campos así como la huella de otros campos en la policía.

La policía es un espacio donde se valora y promueve lo que Connell (2003) denomina masculinidad hegemónica que es una forma de ser hombre, relacionarse con los demás, y ejercer la autoridad valorada socialmente.

"Entonces, las masculinidades hegemónicas pueden ser constructos que no corresponden a las vidas de hombres reales. Aun así, estos modelos expresan, de formas variadas, ideas, fantasías y deseos extendidos. Proveen modelos de relaciones con mujeres y soluciones a problemas de relaciones de género. Más aun, se articulan fácilmente con la constitución práctica de las masculinidades como formas de vivir situaciones cotidianas y situadas. En la medida en que hacen esto contribuyen a la hegemonía en el orden de género de la sociedad en general" (Connell, 2005: 838).

Por ello, podemos entender la masculinidad hegemónica como el prototipo ideal que ve al hombre como sujeto dominante y autoridad del mundo social. En tanto ideal, la masculinidad hegemónica no se encuentra encarnada en hombres particulares sino que funciona como un ideal que legitima, en primer lugar a los hombres sobre las mujeres, y más en particular a cierto tipo de hombres, para ocupar puestos de jerarquía y mando. Entre las características de la masculinidad hegemónica se encuentran: heterosexualidad, fortaleza física, inteligencia, inexpresividad de emociones y si se está en edad, tener familia y ser el único proveedor. No tener alguna de estas cualidades es un punto negativo en la valoración social de un hombre y, a la inversa, mientras se cuente con más de estos atributos más reconocido será el hombre en su "hombría", como una virtud que lo acredita para ejercer el poder.

Connell es clara al afirmar que no hay una masculinidad hegemónica aplicable a todo contexto espacio-temporal. Más bien, se trata de identificar qué masculinidad es valorada en cada contexto y cómo se posicionan los hombres y las mujeres en relación a ello. Además, la masculinidad hegemónica no es fija en cuanto a sus características, sino que puede tomar elementos que cobren legitimidad

social para así afirmar su dominio. Por lo tanto, es interesante poner atención a las formas en que el ideal del ser hombre cambia o incorpora aspectos antes ignorados para seguir siendo dominante.

Por los fines de este estudio, será necesario conocer qué características adopta la masculinidad hegemónica en la policía, en su especificidad, como un comportamiento que autoriza a ejercer el poder.

A primera vista, podemos asumir que las virtudes descritas antes como características de la masculinidad hegemónica son igualmente valoradas en la policía, pues se trata de una institución dominada por hombres cuya función es justamente ejercer el control del espacio público. Por ello, a primera vista, las mujeres aparecen como desacreditadas para ejercer el poder. En este sentido, es interesante preguntarse de qué manera las mujeres en la policía se relacionan con el poder cuando no lo ejercen y de qué manera acceden a él y lo ejercen cuando lo hacen. En pocas palabras de qué maneras se relacionan con ésta masculinidad hegemónica, ¿se someten a la misma exacerbando su "feminidad" más estereotípica que es complemento a esa "masculinidad" hegemónica? o ¿ellas mismas intentan encarnar la masculinidad hegemónica? o bien ¿se posicionan de una manera intermedia?

La noción de campo de Bourdieu se vincula estrechamente con la de capitales (1998). En la policía, en tanto campo, es importante analizar los distintos tipos de capitales que se ponen en juego y la manera en que estos se transforman. Bourdieu distingue entre capital económico, capital cultural, capital social y capital simbólico (1998). El primero se refiere a lo material, es decir el dinero pero principalmente el ser propietario de bienes inmuebles, de tierras y de medios de producción que generan riqueza. El segundo se entiende como los títulos y diplomas escolares y académicos pero también como la cultura interiorizada que una persona tiene y que es producto de una transmisión cotidiana por parte de la familia y el entorno social a lo largo de la infancia y la juventud. El capital cultural interiorizado (a diferencia de los certificados escolares) no es medible o cuantificable y se refiere a conocimientos y esquemas de acción "desinteresados" en el sentido de que no se les confiere un valor formal pero hacen una diferencia a la hora de la interacción social. Por otro lado, el capital social se refiere a las redes de apoyo a las que una persona puede recurrir, a las alianzas y apoyos mutuos que se es capaz de obtener y que se dan en función de su pertenencia a un grupo o comunidad. Por último, está el capital

simbólico, que es la valoración positiva que se le da a una persona así como el reconocimiento que se le confiere para ejercer la autoridad como producto de atributos que esa persona tiene. En el caso de la policía, ser hombre es una forma de capital simbólico, pues la adecuación entre ser varón y el trabajo policial otorga a los hombres un reconocimiento inicial, pues les confiere los atributos idóneos para el ejercicio del oficio.

Los capitales son transformables, por ejemplo, el capital cultural que da acceso a ciertos lugares y entornos (escuelas, clubes, celebraciones) puede ser transformado en capital social. El capital económico da la posibilidad de estudiar y adquirir capital cultural etc. Sin embargo, la importancia de los capitales que se posean está íntimamente relacionada con el campo en que la persona se desenvuelve.

"Al ser el capital una relación social, es decir, una energía social que ni existe ni produce sus efectos si no es en el campo en que se produce y reproduce, cada una de las propiedades incorporadas (disposiciones) u objetivadas (bienes económicos o culturales) vinculadas a los agentes no siempre son simultáneamente eficientes; la lógica específica de cada campo determina aquellas que *tienen valor* en ese mercado, que son pertinentes y eficientes en el juego considerado, que en la relación con ese campo, funcionan como capital específico y, en consecuencia, como factor explicativo de las prácticas" (Bourdieu, 1998: 112).

Los tipos de capital que una persona posee están ligados a su situación de nacimiento, a su lugar en el mundo social. Para dar cuenta de ello Bourdieu utiliza el concepto de *habitus*, que se entiende como los esquemas de percepción y acción que una persona adquiere desde la socialización primaria y que están determinados por la clase y el espacio social en que nace y crece. No se refiere solo al poder adquisitivo sino a la proclividad del entorno de la persona por cierto estilo de vida y preferencias. Siendo así, se puede dar el caso de familias con un poder adquisitivo similar pero con diferencias. Por ejemplo una familia que vive del comercio en pequeña escala en comparación con una familia que vive del arte. Puede ser que ambos ganen cantidades similares de dinero pero sus preferencias y valoración de actividades serán muy diferentes. Puede ser que para los pequeños comerciantes la práctica del deporte sea muy valorada mientras que para los artistas es indiferente. O bien, los artistas pueden acostumbrarse a asistir a museos y los comerciantes nunca lo hacen. Esto hace que las personas que son afines socialmente se muevan por espacios comunes y de ahí la explicación de la famosa frase que dice "el mundo es un pañuelo". Con esto, Bourdieu trata de ir más allá del determinismo económico, para explicar los factores culturales que inciden en la organización social. El *habitus*, entonces, abarca no solo lo económico sino también lo cultural y es lo que hace que lo que para algunos sea vulgar para

otros sea de buen gusto. Mediante el habitus nuestras acciones y percepciones se nos aparecen como lógicas y se oculta su carácter condicionado.

Esta fuerza de lo social se puede ver bien en el caso de las mujeres policías pues muchas entran al trabajo justamente por tener parientes en la policía o bien comparten con sus colegas una necesidad de trabajar a una edad que no les permite cursar estudios profesionales. Para analizar las causas por las que algunas mujeres deciden entrar a la policía y no a otros trabajos que realiza gente de condición socio-económica similar, es interesante igualmente el concepto de habitus, pues las determinantes económicas, aunque importantes, no son la única clave explicativa.

A pesar de su utilidad, Bernard Lahire (1998) propone cuestionar algunas premisas básicas que se suponen en el concepto de habitus para avanzar hacia una concepción más flexible del actor social.

Para empezar, cuestionar la clásica distinción y jerarquización entre socialización primaria, que se da en la infancia, es homogénea y resulta determinante, y socialización secundaria, que se da en la juventud y en la edad adulta y resulta más diversa y menos determinante. Lahire sostiene que la socialización en la familia dada en la infancia no necesariamente es homogénea ya que desde niños estamos expuestos a contextos sociales diferentes y por lo tanto generamos esquemas de acción adaptados según el contexto. Al interior mismo de la familia se pueden dar contradicciones y nada nos asegura que la familia sea un espacio homogéneo de socialización. Además, siempre estamos inmersos en diferentes situaciones que requieren de nosotros diferentes habilidades y estrategias, por lo que la adaptación y el aprendizaje son constantes y no siempre exitosos. Lahire define su concepción de actor social como actor necesariamente plural:

"Un actor plural es el producto de la experiencia -a menudo temprana- en contextos sociales múltiples y heterogéneos. La persona ha participado sucesivamente en el curso de su trayectoria o simultáneamente en un mismo período en universos sociales variados ocupando posiciones diferentes. Por lo tanto se puede postular el supuesto de la incorporación por cada actor de una multiplicidad de esquemas de acción (esquemas senso-motrices, esquemas de percepción, de evaluación de apreciación) de hábitos (hábitos de pensamiento, de lenguaje, de movimiento) que organizan tantos repertorios como contextos sociales pertinentes se aprende a distinguir -y a menudo a nombrar- a través del conjunto de sus experiencias de socialización anteriores" (Lahire, 2001: 42).

Este enfoque habilita para pensar en las formas en que el habitus puede ser transformado o

adquirido en etapas posteriores a la infancia, particularmente en situaciones de excepción, pero no limitado a éstas. Terry Lovell (2000) habla sobre las posibilidades de rehacer el habitus y pone como ejemplo casos históricamente registrados de mujeres que se enrolaron de manera clandestina en el ejército cuando esta ocupación estaba reservada a los hombres. Entrar y permanecer en el ejército sin ser descubiertas, sin duda implicó incorporar una serie de actitudes y movimientos masculinos que acarrearán un aprendizaje sistemático, que al representarse debe ocultar, justamente, su carácter de ser actitudes aprendidas deliberadamente.

Por lo tanto, si bien el habitus es una fuerza que determina comportamientos y actitudes y tiene la capacidad de ocultar su cualidad de artificio, es posible adquirir un habitus de manera más o menos deliberada bajo ciertas circunstancias. Lovell reflexiona sobre la contraposición de los enfoques de Bourdieu y Butler en cuanto a la acción del sujeto. Mientras que al primero se le acusa de conceptualizar al sujeto social como muy determinado por sus circunstancias, es decir su habitus, a Butler se le cuestiona por tener una visión muy voluntarista, donde parece que las personas pueden deshacer esas determinantes sociales con actos subversivos. Sin embargo, para esta autora ambos enfoques son útiles y lo importante es poner atención al contexto socio-histórico particular en que situamos las posibilidades de cuestionar un habitus dado.

"Una política feminista necesita identificar las posibilidades de intervención que puedan incidir en la transformación social, pero una política efectiva es la que reconoce lo ajustado de las constricciones que atan a las mujeres a las circunstancias sociales en que se encuentran. La noción de habitus puede proveer un poderoso antídoto conceptual a las políticas voluntaristas posmodernas en tanto nos permite enfocarnos en las condiciones sociales de resistencia. Y, a la inversa, la insistencia de Butler en los puntos débiles de todo poder y convención sociales hacen al habitus aparecer a la cabeza de la caída en el pesimismo político del esquema de Bourdieu" (Lovell, 2000: 17).

Esto es pertinente para el caso de las mujeres en la policía pues a su entrada tendrán que aprender a "moverse" en el campo, para lo cual harán uso de repertorios de acción incorporados que crean pertinentes y con el tiempo aprenderán las reglas de su contexto laboral y las incorporarán para conducirse de la manera que consideren más apropiada. Igualmente, no se puede hablar de una sola forma de estar en la policía, pues es indudable que las acciones, movimientos corporales y palabras empleadas variarán según la persona que actúa, según quién sea su interlocutor y el lugar donde se produzca la interacción. La policía como campo social, entonces, no es un espacio homogéneo pues las pautas de interacción no serán iguales al encontrarse, por ejemplo, con un mando que con un

subordinado o al encontrarse en una ceremonia o vigilando en la calle. Con esto no pretendemos descartar la existencia de una cultura policial o un habitus policial, sino simplemente poner atención a la variedad de situaciones que acarrea el oficio.

Sin duda, el punto que más importa aquí es el género, pues la policía es un espacio masculino, y si bien los hombres también tienen que adaptarse y aprender las reglas del campo, para las mujeres resulta una confrontación mayor y podemos suponer que cuentan con un "stock" de conocimiento o repertorios de acción menos apropiados que los hombres respecto al campo de la policía. Por ello, sus estrategias de adaptación tendrán que tomar en cuenta su condición de género y el aprendizaje de las conductas relacionadas será importante, ya sea para imitarlas u oponerse a las mismas. Además, el aprendizaje y adaptación a la policía no necesariamente significará la modificación de su actuación en otros ámbitos como el doméstico. Por ello, la policía es un ámbito particular que movilizará esquemas de acción acotados a su contexto y no necesariamente generalizables a toda situación social.

También harán una diferencia los capitales que las mujeres posean. No es lo mismo ser una mujer que entra a la policía recomendada por un familiar, que ocupa un puesto de mando, que una que llega por su cuenta. A la primera le tendrán deferencias por sus relaciones o por la conveniencia de relacionarse bien con ella, mientras que la que llega por su cuenta tendrá que empezar desde cero.

Por otro lado, Bourdieu separa lo que es el campo social, como realidad social objetiva, del habitus como algo que una persona posee, en su subjetividad, al momento de enfrentarse a ese campo. Esta separación ha sido criticada pues son las personas las que constituyen un campo, por lo tanto es difícil hablar de la objetividad social del mismo. Esto supone poco margen de agencia por parte de los actores que constituyen ese campo y que lo pueden modificar con sus prácticas. En el caso de la policía, la entrada de mujeres puede acarrear alguna innovación en el campo, a la vez que ellas tendrán que adaptarse a las reglas del mismo materializadas en prácticas. "En tanto que los saberes y el saber-hacer no están objetivados sino, al contrario, son indisociables de las personas (los cuerpos) que los ponen en marcha el aprendizaje no puede hacerse más que de forma mimética (ver-hacer/hacer como) y en una relación interpersonal" (Ibid:209)

Con esto, no se pretende un distanciamiento teórico respecto a la noción de campo, sino poner el

foco de interés en las maneras en que las mujeres pueden cuestionar, con sus acciones, las prácticas hegemónicas del campo así como sus maneras específicas de reproducirlas.

En este sentido, la noción de performatividad de Butler es clave para entender la experiencia de las mujeres en el espacio policial. La performatividad acarrea una concepción no esencial del sujeto pues postula que no existe un sujeto anterior a las posiciones sociales en que este se encuentra situado, incluido el género. De ahí que para Butler el género, en tanto algo que se performa, no es algo volitivo, no es algo que se decida performar o actuar a placer, pues eso supondría que existe un sujeto anterior al género que se decide actuar.

Butler desarrolla su teoría de la performatividad a partir de la noción de verbos performativos de Austin y luego de la crítica de Derrida, quien introduce la iterabilidad como una condición del performativo. Para Austin hay palabras que "hacen cosas" como el sacerdote que al decir "los declaro marido y mujer" está realizando el casamiento en el mismo acto de hablar o como el hecho de prometer algo con solo decir "te lo prometo". Para Austin para "hacer cosas con palabras" se debe estar en un contexto delimitado y los actores deben ser los autorizados para que el performativo sea efectivo. Sin embargo, Derrida³ añadirá la condición de la iterabilidad, es decir, que para que un performativo sea exitoso su sentido debe ser reconocido por los participantes en base a experiencias pasadas. Por ello, el pronunciar palabras que hacen cosas, simplemente es actualizar a una nueva ocasión unos significados ya conocidos e interiorizados por los que participan de la acción. Así, un performativo nunca es original, siempre hace referencia a algo ya conocido, de ahí su carácter "citacional". Butler toma estas ideas y las aplica al género para decir que éste siempre es performativo. El ser hombre o mujer es actuar acorde a los significados de lo que socialmente se entiende que es un hombre o una mujer mas no hay una esencia del ser hombre o mujer que nos haga actuar de determinada manera. La identidad de género es, entonces, una copia sin original; su carácter performativo deriva del hecho de ser una "cita", es decir, son conductas y esquemas de percepción y acción que incorporamos desde la adquisición del lenguaje y que reproducimos para hacernos inteligibles en sociedad. Mediante nuestra "performance" de hombres o mujeres nos hacemos hombres o mujeres. Además, todo esto tiene la característica de ocultar su cualidad de artificio cultural y por lo

3 Derrida también sostiene que un performativo funciona independientemente del contexto pues "trae el contexto consigo" Esta idea será retomada por Butler para afirmar que una palabra aplicada a contextos nuevos puede resignificarse o cambiar su sentido, en el caso de lo político una palabra antes ofensiva puede transformarse en una bandera de lucha como el caso de la palabra queer. Esta cuestión la trata Butler en *Lenguaje, poder e identidad* (1997)

tanto su arbitrariedad. Por ello, para Butler el lenguaje es fundamental como matriz desde la que se constituye el orden social y las subjetividades. La idea de "naturaleza biológica", que se daba como la base natural en torno a la cual se construye social y culturalmente el género, es puesta en duda por Butler, pues para ella lo que entendemos y designamos como "natural" se construye y entiende también a partir de filtros culturales mediados por el lenguaje. "El género no es a la cultura lo que el sexo a la naturaleza; el género también es el medio discursivo/cultural a través del cual la "naturaleza sexuada" o un "sexo natural" se forma y establece como "prediscursivo", anterior a la cultura, una superficie políticamente neutral sobre la cual actúa la cultura" (Butler, 2007: 56).

Se ha criticado esta postura por resultar determinista ya que si no hay nada que pueda salir del lenguaje ¿de qué manera oponerse a los discursos hegemónicos? Sin embargo la misma Butler aclara que estar constituido por el lenguaje no significa estar determinado por el mismo. Por eso, para ella el lenguaje es la única herramienta para oponerse a lo normativo. Dadas las múltiples posiciones de sujeto, es decir los predicados de la identidad, (por ejemplo, una persona puede decir: soy hombre, australiano, negro, homosexual, ateo, etc), lo simbólico se constituye de forma múltiple y la persona nunca puede ser reductible a una determinación. Es esa amplitud siempre inacabada donde Butler ve la posibilidad de subversión. "Butler opta por la referencia a cuanto de irreductible y no explicitable tiene cada constitución concreta de cada sujeto concreto, a un cierto exceso que supera la posibilidad de articulación teórica de su especificidad. Y ello no porque tal exceso pertenezca a un orden presimbólico o acultural, sino precisamente porque la pluralidad de aspectos identitarios, simbólicos y materiales que performan a los sujetos escapa a cualquier esfuerzo de sistematización teórica sistemática y global" (Pérez Navarro, 2008: 139).

Esta imposibilidad de aprehender a las personas concretas en su totalidad, en la subjetividad particular dada por la incorporación de múltiples identificaciones, encuentra un punto común en Bourdieu y Butler ya que ambos autores hablan, en sus términos, sobre la forma en que el habitus y la performatividad reproducen el orden establecido pero con cierto margen para cuestionarlo o bien fracasar en sus intenciones de reproducción.

Sin embargo, aquí es útil la crítica que Saba Mahmood (2001) hace a Butler respecto a entender la acción solamente como mera reproducción irreflexiva del orden social por un lado, o como

cuestionamiento estratégico al mismo, por el otro. Si bien concuerda con ella en que los individuos están constituidos por las relaciones de poder en que están inscritos, por lo que la posibilidad de resistencia está siempre ligada y condicionada a esas relaciones y no se puede dar aparte de las mismas, manifiesta su desacuerdo en entender siempre la agencia como un acto de resistencia a esas normas. Pues, si la agencia siempre es contextual ¿cómo se puede saber a priori que implicará siempre, en todo contexto, un acto de resistencia? Mahmood⁴ habla del nexo, nunca cuestionado por el liberalismo, entre satisfacción personal y libertad individual. Para ella, también ocurre que la satisfacción personal no siempre se relaciona a la libertad individual, por ello, sostiene que deben cuestionarse los criterios generalmente utilizados por el feminismo para hablar de agencia como acto de liberación o resistencia.

"¿Cómo analizamos operaciones de poder que construyen diferentes tipos de deseos, capacidades y virtudes que son histórica y culturalmente específicos y cuya trayectoria no sigue la entelequia de las políticas de liberación? [...] si la habilidad para efectuar un cambio en el mundo y en uno mismo es histórica y culturalmente específica (tanto en términos de lo que constituye "el cambio" como la capacidad con que es efectuado) entonces su significado no puede ser fijado a priori [...] Desde este punto de vista, lo que podría aparecer como deplorable docilidad y pasividad desde un punto de vista progresista, bien puede ser una forma de agencia que debe ser comprendida en el contexto de discursos y estructuras de subordinación que crean las condiciones de su representación (Mahmood, 2001: 211-212).

Al igual que Lovell, la autora sostiene que el habitus puede ser adquirido a través de un trabajo metódico de aprendizaje, que las personas llevan a cabo en base a su contexto y su interpretación del mismo. Por ello, para Mahmood, en ocasiones, el habitus es algo que se logra incorporar de manera deliberada y no se limita a entender el habitus como lo que se adquiere en la infancia de manera prediscursiva en un determinado contexto social de nacimiento. Esta incorporación de un habitus es tan real y tiene efectos tan duraderos como los de la primera infancia. En este sentido, la adquisición de un habitus puede ser un proceso doloroso, arduo y deliberado que se busca por resultar habilitante en algunos aspectos aunque sea coercitivo en otros.

Por lo tanto, algunas mujeres en la policía, a partir de la incorporación del habitus de la cultura institucional al que se adscriben en busca de adaptarse al trabajo, pueden adoptar comportamientos que las subordinen, de manera premeditada, como una estrategia pertinente en ese contexto. Sin

4 Esta autora habla de mujeres egipcias que dedican su vida a enseñar los preceptos normativos del Islam que asignan a la mujer un lugar subordinado respecto al hombre en la sociedad. Sin embargo, ilustra la manera en que estas mujeres han logrado entrar a la institucionalidad religiosa, ámbito del que las mujeres han estado históricamente excluidas.

embargo, esto no se debe interpretar como una acción irreflexiva, sino como una acción deliberada que debe ser comprendida en base a las relaciones sociales de ese contexto y no solamente bajo la óptica progresista del pensamiento liberal. En este sentido, los comportamientos que reproducen un orden de género, bien pueden estar dotados de una explicación y justificación por parte de quienes los llevan a cabo y realizarse con un fin que no necesariamente tiene por consecuencia una resistencia a una cultura institucional.

Se partirá de una noción de sujeto no estable, es decir, una conceptualización atenta a la variedad de identificaciones que tienen las personas, así como a la variedad de contextos en los que se desarrolla la vida. En el caso de las policías, esto nos permitirá ver que no hay una sola forma en que las mujeres están en la policía, sino que la subjetividad dada por estas múltiples identificaciones y situaciones vitales influirá en su forma de adaptarse al trabajo. El género, por lo tanto, es visto como un atributo que se negocia en la interacción y cuyo peso varía según la situación y según la persona en particular.

Para tal propósito, es útil recurrir al enfoque de *doing gender* (West y Zimmerman, 1987) que sostiene que: a) el género no es algo que se es sino algo que se actúa, por lo tanto las diferencias entre hombres y mujeres no están dadas de una vez como producto de la socialización sino que tanto hombres como mujeres construyen el género en una forma relacional, dinámica, e inacabada, b) las identidades de género pueden ser innovadas y cuestionadas con prácticas de resistencia y c) hay distintas formas de vivir la masculinidad y la feminidad, al tomar en cuenta el contexto social específico, poniendo atención a la interseccionalidad (raza, clase social y edad) de los sujetos, sin limitarse al género. Por lo anterior, este enfoque previene contra el esencialismo. Asimismo, ofrece la posibilidad de analizar la forma en que las instituciones están generizadas lo cual contribuye a develar las formas inconscientes y conscientes en que las propias mujeres pueden participar de su marginación. El hacer género es la forma en que, mediante nuestras conductas, nos adscribimos a lo que socialmente se entiende como masculino o femenino y así reclamamos un estatus de hombre o de mujer.

West y Zimmerman proponen distinguir entre sexo, categoría sexual y género. El sexo es una clasificación hecha a partir de criterios biológicos, que incluyen los cromosomas y los genitales, para designar a las personas como hombres o mujeres. La categoría sexual se aplica en función de la pertenencia a uno u otro sexo y en lo cotidiano es reclamada mediante las marcas identificatorias

socialmente convenidas para adscribirse a lo masculino o lo femenino, y género es: "la actividad de manejar conductas situadas en relación a concepciones normativas de actitudes y actividades apropiadas para una categoría sexual. Las actividades de género emergen de y refuerzan la adscripción a una categoría sexual" (West y Zimmerman, 130: 1987).

El género y sus mandatos también pueden ser cuestionados, en especial en situaciones como la que se pretende estudiar donde aparentemente solo hay una actitud de género (la masculina) aceptable para ambos sexos. Se trata de ir más allá de la constatación de las formas en que el género se reproduce en la interacción para poner atención a las formas en que el género puede ser "deshecho". "Hacer género no es siempre vivir acorde a concepciones normativas de feminidad y masculinidad; es involucrarse en un comportamiento dentro de los marcos y predicciones de género. Si bien son las personas las que hacen género, se trata de una empresa fundamentalmente interaccional e institucional ya que la reproducción del género se da en la interacción social y su lenguaje se extrae del contexto institucional en que esas relaciones son representadas" (Ibid:132-137)

Por ello Deutsch (2007) propone poner atención a: a) cómo y cuándo las interacciones sociales se vuelven menos generizadas, b) las condiciones bajo las cuales el género es irrelevante en la interacción social, c) si es verdad que todas las interacciones refuerzan la desigualdad de género d) de qué manera lo estructural-institucional puede influir en generar cambio y e) la interacción como lugar de cambio.

Si bien, West y Zimmerman hablan de que, a pesar de que se cuestionen las normatividades de género, siempre hacemos género porque siempre estamos inmersos en relaciones en las que somos percibidos bajo la óptica del orden de género, yo usaré la expresión "deshacer género" para referirme a las conductas que salen de la norma. Salir de la norma se da cuando las personas no se comportan de una manera que socialmente se entiende como masculina o femenina, son comportamientos que no se adscriben ni a la "masculinidad" ni a la "feminidad" tradicional. "Hacer género" es comportarse de una manera que socialmente se entiende como masculina o femenina, independientemente del sexo de la persona que actúe. Por ello, al decir "deshacer género" se entiende, no solo que las mujeres en la policía no se comporten de manera entendida como femenina sino, igualmente, cuando no se comportan de manera entendida como masculina. Al respecto Deutsch afirma:

"La palabra hacer denota acción: representar, actuar, ejecutar, conseguir, finalizar. Hacer es una excelente palabra para enfatizar que el género es creado continuamente en formas ubicuas de continua interacción social. Pero si "hacer" se refiere a algo que es logrado entonces hacer género trae a cuento el logro de la diferencia de género antes que su desmantelamiento. Aunque West y Zimmerman definen "hacer género" para referirse tanto a conformidad como resistencia el uso de sentido común de la lengua nos remite a conformidad" (Deutsch, 2007: 121).

Se propone poner atención a la agencia que pueden tener las mujeres en la policía para desmarcarse de las normas de género y no solo reproducirlas. Esto no quiere decir que las mismas no se reproduzcan pero sí que las normas de género pueden flexibilizarse y a veces volverse irrelevantes, mientras que en otras ocasiones siguen siendo fundamentales.

La flexibilización de las normas de género implica que las mujeres policías no necesariamente adscriben sus conductas a los polos de lo masculino o de lo femenino, sino que hacen un uso estratégico de estas posiciones para lidiar con las demandas institucionales y de otras personas.

El enfoque de *doing gender*, al hablar de que el género es algo que se actúa o hace y no algo que se es, habilita la reflexión sobre la manera en que la gente aprende y cambia en el transcurso de su vida las formas de hacer género. Si el género fuera algo dado la gente nunca innovaría sus formas de hacerlo o los cambios tardarían generaciones. Pero el carácter dinámico del género es lo que permite negociar las actitudes porque, si bien el género siempre está presente como un trasfondo mediante el cual nos relacionamos, hay ocasiones en que puede pasar a segundo plano como factor en la interacción. Por ejemplo, en momentos peligrosos en los que se pone en riesgo la vida, el género puede pasar a segundo término ya que el o la policía se defenderá de un agresor independientemente de si éste es hombre o mujer o, igualmente, tratará de ayudar a su colega de trabajo en peligro sin importar su sexo. En otras ocasiones, el género será un factor decisivo en la interacción, como al momento de asignar servicios, en el que las mujeres pueden ser asignadas a tareas poco valoradas solo por ser mujeres.

Por ello, no se pretende negar la fuerza del género como ordenador del mundo social pues su carácter coercitivo está siempre presente y alejarse de las prescripciones de género puede resultar conflictivo para quien lo hace. "Resistir estos significados sociales es peligroso pues quienes cuestionan normas y estereotipos son responsabilizados como individuos, lo cual en la policía ha resultado en una historia de discriminación, resistencia y aislamiento. Por estas razones las personas en

tanto individuos, en este caso las mujeres policías, tienen un increíble incentivo para mantener las costumbres de género y sus estereotipos" (Rabe-Hemp, 2009:117).

Y a la vez tienen que cuestionar esos mandatos pues a primera vista la identidad de género femenino y la identidad de policía aparecen como excluyentes.

La policía como espacio generizado

En el orden de género tradicional heteronormativo (que nunca ha existido empíricamente)⁵ el hombre sale a trabajar al espacio público para ganar el sustento y la mujer permanece en el espacio privado para hacer las labores domésticas y de cuidado. Así se entendía la división sexual del trabajo, vista como útil a la sociedad y natural por los primeros teóricos sociales, en la que los hombres se encargan del trabajo remunerado de producción en el espacio público mientras que las mujeres se encargan del trabajo no remunerado de reproducción en la esfera doméstica. La incorporación de mujeres al mercado laboral, acelerada en la segunda mitad del siglo XX⁶, ha puesto en entredicho este esquema. Las mujeres cada vez ocupan más trabajos que se pensaba no podían realizar por su "naturaleza".

El pensamiento feminista ha puesto atención a la manera en que la categoría de "trabajador", aunque socialmente entendido como sujeto abstracto, sin un cuerpo específico, de hecho está generizada de modo "masculino". Las tareas típicamente "femeninas" de cuidado de los otros y reproducción de la esfera doméstica, otorgan al hombre la prevalencia en el espacio público pero el trabajo, al igual que muchos ámbitos de la sociedad, se entiende socialmente como neutral (no se hace una asociación explícita del trabajo a un cuerpo genéricamente específico) con lo que se ocultan las dificultades que enfrentan aquellos sujetos (mujeres pero también minorías étnicas etc.) que no cuentan con esas características idóneas. Así, la poca presencia de mujeres en el mercado laboral, así como su deserción y permanencia en puestos poco valorados, se atribuye a falta de interés o de capacidad. Explicaciones del tipo "por su naturaleza no les interesa hacer esto o aquello" son ejemplo de los

5 Pues históricamente las mujeres de las clases sociales bajas siempre han recurrido al trabajo remunerado fuera del hogar. Asimismo, en las sociedades campesinas, la familia es un todo productivo-reproductivo en la que las tareas no se dividen tan rígidamente.

6 El porcentaje de participación de mujeres en el mercado laboral pasó de 20% en 1970 a 40% en 1990 (Zabludovsky, 2007).

razonamientos del sentido común que explican en lo cotidiano este fenómeno. La división de las esferas pública y privada, que a la vez es una división genérica, otorga a la sexualidad el ámbito privado por lo que la misma debe ser abolida de la esfera pública del trabajo

"Los intentos por abolir la sexualidad del lugar de trabajo fueron parte de un amplio proceso que diferenció la casa, lugar legítimo del ejercicio de la sexualidad, del lugar de producción. El concepto de trabajo descorporizado simboliza esta separación entre trabajo y sexualidad [...] Sin embargo el trabajador abstracto es de hecho un hombre y es el cuerpo del hombre, su sexualidad, su mínima responsabilidad en la procreación, y su convencional control de emociones lo que penetra en el trabajo y las organizaciones" (Acker, 1990: 151-152).

Más allá del trabajo en abstracto como actividad "masculina" y pública, la policía se presenta como un trabajo que acentúa el carácter "masculino" del mismo, porque es un espacio con una configuración genérica en su funcionamiento, en el que las actitudes asociadas a la "masculinidad" (más acentuada que en otros trabajos) son parte del ser policial.

"Para muchos es difícil aceptar que las instituciones se encuentran sustantivamente, y no solo de manera metafórica, estructuradas tomando como base el género [...] el Estado es una institución masculina [...] las prácticas de organización del Estado se organizan en torno al ámbito reproductivo. La abrumadora mayoría de los funcionarios de alto nivel son hombres porque existe una configuración de género en la contratación y promoción; una configuración de género en la división interna del trabajo y los sistemas de control; una configuración de género en el diseño de políticas, de las rutinas prácticas y de las formas de movilizar el poder y el consentimiento" (Connell, 2003:111).

La policía, al igual que el Estado como lo define Connell, es una de las instituciones más generizadas, pues la organización laboral que implica jornadas largas de trabajo, sitúa a las mujeres en una posición de desventaja porque son ellas las principales responsables del espacio doméstico y el cuidado de los hijos. También, al ser la mayoría de los jefes hombres en un ambiente "masculino" que los percibe como adecuados, las posiciones y tareas valoradas es más probable que sean asignadas y realizadas por hombres.

Igualmente, la policía inculca una disciplina corporal que busca hacer de los y las policías cuerpos resistentes al desgaste y al cansancio, además de que tienen que ser cuerpos que ejerzan la violencia con efectividad cuando se les requiera. Estas son características asociadas al ser hombre y lo masculino que se contraponen a las características estereotípicas del cuerpo femenino, que es un cuerpo más para ser visto que para actuar, lo cual nos da una idea de cómo opera la generización del espacio laboral de

la policía. En este sentido, Goffman destaca la manera en que el género se ritualiza en la interacción para afirmarse, por lo que se trata de una empresa meramente interaccional. Las mujeres, generalmente, aparecen como seres pasivos que no pueden realizar tareas que requieran demandas físicas mientras que los hombres aparecen como quienes tienen la capacidad de cargar objetos pesados por ejemplo. Igualmente, en lo referente a la sexualidad, las mujeres aparecen como quienes tienen que ser atractivas pero esperar y los hombres como quienes tienen que ser atraídos y tomar la iniciativa de iniciar el cortejo. Las concepciones y los papeles asignados a hombres y mujeres pues, son complementarios, lo cual acentúa la diferencia que hay entre unos y otras, sin embargo, como Goffman sostiene, estas diferencias lejos de existir se tienen que producir en la interacción y tanto hombres como mujeres pueden ajustar sus comportamientos en un espacio dado para producir la diferencia sexual.

"Un campo interaccional provee considerables recursos expresivos y es, por supuesto, en el campo que son proyectados los recursos y creencias de los participantes. Es ahí donde la clase sexual se hace sentir, ahí en la organización de las interacciones cara a cara donde se manifiestan las concepciones basadas en la diferencia sexual y donde se emplean como medios para decidir quien decide, quien lidera y quien sigue. Estas situaciones no son ocasiones en que se expresan las diferencias entre los sexos sino que son el vehículo mismo mediante el cual la diferencia se produce" (Goffman, 1977: 228).

En este sentido, la policía es un espacio particular en que la diferencia sexual se puede producir de una determinada manera en la interacción, en algunas ocasiones, y en otras puede hacerse menos relevante.

A parte de la disciplina corporal, las interacciones cotidianas, es decir, el ambiente laboral, se puede entender como masculino, lo cual se puede ver en lo común que son los chistes vulgares y machistas, el uso de groserías, la rigidez emocional y el carácter fuerte. Sin embargo, la policía es una institución generizada en una forma particular. Su carácter "masculino" específico no se debe solo a que las actitudes "masculinas" sean valoradas y practicadas o a que la mayoría de los policías sean hombres, también influye la composición de clase, pues a pesar de la heterogeneidad de biografías que pueda haber, los y las policías comparten un nivel educativo similar y en muchos casos familiares en la policía. Así, se suma una cultura institucional que tiende a homogeneizar a unos sujetos que, de por sí, tienen una procedencia más o menos homogénea en términos de clase social lo cual hace que sus concepciones de género, es decir, sus ideas sobre lo que son o deben ser hombres y mujeres también se expliquen por su procedencia social. Con esto no queremos decir que el machismo o las actitudes de

género tradicionales sean propias solo de una clase social (pues en todas las clases sociales existen) sino que estas concepciones de género deben ser entendidas en su especificidad de clase. Bourdieu (1990) distingue las diferentes formas que pueden adoptar los valores de lo masculino y lo femenino según lo específico de la clase social y el campo, por ejemplo, en el caso de la policía, donde la mayoría pertenece a sectores de clase media baja y baja, se encuentran actitudes tradicionales en cuanto a la familia nuclear y una masculinidad que valora la fuerza física y el arrojo. Sin embargo, como afirma Connell (2003) en otros sectores sociales los valores de la masculinidad pueden variar, por ejemplo, en las clases medias o altas un atributo asociado a la masculinidad más valorado que la fuerza física puede ser el intelecto.

Por otro lado, también hay una configuración genérica y de clase en aquellos que son percibidos como los enemigos de la sociedad, a quienes la policía tiene que combatir, es decir, los delincuentes pues estos, en el imaginario social, también son hombres de estratos bajos y al violar las leyes pueden echar mano de todo tipo de recursos violentos. Por ello, se concibe necesaria la presencia de hombres para combatirlos.

En México la policía tiene una organización militarizada pues los policías andan armados y tienen una disciplina que aspira a ser castrense aunque no llega a ser del nivel de los militares. Sin embargo, sí existen prácticas disciplinarias que se asemejan al ejército, como marchar en formación, hacer honores a la bandera y el uso y entrenamiento en armas.

La construcción del sujeto policial, como Mariana Sirimarco (2004) lo llama, está genéricamente configurada como masculina y parece haber una contradicción entre la identificación de género femenina y el sujeto policial. Sirimarco afirma que, así como hay ocasiones en que a un mismo sexo le pueden corresponder dos registros genéricos, como en una prisión de hombres donde unos encarnan la "masculinidad" mientras que otros son "feminizados", en la policía sucede al revés, hay un solo registro genérico, masculino, para ambos sexos.

Masculinidad y feminidad no es lo que hombres y mujeres hacen respectivamente sino que son posiciones en las que se sitúan las personas según el contexto, sin embargo, los cuerpos de hombres están más autorizados para ejercer la masculinidad y los de mujeres para ejercer la feminidad, aun así,

en un medio "masculino" como la policía las mujeres bien pueden tomar actitudes "masculinas" para tratar de adaptarse.

Mimi Schippers (2007) propone una definición de la hegemonía de género que contempla un continuo entre masculinidad y feminidad en el que ambas se constituyen relacional y jerárquicamente. Para que la masculinidad sea dominante en el mundo social, la feminidad tiene que presentarse como subordinada y complementaria. Asimismo, como sostiene Goffman, la complementariedad entre los sexos es una manera en que los hombres evitan la competencia de las mujeres.

"La masculinidad hegemónica puede incluir fuerza física, la habilidad de usar violencia interpersonal para encarar el conflicto y autoridad. Estas características garantizan el dominio legítimo de hombres sobre mujeres solo cuando son emparejadas con una cualidad inferior y complementaria atribuida a la feminidad. Para complementar estas características de forma que se subordine la feminidad a la masculinidad, la feminidad incluye vulnerabilidad física, falta de habilidad para usar la violencia efectivamente y conformidad. Aun cuando pocas mujeres y hombres encarnen estas características la relación simbólica establecida a través de ésta jerarquía complementaria provee una lógica para la práctica social" (Schippers, 2007:91).

En el espacio policial, por lo tanto, las prácticas "femeninas", como el mostrarse poco capaz físicamente o muy expresiva en el trato, aparecen como inadecuadas y opuestas a la identidad laboral exigida. El adoptar comportamientos asociados a lo femenino es algo que las mujeres pueden hacer estratégicamente solo cuando sea conveniente, pero por lo general los comportamientos "femeninos" pasan a segundo plano para asumir unos más neutrales o directamente más "masculinos". Sin embargo, como veremos más adelante, el asumir comportamientos "masculinos" no es una opción de la que las mujeres puedan echar mano en igual medida que los hombres.

Otra característica de la masculinidad tradicional, es el deseo heterosexual, cuestión que en la policía se traduce en una cultura de objetualización del cuerpo entendido como femenino. Esto genera comportamientos sexistas hacia las mujeres, que en un extremo pueden llevar al acoso sexual, pero en lo cotidiano pueden incluir piropos o comentarios y chistes relativos a la apariencia que para las mujeres pueden ser incómodos. "Aquí tienes dos caminos o tres y si me disculpas te los voy a decir y de ti depende lo que puedas cambiar las palabras, tenemos tres monedas las mujeres, o pagamos con cuerpo o pagamos con dinero o pagamos con trabajo" (Silvia, Policía Preventiva, 43 años de edad, 23 años de experiencia en la policía, 2 hijos).

Esta declaración, resume un haz de opciones posibles de adaptación para las mujeres en el espacio de la policía. La institución provee de mecanismos formales de reconocimiento (trabajo) pero en la práctica hay mecanismos informales (dinero y cuerpo). Esta declaración resume a la vez la cultura machista de la policía y la convivencia entre lo legal y lo ilegal de la que hablan otros estudios como el de Suarez de Garay. Sin embargo, no podemos pensar que solo los hombres tienen estos comportamientos, las mujeres en puestos de jerarquía también pueden buscar un intercambio sexual o monetario como forma de ejercer el mando o bien reconocer el trabajo.

Objetivo del estudio

El propósito de la investigación es conocer las estrategias que las mujeres policías utilizan para adaptarse a la policía y a partir de ello analizar las formas en que el género puede ser hecho, y/o deshecho por ellas en su individualidad, en las prácticas cotidianas y en los momentos críticos. Las estrategias se entienden como algo que puede ser planeado y no planeado, pues muchas veces se dan de manera espontánea como una respuesta basada en concepciones de género y de adecuación al trabajo policial. Para analizar las formas en que el género puede ser hecho y deshecho en la institución como tal éste estudio solo puede realizar conjeturas pues para ello sería necesario conocer también la experiencia y visión de los policías hombres y de otros actores involucrados en la policía.

Por otro lado, será interesante conocer qué tipo de actitudes y relaciones son valoradas y recompensadas en las mujeres en su particularidad de género y cuales son contraproducentes y las perjudican, así como la manera en que ellas lidian con eso. Esto a nivel de sus respuestas hacia los estereotipos que las marginan como inadecuadas y cómo sus representaciones de género pueden reproducir o cuestionar los mismos. Igualmente, a nivel de la interacción saber cómo reaccionan a un ambiente laboral que puede presentarse, de entrada, como extraño a ellas. Finalmente, también al nivel de los efectos que el trabajo tiene en su identidad y cómo acceden al poder y lo ejercen.

Justificación

El tema que se propone estudiar es relevante porque en México no hay muchos estudios sobre la policía ni sobre las situaciones que enfrentan las mujeres en espacios masculinos desde este enfoque.

Por otro lado, demostrar que la entrada de mujeres en la policía permite desnaturalizar los mandatos de género y derrumbar estereotipos, permitirá hablar de la posibilidad de que el orden de género sea cuestionado y de un avance eventual hacia la equidad en éste ámbito particular y en la sociedad en general. Sin embargo, también puede haber prácticas que, aunque cuestionen el orden de género, no necesariamente contribuyan a relaciones más equitativas, como el caso de mujeres que ejerzan acoso sexual y violencia física o simbólica, ya sea contra otras mujeres o contra hombres.

Objetivos específicos

- a)** Conocer cómo conciben las mujeres policías las diferencias entre hombres y mujeres y su adecuación al trabajo policial.
- b)** Conocer si en la experiencia de nuestras entrevistadas se puede considerar que hay tareas masculinas y femeninas y saber si las primeras son más valoradas, así como si ellas han sido asignadas a las femeninas y si las han aceptado o si han empleado estrategias para que les asignen tareas valoradas. Igualmente conocer sus estrategias para lidiar con otros problemas como el acoso sexual, el conseguir ascensos o el relacionarse con sus colegas.
- c)** Dado que en los puestos de jerarquía hay pocas mujeres otro objetivo será conocer las limitaciones que ellas encuentran para ascender en el trabajo y la manera en que las enfrentan, en particular la forma en que el hacer o deshacer el género es puesto en escena como estrategia.
- d)** Conocer qué cambios han percibido y experimentado en si mismas a nivel personal como consecuencia de su entrada a la policía y cómo se relaciona eso con su permanencia en el trabajo.
- e)** Analizar diferencias en la experiencia de distintas mujeres policías en relación con distintos capitales (edad, nivel socio-económico, antigüedad, preferencia sexual, redes sociales, puesto de

trabajo).

f) Dar cuenta de los aprendizajes que las mujeres tienen a partir de su entrada a la policía tanto cuestiones meramente operativas y prácticas como cambios en sus formas de interactuar y en su visión de sí mismas.

Hipótesis

De entrada, pienso a la policía como un espacio en el que abundan los comportamientos tradicionales de género. Sin embargo, ante la exigencia del oficio, es de esperar que habrá situaciones en que el orden de género será cuestionado con prácticas en que las mujeres se alejen de la "feminidad" más tradicional a la vez que se rehúsen a adoptar modismos "hipermasculinos" que son valorados institucionalmente.

Por otro lado, también pienso que el orden de género se verá reproducido en algunos aspectos, como en un menor involucramiento de las mujeres que los hombres en actividades violentas e ilícitas, o en el hecho de que algunas mujeres busquen remedar el lenguaje y las actitudes más estereotípicas de la "masculinidad" dominante como forma de darse a respetar y de tratar de ocultar todo aquello que recuerde que son mujeres. También, es de esperarse que los diferentes capitales de entrada generen diferencias en la adaptación al trabajo, así como en las posibilidades de cuestionar el orden de género.

Método

El objetivo de la investigación fue conocer las estrategias empleadas por las mujeres policías para permanecer y ascender en un espacio laboral como la policía, en el que los hombres son mayoría cuantitativa y en el que las interacciones cotidianas están marcadas por modos masculinos de relacionarse y de convivir.

Es un estudio cualitativo donde se buscó indagar en las experiencias, significados y prácticas de las mujeres policías en el trabajo. Para la investigación se utilizaron entrevistas semi estructuradas enfocadas a profundidad. Esto debido a la necesidad de saber la forma en que ellas elaboran su experiencia y los significados que le dan a sus acciones y a las de los demás, así como la forma en que

ellas perciben el trabajo policial, lo que es el discurso que ellas formulan sobre su oficio y en qué medida este se asemeja o no a las ideas que ellas tenían de la policía antes de entrar y en qué medida se aleja. Se elige el método de entrevistas semi-estructuradas porque hacer observación directa en un espacio como la policía es difícil por las características de la institución y el tiempo con el que se cuenta para la investigación. Además, hay algunas cosas que la observación no permite captar, como el conocimiento de situaciones extremas, por ejemplo, el acoso sexual o situaciones de peligro.

Para la realización de las entrevistas se les garantizó el anonimato a las mujeres policías diciéndoles que su nombre sería cambiado al citar sus testimonios. Asimismo, se les pidió autorización para grabar el audio de la entrevista y se les dijo claramente que si alguna pregunta les incomodaba y no querían contestarla lo expresarán libremente y no habría ningún inconveniente. Igualmente, se les conminó a dar respuestas amplias.

La situación de entrevista es una interacción en la que entran en contacto dos personas que se perciben mutuamente y se tipifican de acuerdo a discursos de género, raza y clase. Esto puede hacer que las entrevistadas se sientan inhibidas o busquen adaptar sus respuestas a lo que creen que el entrevistador, en este caso yo, quiere oír. Para subsanar la aparente distancia entre mi persona y las entrevistadas siempre se trató de hacerlas sentir cómodas de no hacer ademanes y mucho menos decir cosas con las que pudieran sentirse juzgadas. Igualmente, se realizaron dieciocho entrevistas buscando que la cantidad ayude a desvelar las respuestas verosímiles de las que eran más guiadas por un deber ser de las informantes. Toda producción de conocimiento lleva la marca de quien lo produce y esto es algo inevitable, sin embargo, no por esto es menos válida y, claro está, el presente estudio no pretende ser la verdad absoluta sobre la experiencia de las mujeres en la policía. Se reconoce el carácter particular de esta investigación pero se hace un esfuerzo por poner todos los elementos a dialogar para hacer interpretaciones fecundas que abonen a la comprensión del fenómeno.

Las mujeres policías entrevistadas fueron en su mayoría mujeres jóvenes de alrededor de treinta años de edad o menos. En algunos casos eran madres de familia, en otros no, algunas vivían en pareja otras eran madres solteras y otras vivían con sus padres.

La guía de entrevista se construyó con cinco apartados que buscaron indagar en los diferentes ángulos de interés para la investigación. De este modo, el primer apartado de la guía de entrevista tuvo

por fin conocer el contexto personal de las entrevistadas, su formación escolar, su contexto familiar y sus motivaciones para entrar a la policía. El segundo apartado buscó conocer el contexto institucional de la policía, es decir, los problemas que ellas percibían en la institución, la duración de las jornadas laborales, los salarios y todo lo relacionado a cuestiones prácticas del empleo. En tercer lugar, se indagó sobre las formas de discriminación de género en el trabajo, esto es, qué tanto la presencia de mujeres en la policía sigue incomodando a algunos hombres y cómo se manifiesta esta incomodidad, que puede ir desde comportamientos pasivo-agresivos hacia las mujeres hasta comportamientos plenamente agresivos y directos. El cuarto apartado giró en torno a conocer el ambiente laboral en lo cotidiano, las maneras en que se da la convivencia, los temas de conversación, el humor y el cómo las mujeres policías se adaptan a este ambiente laboral que es muy masculino. Por último, se les preguntó acerca de la identidad o identificaciones de género en el trabajo, es decir, si ellas perciben compatibilidad o incompatibilidad entre ser mujeres y dedicarse al trabajo policial, si perciben diferencias entre hombres y mujeres en la forma de realizar el trabajo y ejercer el mando así como sus expectativas laborales y la relación con su vida personal.

El análisis de las entrevistas se realizó mediante la codificación en sus distintas fases⁷. Esto implicó identificar las experiencias significativas que se encontraron en relación al tema de interés y compararlas entre todas las informantes para ver los patrones comunes pero también las diferencias en la forma de vivir y significar las experiencias en el trabajo. Asimismo, al momento de analizar, se tomó en cuenta las diferencias de escolaridad y motivos de entrada a la policía, la situación familiar y todos los factores relevantes para entender el por qué de las diferencias y las similitudes en la elaboración de la experiencia de las diferentes mujeres policías entrevistadas.

El enfoque de la investigación tomó en cuenta en la medida de lo posible la interrelación entre sexo y rango. Consideramos que los mejor posicionados son los hombres mando (tienen la masculinidad requerida por la institución y la jerarquía de ser jefe) mientras que quienes enfrentan mayor subordinación serán las mujeres operativas. Un caso de especial interés es el de las mujeres mando, quienes desde una posición intrusiva o subordinada de género, tienen jerarquía y hombres a su cargo.

7 Codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva. Véase Strauss y Corbin, "Bases de la investigación cualitativa."

Para la muestra, el único criterio fue que las entrevistadas fueran mujeres policías del Distrito Federal en activo. Las formas de contactarlas fueron múltiples. Por un lado, a través de un amiga se tuvo acceso a una persona que trabaja en el Instituto Técnico de Formación Policial lo cual facilitó entrar a ese espacio y realizar entrevistas con las mujeres de la Policía Preventiva que ahí trabajan como instructoras de las múltiples materias que se imparten pero también como administrativas. Muchas de ellas en su trayectoria ya habían desempeñado otras ocupaciones en la policía, como estar en la calle o en el cuerpo de granaderos, lo cual hizo que su función laboral al momento de la entrevista no fuera una limitante en cuanto a experiencias en la policía. Además, otras mujeres policías que se entrevistó en el Instituto no trabajaban ahí pero acudían algunos días de la semana a cursar estudios de licenciatura que se imparten en dicha Institución.

Por otro lado, la misma persona que fungió como portera en el Instituto me contactó con una Policía Auxiliar de alto puesto, quien se mostró muy abierta a ser entrevistada y a su vez me contactó con otras mujeres de la Policía Auxiliar.

La mayoría de las entrevistas a mujeres de la Policía Preventiva se realizaron en el espacio del Instituto Técnico de Formación Policial a solas. El anonimato y confidencialidad se les garantizó plenamente. A las mujeres de la Policía Auxiliar se las entrevistó en su oficina ,siempre a solas y bajo las mismas condiciones de confidencialidad.

Capítulo 2

Antecedentes y Estado del arte

Organización policial antecedentes y actualidad

La policía del Distrito Federal está a cargo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y cuenta con cinco subsecretarías que son: Subsecretaría de control de tránsito, Subsecretaría de operación policial, Subsecretaría de información de inteligencia policial, Subsecretaría de desarrollo institucional y Subsecretaría de participación ciudadana y prevención del delito, actualmente solo ésta última es dirigida por una mujer y el puesto de secretario de Seguridad Pública del D.F. siempre ha sido ocupado por hombres. Además de estas subsecretarías existe la Policía Auxiliar y la Policía Bancaria e Industrial. Éstas dos últimas se consideran policías complementarias y se diferencian de la Policía Preventiva en que sus funciones son intramuros, es decir, las policías Auxiliar y Bancaria se encargan del cuidado y vigilancia de edificios de gobierno y privados, mientras que la Policía Preventiva se encarga del espacio público.

La policía capitalina a lo largo del siglo XX se ha encargado de la vigilancia y la prevención del delito, sin embargo a nivel organizacional las funciones y oficinas encargadas han cambiado, han aparecido nuevas oficinas y desaparecido otras. Asimismo, la policía ha tenido que adaptarse a la expansión demográfica de la ciudad de México que en 1930 contaba con un millón de habitantes y en la actualidad su zona urbana rebasa los 20 millones y abarca tres entidades federativas: Distrito Federal, Estado de México e Hidalgo. La Secretaría de Seguridad Pública solo se encarga del Distrito Federal pero el que la mancha urbana de la ciudad sobrepase ésta entidad le añade complejidad a sus funciones, pues en la ciudad a diario millones de personas viajan entre el Estado de México y el Distrito Federal.

Desde 1920⁸ se crea la inspección General de policía con la misión de formar personal especializado en funciones de vialidad y control de vehículos. En 1923 bajo el gobierno de Alvaro Obregón se forman la Escuela Científica de la Policía y la Escuela Técnica de Policía. Más adelante, en 1928, se suprime por ley el municipio libre del Distrito Federal con lo que la capital del país queda

8 La información sobre fechas expuesta en éste apartado fue obtenida en www.bibliotecaenba.sep.gob.mx/tesis/209/209.2.pdf

bajo la autoridad directa del Presidente.

La década de los cuarenta del siglo pasado es importante porque en 1941 se establece un reglamento que habría de perdurar por 40 años en el que se asienta que para ocupar los puestos de mayor jerarquía en la policía era indispensable contar con grados militares, lo que nos da una idea de la configuración genérica de la policía, en ese mismo año se crea la Policía Preventiva del Distrito Federal, la Policía Auxiliar y la Dirección General de Tránsito con lo que se configuran las dos especialidades de la policía: vigilancia y tránsito. A lo largo de las siguientes décadas se crearían agrupamientos y oficinas nuevas como el Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) y el agrupamiento femenino en 1971.

En 1994 desaparece la Academia de policía para transformarse en el Instituto Técnico de Formación Policial, institución encargada hasta la actualidad de la formación y profesionalización de la Policía Preventiva. Con la expedición de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal en 1993 se reforma la Secretaría y adquiere su forma y funciones actuales.

Dentro de la policía del D.F. hay varias divisiones y agrupamientos que dependen de las subsecretarías antes mencionadas, entre ellas se encuentran: tránsito, policía de proximidad, cóndores (que son los de helicópteros), el Estado mayor policial, el centro de orientación vial y los agrupamientos entre los que están: policía montada, policía ambiental, policía acrobática, agrupamiento femenino, agrupamiento de fuerza de tarea y granaderos. Es interesante que exista un agrupamiento específicamente femenino, donde hay puras mujeres, aunque esto no limita la presencia de las mujeres en la policía a ese agrupamiento. Dentro de las funciones de este agrupamiento se describe la vigilancia de escuelas, jardines, eventos sociales y deportivos. También se menciona que su misión es promover una cultura ciudadana de la autoprotección, sin ahondar en ello. Estas funciones se desarrollan en ámbitos asociados a la familia y la infancia (escuelas, eventos sociales, etc) por lo que se ve una forma en que la institución designa las funciones del agrupamiento femenino en concordancia con la creencia de que las mujeres son más aptas para el cuidado.

Por otro lado, el agrupamiento de fuerza de tarea cuenta con las funciones más de acción (asociadas a lo masculino) como penetración por asalto y captura, tiro selectivo, desactivación de explosivos,

negociación de rehenes etc. Éste es uno de los agrupamientos más respetados como veremos.

Para ser policía preventivo en el D.F. se necesita tener entre 18 y 29 años, tener la preparatoria concluida, una estatura mínima de 1.55m las mujeres y 1.65m los hombres, documentos oficiales, no tener antecedentes penales, pasar el antidoping el examen médico y el psicológico, estar sano, no tener tatuajes y acreditar el curso de formación que dura seis meses y se imparte en el Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP). Para la Policía Auxiliar son los mismos requisitos con excepción del nivel educativo, que es menor, pues se puede entrar con secundaria y la formación no se da en el ITPF sino en la Academia de la Policía Auxiliar y tiene una duración más corta.

La policía del Distrito Federal cuenta con un orden jerárquico con varios rangos cuyo orden es, de menor a mayor rango: policía, policía segundo, policía primero, sub oficial, segundo oficial, primer oficial, sub-inspector, segundo inspector, primer inspector, segundo superintendente, primer superintendente y superintendente general. Para ser sub-oficial (primer rango arriba de los de policía) se requiere contar con un mínimo de nueve años de servicio en la policía, para segundo oficial 11 años y para primer oficial 15 años. A partir de ahí, hacia arriba, el requisito es tres años como mínimo en el puesto inmediatamente inferior, excepto el de superintendente general que es el rango que se le da al Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal y es designado directamente por el jefe de gobierno de la ciudad. En la Policía Preventiva del Distrito Federal trabajan 6844⁹ mujeres y en la Policía Auxiliar 5394¹⁰ mientras que toda la policía del Distrito Federal (contando hombres y mujeres) tiene alrededor de 90 mil policías lo que hace de la capital del país el lugar con mayor presencia policial de México¹¹.

El campo policial en México. Cultura e institución

Hablar de la policía es hablar de una institución con sus propias reglas y lógicas que emplea a un sector amplio de la población aunque no muy heterogéneo. La policía tiene una configuración de clase, pues sus elementos suelen ser personas con un nivel educativo similar (generalmente preparatoria concluida) que por decisión propia o por la imposibilidad de seguir dedicándose exclusivamente a los

9 Solicitud de acceso a la información pública num. 0109000049415.

10 Solicitud de acceso a la información pública num. 0109100027615.

11 <http://www.jornada.unam.mx/2013/01/29/capital/039n1cap>

estudios, deciden entrar a trabajar a una edad cercana a los veinte años.

Igualmente, ésta configuración está influida por la familia, pues es muy común que los y las policías tengan familia en la institución. En México se han hecho algunos estudios sobre el tema de la policía, su funcionamiento y sus relaciones.

En un estudio cuantitativo sobre la policía de la Zona Metropolitana de Guadalajara coordinado por María Eugenia Suárez de Garay y Pablo Moloeznik (2010) se encuestó a 5,308 policías de esa ciudad y sus municipios conurbados. Del total de encuestados el 86% fueron hombres y solo 14% mujeres y de estas, ninguna alcanzaba una jerarquía de mando medio o superior. También, es interesante constatar que alrededor del 15% de total dijo tener otro trabajo para solventar sus gastos, pues con el de policía solo no alcanza. Se encontró que el ingreso medio mensual es de menos de 8 mil pesos y que 94% de los encuestados cree que es necesario un aumento salarial. El 64% dijo no contar con la dotación necesaria de uniformes. Igualmente, el horario es un tema de inconformidad, 70% dijeron trabajar más de 50 horas a la semana y más de la mitad está en desacuerdo con la jornada laboral que tiene que cumplir.

Este estudio abunda en cifras que no hay espacio para plasmar aquí. En la introducción se hace una descripción de las oficinas de la policía y se las describe como sucias, con mobiliario roto, y en general como espacios decadentes. Del estudio se puede concluir que la policía no cuenta con las condiciones para realizar su tarea de la mejor manera. El equipo viejo o inservible es una constante, así como las preocupaciones por la permanencia en el trabajo, ya que los derechos laborales están en un limbo legal.

El estudio resulta limitado por su naturaleza cuantitativa formal pues no da cuenta de las actividades ilegales y la corrupción que se encuentra en otros estudios sobre la policía mexicana. Por ejemplo, cuando preguntan en la encuesta las razones para entrar a la policía el 62% dice que para "ayudar a servir" y el 24% aseguran que para "combatir la inseguridad". Al contrastarlo con un estudio como el de Nelson Arteaga y Adrián López Rivera (1998) las diferencias saltan a la vista. En su estudio, uno de los colaboradores se metió a trabajar como policía por dos años y su perspectiva ilustra otras cosas.

Sin menospreciar la importancia de las cifras y los datos duros que nos permiten tener una idea de la composición demográfica de la policía, así como de otras cosas como sus condiciones formales de trabajo, el estudio de Arteaga y López pinta un panorama más enriquecedor para la comprensión de la experiencia cotidiana en la policía. Su estudio se sitúa en un municipio no precisado del Estado de México y dentro de sus observaciones destacan las motivaciones de los policías para entrar al trabajo: acumular capital para poner un negocio, recuperar una pérdida (casa, ahorros, terrenos), tener un empleo por el que se obtiene dinero fácil y solo en pocos casos por vocación.

En esta investigación, se describe que la entrada a la policía está condicionada por el pago de sobornos para pasar los exámenes y esto no es nada oculto, son reglas abiertamente establecidas. También se dice que la mayoría de los policías tuvieron experiencias de violencia o de ilegalidad antes de entrar en la policía. Es común que los policías al ser despedidos o pensar que pueden ser detenidos por haber cometido un ilícito, se vayan a trabajar a la policía de otro estado. En general, la policía se presenta como un trabajo en el que se entra para hacer dinero, no solo por el sueldo estable sino por todo lo que se puede sacar mediante la extorsión. Aparte está la práctica del *entre*, que es la cantidad de dinero que el policía debe aportar a diario al comandante de su zona para mantener su permanencia en la misma. Este se consigue mediante el cobro de cuota a negocios que operan sin permiso de la autoridad como cantinas, prostíbulos y pulquerías. "Sin embargo, el *entre* no es la única forma de corrupción policiaca, porque el policía no busca dinero solo para cubrir este requisito, sino que extorsiona para ahorrar o gastar. La renta es solo un primer eslabón en la cadena de corrupción, y quizá la menos violenta. La corrupción en la calle, o con prostíbulos, delincuentes y, por supuesto, con la ciudadanía, genera las mayores ganancias" (Arteaga y López, 1998: 82).

Las historias de vida presentadas en este artículo reflejan sujetos marcados por la violencia y la ilegalidad. La mayoría llegan a la policía como una forma de hacer dinero rápido para después poder hacer otra cosa con su vida o bien porque la policía es un trabajo que les permite emplearse lejos de su lugar de origen, donde tuvieron problemas. Otro factor importante es el uso de drogas, que se presenta como un elemento de socialización desde la academia y como una constante en el trabajo.

El artículo presenta a la policía como una institución marcada por la ilegalidad a cada paso, se llega ahí huyendo por haber cometido algún crimen, los exámenes en la academia que condicionan la

admisión solo se pasan mediante el pago de sobornos y al ser aceptado, si se quiere elegir la zona a la que se será asignado, el nuevo policía también debe pasar su cuota al director de la academia. Ya en el trabajo también se rompe la ley, pues de otra forma no es posible permanecer en el mismo. El artículo cita al profesor de ética de la academia: "La policía municipal es corrupta, los miembros del cuerpo policial no cuentan con la capacidad suficiente para hacer frente a la situación; la policía de barrio no cuenta con la suficiente ética policial ni con los mínimos elementos culturales y de conocimientos básicos. Las cosas deben cambiar, ahora el policía tiene que robar con profesionalismo, el policía debe cuidarse de la ciudadanía, su extorsión tiene que ser con profesionalismo" (Ibid: 81).

El contraste entre los dos trabajos consultados es evidente. En el primero, de carácter cuantitativo, podemos apreciar problemas reales de la policía como la insatisfacción con el salario, las jornadas extenuantes y la falta de equipo. También conocemos datos demográficos que resultan de interés para entender a la institución. Por otro lado, el segundo estudio da cuenta de cuestiones más cotidianas, sin duda el hecho de que uno de los colaboradores de la investigación haya pasado por todo el proceso de entrar a la policía y trabajar ahí, ayuda mucho a conocer todo aquello que la policía procura ocultar al público. Es bien sabido que la policía es corrupta pero al parecer al interior de la institución estas prácticas ni siquiera se disimulan. El artículo de Arteaga y López dice que los policías cuentan en su mayoría con educación primaria y a lo mucho secundaria lo cual contrasta con el estudio coordinado por Suárez de Garay y Moloeznik en donde la escolaridad es mayor e incluso se encuentra un porcentaje bajo de policías con estudios profesionales. Esto puede deberse a que este estudio se realizó en la ciudad de Guadalajara donde es de suponerse un mayor acceso a la educación que en el municipio (probablemente de alta marginación) del Estado de México en el que se llevó a cabo la investigación de Arteaga y López. Con esto se quiere hacer notar que, si bien los resultados no son idénticos pues los contextos son diferentes, también la metodología y las técnicas son muy diferentes y por lo tanto no hay muchos vasos comunicantes entre las dos investigaciones (aunque tampoco se contradicen) y ambas tienen puntos interesantes. No puedo dejar de notar cierto dejo de sensacionalismo en el de Arteaga y López pues se centra mucho en todo lo ilegal, a la vez que el de Suárez de Garay y Moloeznik resulta demasiado formal, pues el método de encuesta encasilla las respuestas posibles y no da mucho margen para hablar de los asuntos más espinosos.

Una cuestión recurrente es la de las malas condiciones laborales en la policía y el pendiente de la

profesionalización y el establecimiento de la carrera policial. Esto alimenta la corrupción y lo que se ha denominado la cultura paralela de lo ilegal en la policía. En un simposio organizado por Insyde Teresa Incháustegui señala:

"No es a través de méritos muy claros donde está el sistema de ascensos, sino a través de ser leal, funcional, a un comandante que es quien va a decir como se va a actuar. Entonces el policía tiene que aprender a moverse entre estos dos códigos, y a obedecer al comandante antes que a la institución, porque es este quien se lo lleva, jalándolo en su carrera de ascenso. Desde esta perspectiva, no hay lealtad que se acumule en la institución, sino que se acumula en las personalidades, en los liderazgos policiales" (Incháustegui: 9).

En el mismo simposio, María Eugenia Suárez de Garay señala tres problemas recurrentes de la institución policial: a) déficit en la comunicación interna que hace difícil que los proyectos de transformación y las metas sean comprendidos y se trabaje en conjunto en el mismo sentido, prevaleciendo la atomización y la incompreensión de lo que se debe hacer, b) coexistencia de diferentes culturas y lógicas organizacionales al interior de la policía, lo cual abona a la descoordinación y falta de identidad institucional, y por último c) la coexistencia de proyectos institucionales con proyectos clandestinos contradictorios, lo cual es reflejo de la convivencia de lo legal y lo ilegal en la policía.

La presencia de una cultura paralela de ilegalidad es reconocida, el policía aprende esos códigos informales e ilegales que son básicos para sobrevivir en el trabajo. Como ya se mencionó, la lealtad es un valor clave pues implica complicidad, identificación y pertenencia. "La lealtad, la complicidad y la impunidad han sido los ejes de un complejo mecanismo que ha constituido la base histórica del comportamiento de las instituciones policiales en nuestro país. No debe sorprendernos que la autonomía y los amplios y difusos márgenes de acción hayan sido y sigan siendo el principio rector de la actuación de la policía" (Suárez de Garay: 7).

El campo policial de acuerdo a las entrevistadas

En los datos recogidos para esta investigación se encontraron similitudes en cuanto a los problemas de la policía como institución, siendo las más señaladas: lo excesivo de la duración de las jornadas laborales, la deficiente capacitación, la corrupción que condiciona los ascensos y obtención de puestos a relaciones de amistad y a pagar dinero, así como la cultura autoritaria de los mandos. Dentro de ésta última, las informantes no cuestionan la existencia de la jerarquía y su verticalidad, sino el hecho de

que los mandos tomen decisiones para el beneficio personal antes que para el beneficio de la institución. Es interesante que, dentro de los principales problemas de la institución, las mujeres policías entrevistadas no mencionaron el machismo o la falta de oportunidades para las mujeres, lo cual no quiere decir que no lo vean y lo vivan, pero sí que no se le reconoce como uno de los principales problemas.

En la policía, las habilidades y talentos que dotan de legitimidad y reconocimiento son aquellas relativas al trabajo de combate al crimen, lo que se llama "saber trabajar en la calle", es decir, saber moverse en entornos peligrosos y mantener la integridad física, saber responder al peligro con efectividad. Las anécdotas en las que se demuestra competencia son parte del tema de conversación, como una informante comenta "todo el mundo cuenta su historia para hacerse nombre". A pesar de que la mayoría de los policías nunca han tenido que disparar su arma, sí han tenido que enfrentar situaciones de conflicto, como agresiones en marchas o cuando se hacen desalojos. Esto es visto como el trabajo real y los y las policías relacionan el "saber moverse en la calle" con la capacidad para evitar dos destinos indeseables: la prisión y la muerte.

En la policía se puede reconocer al capital social como un capital de suma importancia, pues la estructura jerárquica de la institución hace que los mandos tengan capacidad de decisión sobre otorgar puestos y beneficios, por lo tanto "ir recomendado" puede hacer toda la diferencia para poder entrar a un sector o agrupamiento donde se pueda desempeñar una tarea deseada o para ascender.

Si bien, el trabajar de forma comprometida también es reconocido como importante para lograr éxitos en la carrera policial, existe la insatisfacción constante con la cultura laboral de la policía, en la que el trabajo no siempre es reconocido. Nayeli es elocuente al respecto:

"En todos lados hay corrupción pero a mí lo que se me hace fastidioso, molesto, es que no te den la oportunidad, que tenga que ser de otro modo el hecho de tu hacer algo "oye no, si yo fuera millonaria no estaría de policía si quisiera comprar un puesto iría a la tienda donde los venden y ahí lo compraría pero no, vengo a trabajar, me esfuerzo por estudiar diario, por trabajar, ver qué protocolo ya salió ponerme las pilas, si estuviera en la calle, realizar mi rondín en los cuadrantes, estar bien uniformada, estar a la hora, estar todo el tiempo entregada a mi trabajo" si no estuviera contaminada el jefe diría "ella le echa ganas, yo he visto que no falta, llega temprano, realiza sus protocolos, realiza bien sus detenciones, pues a ella denle la oportunidad, dale una patrulla o mándala a tal curso" siendo que no es así, desafortunadamente no. Si tú quieres aquí patrulla cuesta tanto, un chaleco que sirva cuesta tanto, un arma que sirva pus tanto, a mí me da coraje" (Nayeli, Policía Preventiva, 26 años, 6 años de experiencia en la policía, sin hijos)

El dinero es importante en la relación con el mando y a este el acumular dinero a su vez lo dota de recursos que le pueden ser útiles para obtener beneficios de otras personas. El poseer un puesto de mando pues, puede traducirse en capital económico, más que por el sueldo, por las posibilidades de lucro e intercambio de beneficios que se presentan. Incluso se da el caso de los aviadores, gente que no va a trabajar pero cobra sueldo y simplemente paga una parte de su sueldo al mando para que este no le ponga la falta.

Para seguir hablando en términos de capitales en la policía, el capital cultural objetivado en títulos escolares también es importante. Si bien la formación tiende a homogeneizar, como veremos más adelante, los ascensos en la policía están condicionados al nivel de estudios, por lo que no es lo mismo entrar a la institución con secundaria o preparatoria concluidas, que entrar con licenciatura. A la hora de salir de la Academia, la escolaridad y las calificaciones obtenidas en la formación son tenidas en cuenta para asignar el primer empleo en la policía. También es muy común que los policías continúen sus estudios una vez dentro de la institución pues de otra forma no pueden seguir ascendiendo.

Otro punto mencionado es lo extenso de las jornadas laborales, pues las mismas pueden ser de doce horas de trabajo por veinticuatro de descanso o incluso de 24x24 o 24x48. Además, la hora de entrada está establecida pero no así la hora de salida, por lo que esas doce horas fácilmente se pueden convertir en trece o quince. Esto hace del trabajo algo muy pesado, que es percibido como una carga innecesaria, pues complica dedicar tiempo a otras cosas como la familia o la preparación y se dice que las jornadas bien se podrían reducir si se organizara mejor al personal.

También se menciona la cultura de los mandos que es percibida como anticuada y personalista. Las jerarquías no se cuestionan, pues es parte de la institución, pero sí el modo en que muchos mandos se relacionan con la gente a su cargo, o bien se ponen en duda los méritos de algunos de ellos para tener puestos de mando pues muchas veces se percibe que los mandos no tienen el conocimiento necesario para tener gente a su cargo. Igualmente, se cuestiona que el tener un mando no siempre va de la mano con el rango, pues puede haber mandos con un rango menor que el de la gente a su cargo, lo cual es fuente de suspicacias, conflictos e insubordinaciones. En un campo como la policía, donde la disciplina y la formalidad son tan importantes, no es muy conveniente externar las quejas, pero sí hay

desacuerdos en cuanto a la cultura de los mandos que resultan arbitrarios y no siempre valoran el trabajo de la gente a su cargo sino el dinero que estos le aportan o la relación de amistad.

Por último, la mala calidad de la capacitación es mencionada como un problema, pues se percibe que la misma es insuficiente para hacer frente a la multitud de tareas que un policía tiene que desempeñar.

Aquí se interrelacionan varios problemas pues, por un lado, el modo autoritario hace que muchos mandos no otorguen las facilidades para seguir capacitándose a las personas en lo individual o bien que no acepten propuestas de capacitación para su personal, por otro lado, las capacitaciones no siempre están bien planeadas, pues suele ocurrir que los policías tengan que acudir a cursos de actualización al término de una jornada de doce horas, por ejemplo. Otro problema con la capacitación, es la misma cultura policial en la que se valora más la acción que el estudio, por lo que para muchos es muy tedioso tener que ponerse a estudiar para acreditar cursos, pues el trabajo valorado es el de acción y rudeza por lo que la imposición de capacitaciones que no siempre son bien planificadas genera inconformidad en algunos.

A pesar de todo, la policía ha establecido mecanismos que intentan paliar la corrupción, como los exámenes de Control de Confianza que son pruebas a las que los policías se tienen que someter periódicamente, más o menos cada seis meses y consisten en examen antidoping, revisión de sus estados de cuenta para ver que no se hayan enriquecido inexplicablemente así como pruebas psicométricas y evaluaciones psicológicas. Para algunos policías, estos exámenes son fuente de angustia por las posibilidades de perder el empleo que se hacen latentes cada vez que acuden, para otros, es una buena idea pero su implementación no es la idónea y siempre están las suspicacias respecto a si el control de confianza se aplica por igual a operativos y mandos.

Por lo tanto, se puede resumir que la policía como institución enfrenta problemas relacionados a una cultura autoritaria, en la que los mandos muchas veces son reacios a las innovaciones y al reconocimiento del trabajo. El nepotismo y el amiguismo se perciben como mecanismos injustos de obtención de puestos y jerarquías. A la vez, la capacitación y el equipo suelen ser deficientes, por lo que para los y las policías las condiciones laborales no están a la altura de las exigencias del trabajo.

Sin embargo, también es cierto que muchas veces el trabajo honesto da frutos, y hay una serie de mecanismos de reconocimiento, como las medallas al mérito con las que se premia a policías que realizaron un acto heroico, o la existencia de mandos honestos que no piden dinero sino que valoran el trabajo, estos últimos son percibidos como la excepción aunque no inexistentes.

La cultura policial es también masculina y machista, a eso se dedica el siguiente apartado, pues la posesión de los capitales expuestos líneas arriba cobra ciertos matices cuando lo relacionamos con el sexo de las personas y las maneras en que el género es puesto en escena.

Capítulo 3

La entrada a la policía, interacción y cotidianeidad en el trabajo.

En este capítulo se analiza de lleno la experiencia de las mujeres policías, comenzando por sus motivos de entrada y el proceso de formación. Después se analizan aspectos del ambiente laboral del trabajo, como las interacciones entre hombres y mujeres y entre mujeres en el trabajo. Asimismo, se hablará de la discriminación y del acoso, pero también del compañerismo y las relaciones de amistad. Finalmente, también se tocará lo referente a las interacciones de las policías con la ciudadanía.

Motivos de entrada a la policía

Los motivos por los que una mujer entra a la policía pueden ser variados. Si bien la necesidad de contar con un ingreso económico se presenta como obvia, los matices que las llevan a un trabajo particularmente generizado son múltiples y en las historias se detectan varias razones.

En primer lugar, se da un rompimiento con la dedicación exclusiva a los estudios, ya sea por decisión propia o (la mayoría de las veces) por la necesidad de contar con un ingreso monetario autogenerado, pues los apoyos familiares ya no pueden incluir lo económico. Esto sucede en el caso de aquellas mujeres que ingresan a la policía después de concluir la preparatoria a una edad cercana a los dieciocho años. Por otro lado, hay quienes ingresan a una mayor edad, después de trabajar en otras cosas, pero generalmente esos empleos previos a la policía son temporales y no dan derechos laborales como seguro médico, aguinaldo y antigüedad, por lo tanto no se presentan como una opción de vida. Las opciones laborales para las mujeres incluyen trabajos típicamente "femeninos" como edecanes, demostradoras de productos, secretarias, labores de limpieza o bien trabajos como cajeras en supermercados.

El adelgazamiento del Estado, que ha recortado derechos sociales y laborales, ha dejado en manos del mercado el acceso a los mismos y los trabajos a los que nuestras investigadas acceden antes de la policía no proporcionan el ingreso económico necesario para acceder a estos beneficios mediante el mercado.

La precariedad del mercado laboral pues, aparece como una razón importante para muchas, ya que el no contar con estudios profesionales reduce las posibilidades de encontrar un trabajo estable con las prestaciones que la policía ofrece.

Sin embargo, en algunos casos, esto es igualmente aplicable para aquellas que ya contaban con estudios profesionales, porque la falta de oportunidades laborales también impacta a quienes están más capacitadas. El contar con estudios profesionales, que dota de un capital cultural objetivado en un título, no siempre va acompañado del capital cultural y las relaciones dadas por la crianza y el entorno social de otros estratos sociales mejor posicionados. El ser la primera generación de profesionistas de su familia, a veces les hace difícil ingresar a un mercado laboral profesional muy competido, en el que los contactos y las relaciones son importantes. También, la entrada a la policía se puede dar ante la imposibilidad de continuar los estudios en la universidad pública, pues la oferta estatal de educación superior está ampliamente rebasada por la demanda de jóvenes que año con año son excluidos de la misma en el país, es decir, a veces sí existe el apoyo familiar para seguir estudiando pero no para pagar una matrícula universitaria por lo que, ante el rechazo en la universidad pública, solo queda la opción de trabajar.

Por otro lado, la maternidad es una razón que lleva a muchas a buscar un empleo estable como el de policía. Para algunas, el tener que hacerse cargo solo de si mismas les permitía permanecer en otro tipo de trabajos, pero al verse en la necesidad de mantener a los hijos, la estabilidad laboral del trabajo de policía hace del mismo una buena opción, en especial para aquellas que son madres solteras. También se da el caso de las que entran por vocación, con lo que a la necesidad económica se suma un gusto por la profesión.

Sin embargo, estos factores no explican por si mismos el ingreso a trabajo. Más allá de lo económico, también hay factores de procedencia social y familiar que inclinan la balanza hacia el empleo de policía como opción de vida. Y es que no todas las personas de situación económica similar a la de los policías deciden entrar a este trabajo. Se ve que el decidirse por la policía se relaciona, en muchas ocasiones, con provenir de una familia donde hay policías (papás, primos o tíos) lo que se denomina en el medio "sangre azul", expresión que denota una tradición familiar de pertenencia laboral a la policía. En esos casos, el empleo se ve como un destino desde la infancia, pues garantiza

estabilidad laboral en la vida adulta en un entorno familiar donde los estudios profesionales no siempre llegan a ser una posibilidad o, aunque se realicen, no siempre garantizan un trabajo acorde a lo estudiado, por lo que se decide seguir la tradición familiar.

El caso de Silvia, policía preventiva con veintitrés años de experiencia, es paradigmático de un cruce de razones para entrar a la policía, por un lado, una familia numerosa (es la octava hermana) donde la situación económica difícil hace imposible proseguir los estudios más allá de la secundaria, por otro lado, su papá era policía y por último, el verse como madre soltera de dos hijos a los veintidós años de edad:

"Pues me casé y tuve dos hijos cuando yo entré a la Secretaria de Seguridad Pública entré con mis hijos Entré a los 22 años o sea que a mi hija la tuve a los 19 y no y te cuento que me casé a los 16 años me casé pero yo pensaba que iba a ser la mujer más.... La Cenicienta y no otra cosa ¿no? ese clásico son realidades que desafortunadamente nos tenemos que ir adaptando y poner los pies en la tierra, cuando uno tiene hijos la responsabilidad ya no hay más que hacer más que trabajar. Veía yo otros tipos de trabajo entré a otros lugares yo nada más estudié hasta la secundaria, obvio mi estudio, mi conocimiento, mi margen de perspectivas no eran muchas, no conoces más allá la verdad y es la ignorancia, porque a mi me gusta ser honesta, es la ignorancia yo te voy a hablar con toda la realidad del mundo no me avergüenza decir que tuve muchas carencias y muchas necesidades y por necesidad entré aquí a Secretaria y ¿por qué? porque muchas de mis hermanas entraron antes que yo, cuando yo veía que entraban a este Instituto yo veía su cambio, veía el cambio de mis hermanas, se veían bonitas se veían guapas, se veían seguras de si mismas tenían una solvencia económica y es lo que yo buscaba la verdad, una solvencia, una estabilidad para mis hijos y para mi este la verdad desafortunadamente yo me casé con ese estereotipo que mi príncipe azul se convirtió en sapo y pues ni modo me tuve que armar de valor muchas veces me dijeron que era yo muy fuerte muy valiente pero fue miedo, fue miedo de vivir con una persona que no me daba un futuro, me dio miedo que pues si fui una mujer golpeada fui una mujer con muchos con muchas limitantes ¿sí? pero llegas al momento que dices basta puedes quizás por amor soportar el hambre, la necesidad, las carencias en tu persona pero jamás de tus hijos. A mi fue lo que me impulsó mis hijos fueron el motor más grande de mi vida y hasta la fecha le doy gracias a dios porque ellos me han jalado por un camino de bien y ésta Institución me ha dado la oportunidad de poder solventar mis necesidades económicas y poder formarme un futuro" (Silvia, Policía Preventiva, 43 años de edad, 23 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Se cita este amplio fragmento pues en el se puede ver la policía como una opción redentora en un entorno familiar adverso, tanto en la familia de nacimiento como en la propia. La identidad de madre soltera resulta clave en la explicación que Silvia elabora sobre su vida laboral. Igualmente, la influencia de las hermanas que entran antes que ella a la policía, le muestra una opción de vida mejor que las otras opciones que pudiera tener. Por otro lado, el vivir una relación de pareja violenta y provenir de un entorno machista y precario, hace de la policía una opción de cambiar la vida y mejorar las expectativas. La procedencia social se junta con la necesidad de estabilidad y eso desemboca en

una motivación para entrar al trabajo.

En los y las policías se puede encontrar una relativa homogeneidad de procedencia, pues por lo general vienen de familias de clase trabajadora, y la mayoría habitan en los municipios conurbados del Estado de México al oriente del Distrito Federal. Municipios como Nezahualcoyotl, Chimalhuacán, Ecatepec e Ixtapaluca son el lugar de residencia de la mayoría de los policías de la capital. Son lugares que se urbanizaron en las décadas de los sesenta y setenta del siglo pasado para proveer de vivienda a la creciente cantidad de mano de obra no calificada que llegaba del interior del país a trabajar en las fábricas y servicios que el crecimiento económico y urbano de la capital generó. Por lo tanto, este origen común provee de lo que Bourdieu denomina un *habitus*, más o menos común, que es una forma de situarse y entender el mundo que va más allá de lo económico, es la fuerza de las condiciones sociales que un individuo encarna.

"A un volumen determinado de capital heredado corresponde un *haz de trayectorias* más o menos equiprobables que conducen a unas posiciones más o menos equivalentes -es el campo de los posibles objetivamente ofrecido a un agente determinado-; y el paso de una trayectoria a otra depende a menudo de acontecimientos colectivos -guerras, crisis etc- o individuales -ocasiones, amistades, protecciones, etc.- que comúnmente son descritos como casualidades (afortunadas o desafortunadas) aunque ellas mismas dependen estadísticamente de la posición y de las disposiciones de aquellos a quienes afecta" (Bourdieu, 1988: 108).

En el caso de las policías, su situación de nacimiento las pone en un contexto social específico en el que el trabajo policial es una opción asequible, no solo por sus condiciones económicas, sino por nacer en una familia en la que el trabajo no es mal visto, como pudiera ser en otros sectores, y de hecho se lo ve como una opción segura. Además, no solo tener familiares policías influye, algunas mujeres policías entrevistadas no tenían familia policía pero sí militar y la llegada a la policía se da como segunda opción ante la imposibilidad de entrar al ejército. Igualmente, algunas entran por recomendación de un amigo que es policía, es decir, alguien que no es familia pero se mueve en el mismo entorno social de ellas.

El entrar al trabajo por tener familia policía no siempre se encuentra relacionado a un anhelo de los padres que las alienten a seguir su oficio, de hecho los padres de las policías no siempre quieren que sus descendientes sigan en el trabajo por ser un trabajo muy pesado y a su vez muchas policías, a pesar de tener familia policía, dicen que de niñas no imaginaron que se dedicarían a este trabajo. A primera

vista, parecería curioso que finalmente entren a la policía, pero no lo es tanto si pensamos en la precariedad del mercado laboral, y en los capitales con los que las mujeres enfrentan el mismo. La carencia de estudios, aunada a la necesidad de trabajar, hace que la policía aparezca como una buena opción, incluso para seguir estudiando, es decir, la falta de estudios lleva a la policía pero el trabajo se ve como una opción para seguir capacitándose. De hecho, muchas piensan en la policía como un trabajo temporal que les permita cumplir ciertas metas, como tener dinero para mantenerse y pagar una colegiatura, y una vez conseguidas estas metas salir de la Institución.

En otros casos, sí hay una vocación y de hecho las pocas mujeres en puestos de mando que se logró entrevistar afirmaron haber entrado por vocación. La jefa Fernanda, subdirectora de un sector de la Policía Auxiliar, comenta sobre sus motivaciones:

"Pues mira llegué aquí primero cuando tenía 15 años porque entré al ejército, estuve en el ejército un tiempo como un año y meses, un año tres meses estuve en la escuela militar de enfermeras estuve estudiando ahí, por cuestiones académicas no pude terminar la carrera, estaba estudiando para enfermera militar y tuve algunas situaciones ahí y bueno ya no terminé. Me regresé a Veracruz, estudié la preparatoria estuve como un año así viendo como que, estudiando algunas cosas y demás ¿no? pero pues yo quería regresarme para acá ya para ese entonces me había nacido la idea de ser policía, desde siempre desde niña desde que yo tengo uso de razón que recuerdo siempre me ha llamado mucho la atención esa parte de la disciplina el uniforme todo eso ¿no? Entonces bueno pues cuando era más niña pues me llamaba la atención el ser militar ¿no? por ese motivo me metí al ejército, ya después de todo ese proceso que te comento pues termino la preparatoria y ya y yo tenía inquietud de venirme para acá al DF porque quería entrar a la policía y mi papá me decía "no pues es que qué vas a ir a hacer allá" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

En estos casos la familia sí presenta objeciones pues no hay una tradición relativa a ejercer el trabajo. Sin embargo, una vocación fuerte es motivación suficiente para oponerse a esa resistencia familiar y entrar al trabajo con ambición y sobresalir. Fernanda es la única subdirectora mujer de sector en la Policía Auxiliar. Aparte hay una directora en otro sector, por lo que las motivaciones diferentes sí generan trayectorias laborales diferentes.

En lo relativo a la particularidad del ser mujer, podemos ver que la razón de entrada muchas veces se debe a la necesidad de mantener a los hijos. En la policía muchas mujeres son madres solteras, por lo que la entrada a un oficio masculino se da a partir de cumplir con un mandato social de género que pesa más sobre las mujeres (el hacerse cargo de los hijos) que sobre los hombres. Con esto no se sugiere necesariamente que las mujeres perciban el hacerse cargo de los hijos como una imposición,

gravosa e indeseable, sino que la identidad de género y particularmente la identidad de madre se cumple sin muchas reticencias, se vive como un cambio en la vida en que maternidad y vida adulta van de la mano y, por lo tanto, implican el comienzo de la vida laboral o bien su formalización en un trabajo que ofrece estabilidad y permanencia.

Las razones para entrar a la policía, entonces, se relacionan con una procedencia social particular y un momento más o menos preciso de la trayectoria de vida en el que se tiene la necesidad de tener ingresos propios. La entrada al espacio institucional de la policía supone una adaptación a las normas y usos de ese ámbito, por lo que a eso ponemos atención en el siguiente apartado.

La formación en la Policía Preventiva

La entrada a la formación en la policía marca cambios en la vida cotidiana en todos los aspectos. Para la Policía Preventiva el curso de formación tiene una duración de seis meses y es interno, los y las aspirantes tienen que vivir en el Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP) durante los seis meses que dura la formación y actualmente reciben una beca semanal de 900 pesos. Salen para ver a sus familias los viernes a las ocho de la noche, y tienen que presentarse de vuelta en el Instituto los domingos, también a las ocho de la noche. Los miércoles son días de visita familiar. Para el caso de la Policía Auxiliar la formación no es interna pero es también muy absorbente, tiene un horario de 7 de la mañana a 7 de la noche, sin embargo la duración solo es de dos meses. Más allá de las diferentes funciones que Policía Preventiva y Auxiliar realizan, también hay una diferencia en la formación y valoración, la Preventiva se ve como mejor por la mayor formación y variedad de actividades que realizan así como por tener un perfil más alto pues, para entrar a la Preventiva el nivel de estudios mínimo es preparatoria, mientras que para la Auxiliar es secundaria.

Para el caso de la Policía Preventiva las jóvenes que ingresan se encuentran de repente con un cambio completo de vida pues el estar internas hace que sus actividades diarias estén férreamente organizadas por la institución. Además, en la formación se da una separación constante de hombres y mujeres, no solo los dormitorios sino también en el comedor, (las mujeres comen de un lado y los hombres del otro) y en los grupos de clase que están separados en varoniles y femeniles. Hombres y mujeres sí pueden convivir pero solo en los descansos entre clases, por lo que se da una separación

importante basada en el sexo de las personas. A los ojos de la institución, la convivencia entre hombres y mujeres se percibe como fuente de distracción y potencial conflicto, por lo que se opta por segregarlos por sexo. En el ITFP se capacita a los aspirantes (a quienes se les denomina cadetes o becarios) en materias de legislación sobre sus derechos y obligaciones como policías, materias de administración policial, manejo de armas y del equipo como esposas y macana, combate cuerpo a cuerpo, primeros auxilios y entrenamiento físico. No se imparte nada relacionado a equidad de género.

Aparte del cambio de estar internas y alejadas de la familia, otro aspecto especialmente difícil para las mujeres es el corte de pelo. Durante la formación el pelo debe ser corto y no se permite maquillarse en lo cotidiano. La institución forma sujetos con una aspiración de masculinidad o de supuesta neutralidad de género, es decir, se trata de minimizar lo que recuerde que las mujeres son mujeres, en pos de una disciplina y un cambio en los sujetos que forma, para que se distancien del mundo de lo civil y entren al mundo de la disciplina laboral de la policía en la que las actitudes femeninas aparecen como opuestas a la identidad laboral que se pretende inculcar. En esto juega un papel importante el estar internas y en formación, es decir, "a prueba" ganándose el puesto, pues la institución puede ejercer más control sobre sus aspirantes para asegurarse de inculcar un *habitus* laboral que solo se acaba de completar con la experiencia laboral plena. Ya en el desempeño del trabajo las mujeres sí tienen permitido traer el largo de pelo que quieran y decidir sobre el uso de maquillaje. Estar en la formación es estar bajo la tutela de la institución que se arroga el derecho de decidir sobre el control total de su tiempo y su apariencia, cosa que sigue ocurriendo, pero de forma atenuada, en el ejercicio laboral, pues en este se da más de flexibilidad en el uso del tiempo y la decisión sobre la presentación personal. Ana nos comenta su experiencia al entrar a la formación:

"Tienes que estar bien concentrada en lo que haces aquí porque pararte a las cuatro de la mañana, desayunar tengas o no tengas hambre, irte a marchar luego irte a las clases, regresar a marchar, hacer ejercicio y ir desenvolviéndote en diferentes materias que cuando llegas al stand de tiro todas así de "¿y qué hago con esto?" y ya con el profesor pues te llevan de la mano pero pues hay muchas que quien sabe por qué pero entran en un shock emocional y no las sacan de llorar en dos horas ya la segunda clase es mejor vas más suelta y conforme van pasando los seis meses aquí te vas acoplando, haciendo amistades muy buenas, conociendo gente, te repito depende el punto de vista de cual entres aquí porque si entras "ay pues es la escolita voy a ir a la escolita" y eso no, porque hay compañeritas que hasta lloraban el miércoles que nadie las viene a ver, las compañeras de "ya me voy porque mis hijos "¿mamá dónde estás? ¿mamá dónde estás?" la verdad es difícil para una mujer yo creo que para los hombres también porque no son de acero." (Ana, Policía Preventiva, 26 años de edad, 5 años de experiencia en la policía, un hijo)

El impacto inicial es duro por el cambio de imagen y la cotidianidad controlada, en la que se pierde la capacidad de decidir qué hacer. Los horarios aparecen como algo muy sentido pues el cuerpo tiene que adaptar sus funciones y su rendimiento a la disciplina institucional (comer sin hambre, dormir sin sueño) y las relaciones familiares también se modifican, en especial en aquellas mujeres que previo a la formación aun vivían en la casa familiar o las que son madres y se alejan de sus hijos. La mención a que algunas lloren en la primera clase de tiro ilustra la dificultad de entrar a un oficio que se percibe como inadecuado desde la identidad de género de mujer, lo cual se suma al distanciamiento de los seres queridos.

Otra cuestión de los sentimientos al entrar, es el miedo dado por la incertidumbre, pues se entra a un espacio desconocido en donde no se tiene la capacidad de decidir casi nada, no se conoce a nadie y sobre todo no se sabe cómo va a ser. Por ello, Ana destaca la importancia de la mentalidad al llegar. En su experiencia, el entrar a la formación significa un reto que debe afrontarse con seriedad y fortaleza. Implica una disposición "no vienes a la escolita", es decir, entrar preparada para resistir lo difícil del estar interna durante la capacitación, lo cual significa sobreponerse a sentimientos como tristeza y miedo.

También se menciona la dificultad de convivir solo con mujeres. Como se expuso líneas arriba, la formación en la Policía Preventiva no es mixta, lo que para muchas resulta pesado. Se habla de las envidias y los chismes como algo difícil de este periodo de formación en el que tienen que convivir todo el tiempo entre mujeres.

Sin embargo, en otros casos el entrar a la formación se ve como un privilegio pues, a pesar de todo, les pagan una beca por capacitarse para ingresar a un empleo estable. Más allá de los retos de resistencia física y la soledad del principio de la formación, hay quienes destacan la formación como un periodo de libertad por tener un ingreso económico (para muchas el primero en la vida) y por aprender una variedad de cosas que capacitan para enfrentarse al mundo. Patricia lo vivió así: "Pues yo cuando entré aquí era este soltera yo me sentía libre me sentía bien porque como te daban una ayuda económica de 500 pesos yo decía "quien me va a dar ese dinero por venir a estudiar a aprender armamento, manejo, esposas este infinidad de cosas que te dan aquí hasta inglés, territorialidad y mapeo yo no conocía el D.F. la verdad, yo vengo de provincia" (Patricia, Policía Preventiva, 27 años

de edad, 8 años de experiencia en la policía, un hijo).

Al impacto inicial, sigue la adaptación, donde ya se tienen amigas y el internamiento se va haciendo más llevadero. Además, comentan que es en las primeras semanas cuando más se marcha en formación al rayo del sol. Con el tiempo, la carga física disciplinaria se va reduciendo, es decir, al principio es lo más duro para descartar a las menos convencidas y una vez que se resiste, la experiencia resulta tolerable e incluso satisfactoria.

En la formación se inculca la disciplina policial que implica el aprendizaje de gestos y actitudes controladas y establecidas, como saludar a los superiores y marchar en formación. Estos son comportamientos que deben aprenderse a realizar en el momento preciso, lo cual implica aprender todo acerca del protocolo policial y sus modos rituales. Por ejemplo, en las ceremonias de izamiento de bandera, cuando la banda de guerra toca el himno nacional, todo el personal debe dejar de hacer lo que este haciendo para pararse y saludar en dirección al paso de la bandera, aun cuando desde donde se esté no se vea el paso de la escolta que lleva la bandera. Las personas, tanto policías como cadetes, deben permanecer en la posición de saludo hasta que la banda de guerra acabe de tocar y solo una vez que esto ocurra pueden reanudar sus actividades, sean las que sean. La formación implica pues, un aprendizaje de momentos a los que el cuerpo debe responder, para lo cual es necesaria la atención, es decir, incorporar los códigos institucionales para no fallar en la disciplina y no ser objeto de castigos. Además, las interacciones ritualizadas en la policía se tienen que hacer con una voz clara y fuerte ("masculina") pues parte de la identidad laboral es imponer respeto, por lo que en el aprendizaje de los saludos oficiales entre colegas las mujeres tienen que hacer más fuerte la voz y mostrarse lo menos expresivas posible.

Un aspecto fundamental de la formación en la policía, es que se busca suprimir la individualidad del aspirante para conformarlo a los valores de la institución y sus prácticas autoritarias. En este espacio, la iniciativa individual y las opiniones personales no son bien vistas, por lo que se busca que todos asimilen la cultura de la obediencia y el respeto por la jerarquía. Las órdenes deben acatarse sin preguntarse sobre su pertinencia, o bien guardarse para sí la valoración que se haga de las mismas. En esta homogeneización que implica la pérdida de identidad personal, (o su ocultamiento) el carácter genérico masculino del sujeto policial juega un papel fundamental. Esto debido a que la presentación

típicamente femenina da más margen a la individualidad: el uso de más o menos maquillaje, el color de cabello y tipo de peinado, uso de accesorios, las uñas etc todo esto es vetado en pos de la homogeneización que da el pelo corto, la ausencia de maquillaje y de todo arreglo o toque individual. Una informante resalta que *"te conviertes en una placa, un número"* para describir este proceso mediante el cual el nombre propio y todo lo individual deja de ser importante. Parte de la identidad es asumirse como un número, como parte de un todo (la institución policial que trasciende a los individuos) por lo que a la vez que se "renuncia" a la propia identidad se adquiere un sentido de pertenencia. De hecho, muchas de las policías entrevistadas antepusieron su número de placa a su nombre al momento de presentarse, lo cual da cuenta de la incorporación de la identidad laboral y su formalidad.

La formación en la Policía Auxiliar

En el proceso de formación, que implica interiorizar actitudes y comportamientos propios de la profesión, algunas optan por remedar los modismos y actitudes masculinas para entrar al ambiente laboral y conseguir prestigio o simplemente no ser marginadas o discriminadas. En el caso de la Policía Auxiliar la formación sí es mixta y Ofelia, quien representa un caso atípico pues cuando entró ya contaba con licenciatura en Psicología, me comenta como vivió el proceso:

"Sí te puedo jurar todo el proceso lo vi ¿no? desde que están formadas en la fila para pedir el empleo que es una persona seria como cualquier otra hasta esa transformación en la cual se encaran con un hombre y a partirse la madre y dicen "oye pues ¿qué te pasa? y si te la voy a partir que esto que lo otro" entonces sí hay un proceso, sí hay una transformación y sí hay quienes son como más este... tienen otro tipo de mentalidad y optan por cerrarse, fijate que también vi eso, como que se envuelven, se vuelven más serias se vuelven más reprimidas y a lo mejor ese peso social que dice "yo no puedo ser así porque está mal porque la sociedad lo ve mal porque yo no me puedo brincar las trancas y ser como ellos o yo no me puedo brincar las trancas y andar con uno y con otro" entonces se ponen esa barrera ¿no? se vuelven calladas se vuelven retraídas se vuelven como serias sin dejar de participar claro en todo lo que es la formación como policía" (Ofelia, Policía Auxiliar, 29 años de edad, 2 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En este testimonio, Ofelia identifica dos maneras en que las mujeres enfrentan el ambiente masculino de la formación (ella no se incluye en ninguna). En la primera, describe mujeres que imitan actitudes masculinas, como ser desafiantes ante la violencia física o bien tener múltiples parejas sexuales. La segunda, mujeres que, en sus palabras, optan por no "brincar las trancas", es decir no salirse de los mandatos de género que pesan sobre ellas como poseedoras de un cuerpo femenino. En

un entorno que premia y enseña lo que se socialmente se entiende como masculino, aquello entendido como femenino no aparece como opción, pero el "no brincar las trancas" se impone como un mandato que conmina a optar por el aislamiento y tratar de no posicionarse ni en lo "masculino" ni en lo "femenino". Es importante hacer notar el contexto de formación en el que los capitales de los que se puede echar mano no son muchos, más allá de las demostraciones de agilidad y "masculinidad", que pueden incluir el humor vulgar de los ambientes de hombres o mostrarse amenazante físicamente. En el ejercicio del trabajo, las opciones para obtener reconocimiento o beneficios se incrementan, porque se pueden utilizar otras cosas como el dinero o el puesto, pero en la formación "todos son iguales" por lo que el remedar las actitudes de la "masculinidad" más tradicional puede ser un recurso de adaptación o bien el optar por marginarse y así marcar una distancia para no involucrarse en situaciones de conflicto.

El cambio que implica la entrada a la formación, también se ve en las exigencias de resistencia física de la misma, que incluyen correr y marchar todos los días al rayo del sol, lo cual deja la piel roja, o realizar actividades que requieren dejar a un lado el miedo, como hacer saltos de gran altura. El ejercicio físico se presenta como un mayor reto para las mujeres por ser una actividad que culturalmente está menos inculcada en ellas que en los varones. Si bien para todos y todas es duro, para muchas la formación policial es la primera ocasión de enfrentar retos físicos, cosa que para los hombres resulta menos novedosa.

El proceso de formación implica, pues, un aprendizaje de lo que es el trabajo, que significa incorporar conocimientos para el ejercicio del mismo (legislación, administración) así como aprender nombres de objetos y el cómo usarlos (esposas, armas, chalecos, cascos etc). También significa un cambio en la relación con el cuerpo, por el sometimiento a los horarios y el ejercicio, así como las técnicas que se aprenden para hacer detenciones o usar armas que implican aprendizajes ligados al uso del cuerpo.

Por otro lado, la formación es también un primer acercamiento a la experiencia del ambiente laboral con sus rituales, sus códigos de comportamiento y actitudes, que están fuertemente cargadas de características asociadas a lo masculino, y donde el poder lo ejercen mayoritariamente hombres, por lo que la formación significa empezar a conocer lo masculino del oficio y fortalecer el carácter.

Como mencionó otra informante, al entrar a la formación les dijeron "que no había mujeres, que eres policía". Este discurso de supuesta neutralidad enmascara una cultura "masculina" de la policía, en la que para mostrarse capaz se tienen que suprimir actitudes típicamente asociadas a lo femenino, como mostrar los sentimientos de vulnerabilidad o quejarse de las exigencias físicas.

La discriminación de género a veces se hace presente entre algunos profesores o compañeros, aunque en general las informantes no recuerdan la formación como el periodo más difícil en ese aspecto para ser mujer dentro de la policía.

Para el caso de la Policía Preventiva, hay quienes mencionan el período de formación como un cambio a nivel personal, pero que el oficio solo se aprende ejerciéndolo en la calle, es decir, la formación se ve como una burbuja en la que todo es teórico y no se enfrentan los problemas "reales". Esto también se confirma con afirmaciones de personas que laboran en el ITFP quienes dicen que el ambiente laboral ahí es muy igualitario, se ve al Instituto Técnico de Formación Policial como uno de los lugares más "tranquilos" o menos conflictivos en cuanto a discriminación de género. Esto puede deberse a que los y las policías que ahí trabajan desempeñan funciones administrativas o son instructores, por lo que el carácter "masculino" no es tan importantes como en otras ramas del oficio, como en la operatividad, aunque no por eso deja de ser un espacio generizado. Por un lado, la formación no es el trabajo "real" de la calle y por otro lado, tampoco representa el ambiente laboral más común de la policía.

Por último, en el caso de la Policía Auxiliar, la formación se vive como algo menos significativo por su menor duración y por no estar internas. De hecho, si en general se habla de la mala capacitación como un problema de las policías en general, en el caso de la Policía Auxiliar esto es aun más acentuado. Se menciona que es como una "embarradita de todo y órale ya eres policía". Por lo mismo, en la Auxiliar el entrar al trabajo no se percibe con la misma satisfacción que en la Preventiva. Sin embargo, ahí la convivencia mixta sí enfrenta a un ambiente más rudo, en el que las mujeres aparte de lo masculino del oficio tienen que convivir con sus futuros colegas hombres.

El término de la formación que implica la entrada al trabajo, significa para la mayoría de las policías un motivo de orgullo y satisfacción por haber concluido un proceso pesado que les supuso

muchos retos y aprendizajes. Significa el cumplimiento de un objetivo y la entrada a un trabajo que aun se desconoce pero al que se aspiraba. En otros casos, el portar el primer uniforme puede ser motivo de incertidumbre, e incluso miedo, por saber que "ahora va en serio" y estar ya sujeta a los peligros y responsabilidades del oficio. La incertidumbre se mezcla con la satisfacción. Para quienes tienen familiares en la policía, significa una nueva perspectiva del trabajo, distinto a lo que veían de niñas. Sofía comenta sus sensaciones la primera vez que se puso el uniforme.

"¿Qué sentí?.. me gustó me gustaba mucho ese uniforme gris al principio me vi al espejo y "¡ya soy policía!" salir a la calle me daba miedo, al principio el primer día me dio miedo "¿que hago aquí?" ya no es lo mismo verlo quizá como cuando era niña las sirenas, los carros, las patrullas, no es igual, ahora ya es en serio que tengo que salir a la calle me daba pena hablarle a la gente y decir, me causaba emoción creo que eran como dos sentimientos encontrados, miedo cierta alegría, emoción porque dije "bueno ya lo hice" es algo que había querido experimentar y que no me arrepiento, la policía me ha dado muchas satisfacciones muchas cosas buenas, bonitas, he aprendido mucho y ahora tengo la oportunidad de estudiar la licenciatura entonces este he adquirido mucho de aquí" (Sofía, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Interacción con los hombres en lo informal

Las interacciones cotidianas informales al interior de la policía se dan en un ambiente donde abundan las bromas, las groserías, los chistes machistas, ciertos temas de conversación y todo tipo de actitudes comunes en ambientes donde la mayoría de las personas son hombres. Ante esto, las policías tienen que adaptarse y, por lo general, buscar un punto medio que no las margine y aisle, pero que tampoco las haga entrar de lleno al ambiente pues esto puede ser contraproducente.

Para ellas entrar al ambiente masculino y a veces vulgar les puede generar ser objeto de burlas incómodas, que les pongan apodos, o que los policías se permitan ciertas confianzas que resultan indeseables. Por otro lado, aislarse tampoco es una opción factible pues, al igual que en todo ámbito, es necesario relacionarse para hacer equipos o amistades y pasarla mejor. Por eso, ellas mencionan una constante negociación y puesta de límites con los compañeros, para sí entablar relaciones pero sin verse en la incómoda situación de que les falten al respeto con apodos, abrazos etc.

La constante que mencionan es lo que denominan "marcar una línea de respeto", que implica cierta distancia pues dicen que, por lo general, si tienen actitudes amigables los policías pueden tomar iniciativas de seducción. Parte del carácter profesional es la seriedad y la formalidad que para ellas a la vez sirve para marcar distancia y, sin ser groseras, no permitir acercamientos indeseados. La actitud

sería de los momentos en los que se realiza el trabajo en la calle también puede ser adoptada en momentos informales. Aquí, se puede ver que tener actitudes típicamente femeninas como ser expresivas, sonreír, hacer preguntas personales etc. puede ser contraproducente.

Ante la incomodidad de los chistes machistas que degradan a la mujer, o las vulgaridades y albures, las policías tienen diferentes reacciones. Algunas optan por "dar el avión", es decir, no entrar al ambiente ni oponerse activamente, sino simplemente dejarlo pasar, hacer como que no oyen para evitar conflictos. En especial, porque la mayoría de las veces como mujeres son minoría y, aunque haya más mujeres, nada les asegura que serán apoyadas por sus compañeras.

"A mi no me gusta llevarme con ellos, si yo no les digo no me dicen y así ellos ya ven "ay no pues ya no le decimos nada" y ya no se meten conmigo, porque si yo empiezo con su relajó ellos se empiezan a meter a meter a meter y ya me meten con ellos a su onda entonces yo no tengo como decirles "ay ¿por qué me dijeron este apodo? ¿por qué me dicen esto?" porque yo lo permití antes. Entonces desde el principio, sí les hablo bien y todo a mis compañeros pero sí me mantengo un poco así en cuestiones de relajó con ellos no lo permito y ya cuando me quieren decir les digo "alto" y ellos como que agarran... bueno piensan ¿no? "ay ella no se mete con nosotros no nos dice apodos entonces por qué..." y ya como que ya no me dicen. Pero veo otras compañeras que entran a su ambiente y luego ya las agarran que las abrazan y luego ya se enojan y ya empiezan los conflictos" (Patricia, Policía Preventiva, 27 años de edad, 8 años de experiencia en la policía, un hijo).

Este testimonio indica el posicionamiento intermedio que tienen que hacer las mujeres en el trabajo policial. Dejarse envolver por el ambiente puede ser malo y las que lo intentan no siempre salen bien libradas. A pesar de entrar a la interacción "como uno de ellos" los hombres pueden terminar por recordarles a las mujeres que, después de todo, "siguen siendo mujeres", es decir, la diferencia se marca a pesar de que las mujeres adopten actitudes asociadas a lo masculino, como decir groserías o apodos. Y es que a pesar de todo, siempre está latente la posibilidad de que los hombres busquen un acercamiento con fines sexuales, por lo que las mujeres siempre tienen que estar alerta para poner un alto en caso de que ellas no tengan esas intenciones.

Otras sí reaccionan activamente y confrontan a sus compañeros, cuestionándolos respecto a su machismo o sus groserías. Para hacerlo se les puede reclamar a los hombres una falta de actitud profesional, por decir groserías y bromas o directamente, desde su posición de mujeres, cuestionarles sus expresiones machistas respecto a las mujeres. Las reacciones de los hombres ante los cuestionamientos varían, desde minimizar y decir que "solo es broma, que no se lo tomen en serio" o

de plano enojarse y generar animadversión.

En todos los casos, sin embargo, las mujeres policías atribuyen la responsabilidad a si mismas. Si bien las actitudes machistas o vulgares pueden molestar, para ellas "así son los hombres", lo ven como algo irremediable y más que tratar o anhelar que ellos cambien (lo cual, en efecto, sería iluso), ellas se responsabilizan a si mismas por los situaciones incómodas que les puedan pasar. Es decir, desde su perspectiva, si son víctimas de machismo o malos tratos es porque ellas no supieron manejarse, no supieron poner límites, pero no se percibe mucho la culpa de los hombres pues finalmente "así son los hombres".

Aun así, hay las que dicen que confrontarlos sí puede servir, porque al menos frente a ellas dejan de hacer comentarios denigrantes para las mujeres. En esto se ve que la presencia de mujeres a veces puede hacer más amable el ambiente laboral.

La situación es diferente una vez que se establecen relaciones de amistad y confianza, cosa común pues las jornadas laborales largas hacen que la convivencia sea mucha y esto genera que las y los policías lleguen a conocerse bien. En los casos en que hay confianza, la línea de respeto puede suavizarse y ahí sí las mujeres pueden entrar al ambiente masculino y hacer bromas vulgares, aguantar el machismo, pero también mofarse de los compañeros, sabiendo que ellos no cruzaran los límites suavizados por la confianza. Igualmente, la confianza es importante a la hora de confrontar a los hombres respecto a sus comentarios machistas, pues se sabe que es más difícil crear animadversión y sí se puede entablar un diálogo, de hecho, el reclamarles en situaciones de confianza puede ser parte de la negociación de los límites, pues la relación de amistad ya existe y es poco probable que la misma termine por el reclamo. Cuando hay amistad con hombres policías, las mujeres policías sí pueden optar por entrar al ambiente y remedar los modismos masculinos vulgares y asimilarse como "uno más" pero siempre que ya exista una relación previa en la que los límites se negociaron. En este caso, el género se hace menos relevante porque una vez establecida la confianza, las mujeres saben que los hombres no pasarán los límites y la interacción se hace menos tensa. En estos casos, se ha establecido una relación de amistad después de trabajar juntos y ser afines. Las jornadas largas que prolongan la convivencia hacen que los y las policías se cuenten todo sobre su vida, incluidos sus problemas personales y lo referente a su familia, por lo que en

algunos casos surge la empatía y la amistad.

"Para empezar no te ofendes, aquí aprendes a que no te ofendes, bueno yo, porque hay gente que sí se ofende "¡ay no hombres!" y lo mismo que me pueden decir un comentario machista yo les puedo decir uno muy feminista (sic) ¿no? entonces en eso radica en que no nos ofendemos por eso somos buenos amigos o buenos compañeros, yo les puedo decir algo y no se ofenden, si me dicen algo no ofenderme, o sea es relajo es cotorrear llegas y te desestresas" (Eréndira, Policía Preventiva, 29 años de edad, 9 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En esta declaración, Eréndira menciona haber entrado al ambiente pero solo con aquellos compañeros con los que ha establecido una relación de amistad. Su testimonio da cuenta de que, al menos en relaciones de amistad, puede resultar tedioso oponerse a los chistes machistas o comentarios incómodos hacia las mujeres, por lo que parte de la adaptación es "tomárselo con calma". Esto puede interpretarse como una estrategia para hacer alianzas y amistades con los hombres, cosa que en el espacio laboral de la policía puede resultar ventajosa por ser los hombres los sujetos genéricamente privilegiados. Además, entrar al ambiente de los hombres y minimizar el machismo, es una forma de desmarcarse de lo femenino para tratar de asimilarse. Coates (2003) señala que reír y saber aguantarse las bromas son características que forman parte de la identidad masculina. En ambientes dominados por la presencia de varones, pues, el saber manejar el humor, hacer bromas, pero también resistirlas, es una condición clave para la convivencia en el trabajo. Ante esto Watts (2007) ha identificado tres facetas en las que el humor puede ser entendido en la convivencia en trabajos masculinos: en primer lugar el humor como resistencia, en segundo lugar, el humor como refugio y, por último, el humor como exclusión y estrategia para marcar límites entre los que pertenecen y los que no. "Como el humor en todas sus representaciones permite cierto grado de ambigüedad, admite que el insulto, la falta de respeto, el ridículo y los murmullos entren en acción de forma disfrazada y negable. Es difícil de resistir o desafiar, no solo debido a la variedad de formas que asume, sino porque el humor se supone que no se debe tomar en serio" (Watts, 2007: 260).

Estas características del humor en la policía aparecen con claridad, pues incluso cuando los hombres minimizan sus comentarios o chistes machistas diciendo a sus compañeras que "solo es broma", están, de hecho, marcando un límite entre hombres y mujeres, aun cuando su intención explícita no sea marginar a las mujeres. Es decir, el humor sirve para reproducir la homosocialidad masculina del espacio policial. Minimizar el humor o decir a las compañeras que "no se lo tomen

personal" es una forma de disfrazar la exclusión. Sin duda, algunas mujeres también participan de esta minimización del machismo pues muchas de ellas afirman no ofenderse dado que los comentarios no se dirigen a ellas personalmente y por lo tanto no tienen por qué ofenderse. Esto es una estrategia de adaptación en la que ellas mismas justifican el humor machista. El testimonio de Eréndira cuando afirma "no te ofendes, porque hay gente que sí se ofende "ay no hombres", señala a aquellas mujeres policías que sí se ofenden y no justifican el machismo como poco prácticas o demasiado sensibles. Por otra parte, ella misma, al afirmar que así como le hacen chistes ella también los hace, señala un uso del humor como forma de resistencia. Parte de adaptarse al trabajo es aprender a aguantarse las bromas y hacerlas, este aprendizaje del manejo del humor es necesario y ha sido documentado como constitutivo de la convivencia en ambientes varoniles, mientras que no es tan importante en espacios de mujeres. (Powell, 2015).

En el caso de las mujeres que sí se incomodan y lo expresan, a veces los hombres policías optan por limitar sus expresiones machistas en la presencia de esas mujeres, lo cual genera que la conducta de ellos se ajuste a la presencia o ausencia de esas mujeres policías. Esto ocurre en los casos en que también hay cierta confianza y por ello los hombres tienen la "deferencia" de limitar sus expresiones ofensivas, solo en presencia de esas mujeres que se ofenden, pero esto no significa que cambiarán su forma de ser en ausencia de las mismas. Esto es difícil de interpretar como un "triunfo de las mujeres" pues a pesar de que cuando ellas están presentes el machismo se limita, por un lado el machismo no desaparece y, por otro lado, el que limiten sus expresiones machistas en presencia de las mujeres policías que se ofenden, solo marca más la diferencia entre hombres y mujeres, es decir, el género refuerza su presencia en la interacción. Ante esto es interesante preguntarse ¿qué es mejor? ¿qué las mujeres entren al ambiente del trabajo y así como reciben bromas las hagan (reforzando el carácter masculino del ambiente laboral) o que marquen una diferencia y no entren al ambiente pero con el efecto de ser más singularizadas en su identidad de género?

Al parecer, que el género se vuelva menos relevante es más factible cuando el ambiente laboral sigue siendo "masculino" y las mujeres policías se distancian de los comportamientos entendidos como femeninos, y dejan de ser singularizadas como mujeres, para reproducir el ambiente "masculino" de las bromas que a veces pueden ser pesadas. Por otro lado, el ambiente puede

suavizarse o atenuar su carácter "masculino", en presencia de ciertas mujeres que manifiestan su incomodidad, con lo cual el sexo de las personas se vuelve más importante como factor de interacción, pero lo generizado del ambiente puede hacerse menos "masculino", aunque sea por breves momentos. De este modo, la policía sigue siendo un espacio en que las mujeres tienen, o que asimilarse a lo que socialmente se asocia a lo masculino para entrar casi como iguales a la convivencia o bien, como decía Ofelia, no "brincar las trancas" y así no exponerse a las bromas pero manteniéndose, a los ojos de los hombres, como mujeres, es decir, como diferentes. Sin embargo esto no quiere decir que "no tengan opción" pues, en otra parte, el testimonio de Eréndira da cuenta de una adaptación y una convivencia con policías hombres a los que considera grandes amigos y apoyo. Es decir, no necesariamente se padece el entrar al ambiente pero esto sí da cuenta de que persiste la incompatibilidad de las identificaciones de género asociadas a lo femenino con la identidad laboral policial. El hecho de que las mujeres reproduzcan las bromas y hagan el mismo tipo de comentarios, fortalece el carácter entendido como masculino de la policía, aun cuando esto signifique que ellas, en tanto mujeres se adaptan, o precisamente por ello. Estos son ejemplos de diferentes maneras de posicionarse ante los modos de convivencia de la policía. En el siguiente apartado trataremos el tema de la discriminación de género, cuestión aun muy presente en el trabajo.

Discriminación de género en el trabajo

En las experiencias de las entrevistadas, la discriminación de género sigue siendo una realidad en la policía que se da de forma explícita e implícita. Los actos de discriminación de género se dan tanto de hombres mando a mujeres subordinadas como de hombres subordinados a mujeres mando y entre iguales en autoridad.

En el caso de hombres mando hacia mujeres subordinadas, es común que les asignen tareas poco valoradas, que las marginen evitando hablar con ellas y que les nieguen permisos para atender emergencias familiares o para capacitarse y estudiar. En las interacciones entre iguales, la discriminación se ve en la renuencia de algunos policías hombres a trabajar en la calle con mujeres policías, o de plano con comentarios sexistas. En el caso de hombres subordinados hacia mujeres con mando, algunos hombres discriminan con actitudes apáticas y caras largas al recibir órdenes de

mujeres. Igualmente, existe la falta de reconocimiento hacia las mujeres con jerarquía al atribuirse que tengan un puesto de mando a haber accedido a intercambios sexuales, con lo que se niegan sus méritos laborales.

Cuando Bourdieu habla de la masculinidad como nobleza (1998) se refiere a la forma en que los trabajos masculinos están valorados y los femeninos devaluados. Aun cuando se trate de trabajos muy similares, el hecho de que sean realizados por hombres automáticamente los dota de prestigio y, a la inversa, cuando un trabajo es realizado por mujeres pierde valoración. La esfera pública del trabajo remunerado es la esfera varonil por excelencia, y parte de la construcción de la identidad de los varones está ligada al trabajo que realizan, pues este les permite ganar dinero y ser proveedores de su familia, lo cual es parte fundamental del ser hombre en nuestra sociedad. Además, esto los adscribe al espacio público alejándolos de la esfera privada del hogar, pero dándoles la autoridad en la misma. El hecho de que entren mujeres a trabajos que antes eran sólo varoniles, viene a desestabilizar muchas cosas. Por un lado, pone en evidencia que no se necesita ser hombre para realizar el trabajo pues, en el caso de la policía, tradicionalmente la imagen laboral asocia la profesión a la fuerza física que se necesita para combatir el crimen. En este sentido, la entrada de mujeres "desenmascara" como falsa la necesidad de ser hombre para realizar el trabajo y pone de manifiesto, además, que el trabajo de policía no es ese trabajo de acción y combate al crimen permanente sino que, de hecho, tiene mucho de rutinario. Por otro lado, la entrada de mujeres al empleo, en general, también cuestiona la autoridad de los hombres en el espacio doméstico dada por su carácter de proveedores. Si las mujeres también pueden llevar dinero a la casa ¿cómo justifican los hombres su autoridad sobre la familia?

Por todo ello es explicable, aunque no justificable, que los hombres adopten actitudes discriminatorias hacia las mujeres que entran a competir con ellos en el trabajo, pues su misma identidad y valía se pone en cuestión cuando se hace evidente que una mujer puede desempeñar el trabajo que ellos hacen.

"La violencia de algunas reacciones emocionales contra la entrada de las mujeres en tal o cual profesión se entiende si sabemos que las propias posiciones sociales están sexuadas, y son sexuantes, y que, al defender sus puestos contra la feminización, lo que los hombres pretenden defender es su idea más profunda de sí mismos en cuanto que hombres, sobre todo en el caso de categorías sociales como los trabajadores manuales o de profesiones como las militares que deben una gran parte, por no decir la

totalidad, de su valor, incluso ante sus propios ojos, a su imagen de virilidad" (Bourdieu, 2010: 119).

Hay estudios que hablan de dificultades de integración para las mujeres en empleos dominados por hombres. Stobbe (2005) identifica tres tipos de discurso que justifican la exclusión de mujeres de trabajos masculinos. El primero se denomina el discurso de "el tipo de trabajo", el segundo es el discurso de "la disponibilidad" y el tercero es el de "relaciones de trabajo".

El discurso de "el tipo de trabajo" dice que las mujeres deben ser protegidas de y no son aptas para trabajos que implican suciedad o demanda física. El discurso de "la disponibilidad" dice que las mujeres, en especial las que tienen familia, son menos flexibles y tienen menor disponibilidad de tiempo para el trabajo, pues tienen que atender a su familia. Por último, el discurso de "relaciones de trabajo" dice que las mujeres son problemáticas por ser emocionales y conflictivas y por lo tanto impactan negativamente en el bienestar y la cohesión del grupo de trabajo.

En las entrevistas realizadas se encontraron ejemplos de estos tres tipos de discurso en lo relativo al trabajo de las mujeres policías. En primer lugar, el discurso de "el tipo de trabajo" margina a las mujeres en tanto los hombres no quieren salir con ellas a trabajar en la calle porque no se considera que puedan enfrentar el peligro, ni cubrir las espaldas, en la misma forma en que lo haría otro hombre. En este sentido, las mujeres declaran que algunos hombres no quieren salir a trabajar con ellas y ni siquiera les dan la oportunidad de ver cómo trabajan en la calle. Igualmente, los mandos las asignan a tareas poco valoradas, que se consideran poco peligrosas, y es raro que a una mujer le den patrulla. Por otro lado, las mujeres policías también encuentran un conflicto con el arreglo personal ya que el arreglarse de manera femenina (pintarse las uñas o maquillarse y usar aretes) hace que los hombres, y otras mujeres también, consideren que ellas no van a "ensuciarse las manos" que no van hacer frente a situaciones difíciles y que no van a estar a la altura de los desafíos físicos por estar muy preocupadas por su apariencia. En este sentido, se encuentra una incompatibilidad entre el arreglo femenino y la identidad laboral policial. Por ello, las mujeres en la policía tienen que probar su valía y ganarse el respeto de los compañeros, pues de entrada no lo tienen.

Este tipo de discriminación se sustenta en la naturalización de la diferencia física como algo fundamental que separa a hombres y mujeres. El hombre es visto como el sujeto idóneo para

trabajar en la calle, pues posee la fuerza necesaria para combatir a la delincuencia, mientras que la mujer, al carecer de los atributos físicos necesarios, es percibida como una carga, no se le dota de la cualidad de colega sino que al generizarla en su especificidad de mujer se le considera "menos policía". Esto claramente resulta discriminatorio, porque la fuerza física no es algo que se posea "por naturaleza", sino que es algo que se puede adquirir con entrenamiento físico. Si bien es cierto que el ejercicio, en especial el que dota de fuerza, es más fomentado desde la infancia en varones que en mujeres (y por lo tanto no se puede decir que los hombres sean "más fuertes por naturaleza") en el espacio de la policía las mujeres pueden estar entrenadas y tener el conocimiento para enfrentar amenazas físicas.

Antes este discurso de "el tipo de trabajo" las mujeres tienen que demostrar que pueden "entrarle" a las exigencias físicas y "ensuciarse las manos", pero esto a veces genera que se niegue su "feminidad" y se las tache de "machorras" u otras designaciones que niegan su condición de mujeres, con lo cual algunas pueden sentirse incómodas y supone otra forma de discriminación. Esto a la vez tiene un efecto paradójico. Las mujeres que sí son vistas como "femeninas" y por lo tanto son objetualizadas por los hombres, pueden tener beneficios a partir de su atractivo físico, pero también pueden ser objeto de acoso sexual. Por otro lado, las mujeres cuya "feminidad" es negada, serán marginadas de esos espacios en los que las mujeres "femeninas" tienen cabida pero eso no necesariamente hará que sean reconocidas y valoradas automáticamente igual que un hombre.

En segundo lugar, el discurso de "la disponibilidad", que justifica la exclusión de las mujeres por verlas menos comprometidas que los hombres, también se presenta. Las mujeres policías, muchas veces tienen que atender asuntos familiares, en especial las que son madres solteras pero también las casadas, y los mandos son poco empáticos y no las dejan salir ante una eventualidad familiar.

También dijeron que pedir permiso y salir a atender un asunto familiar, aunque sea con autorización, puede ser contraproducente, ya que al volver pueden haber cambiado ciertas condiciones, como ser asignada a tareas menos valoradas que las que se tenían o perder cierto equipo de trabajo (escritorio, computadora). "Todo lo ven mal, el hecho de despegarte del trabajo,

aunque no estés haciendo nada, pero el hecho de salirte lo ven mal, pero no saben que también es una responsabilidad la que tenemos ahí en casa" (Carolina, Policía Auxiliar, 37 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, dos hijos). Igualmente, pedir permiso para salir por una emergencia familiar genera suspicacias, porque a veces se cree que la familia se usa como pretexto para salirse del trabajo. En esto no siempre hay empatía por parte de las mujeres hacia sus compañeras, en las entrevistas algunas justificaban la falta de permisos a las mujeres porque decían que algunas abusan: "con el pretexto de la familia se quieren estar yendo todo el tiempo de permiso" con lo que se pone en duda la veracidad del evento familiar que quieren atender. Igualmente, las mujeres participan de este discurso discriminatorio de la "disponibilidad" cuando se quejan de que algunas obtengan permisos y ellas no, antes que exigir mejores condiciones para todas.

Una forma similar a la del discurso de la disponibilidad, para mostrar resistencia a la presencia de las mujeres, es apelar de manera burlona a la igualdad de género.

"A veces en mi unidad nos mandan de apoyo a un evento cultural o deportivo nosotros tenemos un camión, el camión tiene treinta lugares, entonces "se forman primero las mujeres" y ya nos suben al camión y ahí empiezan "no ¿por qué ? quieren igualdad" así empiezan, sarcasmos lo que quieras bromas pero digo entre broma y broma hay a veces cierta verdad digo "pues creo que sí" pero es que ellos tampoco respetan" (Sofía, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Este testimonio da cuenta de la manera en que algunos hombres apelan de manera sarcástica a la igualdad de género para reclamar que no se tenga deferencias con las mujeres, que ellas se aguanten igual que los hombres. Si bien formalmente esto así debe ser, y las mujeres no deben ser sujetas de trato especial, lo que se quiere hacer notar es que hay hombres a los que incomoda el discurso de la igualdad de género y lo adoptan burlescamente para hacer que las mujeres pasen las mismas condiciones duras que ellos, como una forma de decirles que si quieren tener el privilegio de estar en la policía tienen que pasarla mal y que por ser mujeres nadie debe tener consideraciones con ellas.

Sin embargo, como se mencionó, hay condiciones de vida diferentes en hombres y mujeres policías, como la mayor responsabilidad en las tareas domésticas para las mujeres, por lo que apelar a la mera igualdad ante situaciones claramente desiguales resulta una forma de marginar, de

señalar que las mujeres quieren igualdad en el trabajo pero a la vez quieren que se les den tratos especiales, cosa que en las entrevistadas no manifestaron. El discurso políticamente correcto de la igualdad de género, se retoma de manera burlona cuando los hombres buscan minimizar o justificar las desigualdades y mantener privilegios como una forma de decir "de que se quejan si querían igualdad". Sin embargo, el discurso de la igualdad no siempre es reivindicado de manera seria y consecuente.

Por último, el tipo de discurso denominado "relaciones de trabajo", que margina a las mujeres porque las considera conflictivas y emocionales, se ve reflejado en la renuencia de los hombres a trabajar con mujeres policías en la calle. Además de percibir las físicamente débiles, como ya se mencionó, se considera que las mujeres no sabrán reaccionar con efectividad ante un suceso violento y se quedarán "pasmadas" por el miedo. Esto se liga al estereotipo femenino de lo emocional que ve a las mujeres como inadecuadas ante situaciones que requieran actuar rápido, ser frías (es decir racionales lo contrario a lo emocional) y ejercer la violencia. Los hombres consideran que las mujeres no tienen la "visión" para planear y realizar una acción táctica y esto no solo se refiere a la fuerza física, sino también a la capacidad de planeación y ejecución de una táctica anti crimen. Esto las hace aparecer inadecuadas para el trabajo en la calle. La dicotomía razón/emoción es a la vez una dicotomía de género que asigna a los hombres la capacidad racional y a las mujeres la cualidad de lo emocional. Esta dicotomía opera en este caso para reforzar el carácter masculino del policía. Tanto los hombres como las mujeres, reconocen en el hombre la capacidad racional para medir los peligros y anticiparse, mientras que las mujeres, en tanto son percibidas como muy emocionales, se dice que carecen de la visión y la frialdad, por lo que actuarán según sus emociones lo cual puede ser contraproducente.

Igualmente el discurso de "relaciones de trabajo" apareció como una postura de ellas mismas respecto a sus colegas mujeres para hablar de lo difíciles que son las relaciones entre mujeres en la policía. Muchas mujeres policías prefieren trabajar con hombres porque dicen que las mujeres de todo se ofenden, de todo "viborean", que hay envidias cuando una considera que la otra luce mejor o que se arregla mucho y que en general la convivencia con mujeres es difícil porque se consideran conflictivas:

"Entre mujeres es más difícil ¿por qué? porque egos que si una trae un uniforme diferente al tuyo o que que si el labial que si las uñas o sea nos fijamos en todos los detallitos ¿no? A los hombres sí les molesta precisamente por eso, porque somos más banales o sea muchas veces estás distraída si estás en Tepito en vez de estar viendo si hay un acto delictivo muchas veces están viendo la ropa y... de verdad de verdad... las mujeres somos "ay es que mi hijo necesita calcetas" y así bajita la mano estas en servicio ves las calcetas y las compras o sea y un hombre no, un hombre a lo mejor se compra unos tacos o sea más para comer o más para una necesidad fisiológica que para una necesidad banal ¿no?" (Eréndira, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En este testimonio se puede ver la manera en que las mujeres mismas participan de la discriminación de género por incorporar unos esquemas de percepción dominantes que las ven como "banales" y por lo tanto poco confiables, en especial en lugares peligrosos. Esto es un ejemplo de lo que Bourdieu (1998) denomina violencia simbólica, que se refiere a las maneras en que los dominados en un determinado espacio social no se dan cuenta y participan de su dominación, pues entienden su situación bajo los mismos esquemas de los dominadores. En el caso de la policía, el discurso que las ve como conflictivas, envidiosas, chismosas y poco confiables es frecuentemente adoptado por las mujeres para explicar lo difícil de las relaciones entre mujeres.

En un espacio como la policía donde las actitudes y comportamientos masculinos son lo más valorado, no sorprende que las mujeres policías en ocasiones perciban a lo "femenino" como indeseable pues se les presenta como incompatible con el trabajo. En el testimonio de Silvia, cuando habla de que una mujer puede comprar calcetas para el hijo mientras trabaja, más que destacar que esa mujer lo hace porque, a pesar de trabajar, tiene también la responsabilidad de vestir a los hijos (y todo lo que implica eso, tanto si vive en pareja como si es madre soltera) resalta la banalidad del acto, con lo que se filtra la incompatibilidad de un mandato de género que pesa sobre las mujeres (vestir a los hijos) con el desempeño del trabajo policial. Además, es curioso que el proveer de calcetas al hijo se considere como algo banal pues la necesidad de vestido es indispensable.

El tema de la rivalidad entre mujeres se explica en parte por la necesidad de distanciarse de lo que se entiende como femenino para mostrarse competente como policía y también por la mayor valoración que a veces las mujeres hacen de los varones como sujetos para el trabajo y como amigos. Es decir, en un espacio donde los hombres tienen el poder, para una mujer puede ser más valioso juntarse con ellos que con otras mujeres. Igualmente, en tanto en la policía las mujeres son minoría cuantitativa y simbólica, ellas pueden buscar distinguirse en base a su singularidad como

mujeres, para lo que la presencia de otras mujeres (y más si las perciben como incompetentes) resulta problemática. Por supuesto que existen relaciones de amistad entre mujeres al interior de la policía, pero en un espacio tal hegemonía de lo "masculino" se hacen difíciles.

Esto no se dice, claro está, para culpar a las mismas mujeres de su dominación sino para resaltar que en el espacio de la policía las mujeres también incorporan esquemas de pensamiento que las marginan y dificulta que surja, por ejemplo, una alianza entre mujeres policías que busque cambios respecto a la cultura machista del trabajo.

Más allá de la identificación en acto de estos tres tipos de discurso, las mujeres policías también experimentan actos de discriminación más directos. Uno común es la apatía de algunos hombres policías para acatar órdenes cuando ellas tienen el mando.

"Sí, uno como mujer, bueno que los hombres luego te respetan por el sexo ¿no? pero hay otros que dicen "ay ¿por qué una mujer te va a mandar?" ¿no? y luego yo como (era) nueva, porque además había otros compañeros más antiguos que yo, decían - "no pus ¿cómo ella?". Me querían decir así como... tutear o sea no respetar entonces yo sí tuve que implementar los correctivos disciplinarios"

¿Qué hacían los hombres?

"Te faltaban al respeto así como que te querían empujar, como eramos así de la misma edad ponle 20 años o sea decían "ay es que tu grado..." decían que era de Sabritas de chocolate, entonces yo sí dije "no pues yo tengo la comisión y tienes que obedecer" entonces ya les apliqué los correctivos disciplinarios, nada más a dos o sea no tuve que arrestar a todos" (Trinidad, Policía Preventiva, 26 años de edad, 5 años de experiencia en la policía, un hijo).

En este testimonio, Trinidad comenta su experiencia en su segundo año de trabajo cuando tuvo hombres a su cargo. La edad y el sexo eran motivo de insubordinación, y en este caso no solo eran actitudes de apatía, sino que los hombres trataban de intimidarla hablándole de tu (lo cual en el medio policial es una falta de respeto hacia un superior) y diciendo que su grado era de "chocolate", es decir, que ella no tenía los méritos para ostentar el grado que tenía. Sin duda es difícil que un hombre tenga ese trato irrespetuoso hacia otro hombre policía que es su superior, pues sería pedir a gritos una boleta de arresto o algo peor. Sin embargo, tratándose de una mujer, los hombres manifiestan su pretendida superioridad desacatando y confrontando a la mujer mando. A ella la perciben como carente de autoridad y sus actitudes desafiantes buscan que su autorproclamada "masculinidad" se imponga a la organización formal que le da a ella el mando. Ante la

insubordinación dada por el machismo, la institución provee de mecanismos para castigar y hacer respetar la jerarquía, a los cuales Trinidad tuvo recurrir, arrojando a dos de los policías a su cargo. En este sentido, las situaciones de discriminación se pueden superar cuando se tiene el mando y la capacidad de coerción (así como la determinación de aplicarla) pero la situación es muy diferente cuando la discriminación proviene de un superior, pues ahí los mecanismos institucionales de reparación del daño no son tan efectivos ni confiables.

Es el caso de mujeres que son asignadas a tareas poco valoradas ante lo cual no pueden hacer mucho pues la jerarquía del trabajo no da margen a quejas. "Cuando llegué a la sección cuatro ahí todas las mujeres a banco y el comandante así te decía "no es que tu como mujer no me sirves" entonces las mujeres te querían en un punto fijo, pie tierra "tu pie tierra" (Patricia, Policía Preventiva, 27 años de edad, 8 años de experiencia en la policía, un hijo).

El asignar a tareas poco valoradas a las mujeres da cuenta de la naturalización discriminatoria que hacen algunos mandos y de la poca disponibilidad a cambiar sus prejuicios de género. El hecho de no dar la oportunidad a las mujeres de destacarse es, una vez más, una forma de marginarlas y de prevenirse contra lo que perciben, como ya se mencionó, como una "invasión". En este caso, también es probable que influyan las relaciones cerradas de amistad entre varones, donde a la mujer no se la percibe como un igual sino que se la genera en su condición de mujer y las relaciones con ellas se establecen con la objetualización sexual de trasfondo. Por lo tanto, los mandos pueden tener deferencias hacia las mujeres cuando quieren un intercambio sexual, pero es difícil que valoren su trabajo en la misma medida que el de un hombre y que por lo tanto las asignen a tareas de prestigio.

Otra forma de discriminación se da mediante lo que se denomina doble standard, es decir, que los mismos actos (en este caso errores) se juzgan diferente según quien los comete. En el caso de la policía, varias informantes dijeron que los mismos errores son más señalados en mujeres que en hombres. Algunas lo minimizaban diciendo que "eso pasa pero como pasa en todos lados" lo cual da cuenta una vez más del carácter estoico de la policía, es decir, que las policías no se quejan por la discriminación porque hacerlo las singulariza.

Otra habló de que una mujer, al primer error que comete, es marginada y el mando la excluye,

mientras que tratándose de hombres los errores se perdonan más fácilmente.

La resistencia de los hombres a la entrada de mujeres a la policía es una explicación de la manera en que cualquier pretexto es bueno para excluirlas. El doble standard se ve en la forma naturalizada en que se juzga a las mujeres cuando cometen un error, pues el mismo se atribuye a su condición de mujeres. Más de una informante mencionó que ante una falla de una mujer policía la explicación "lógica" es "pues claro es vieja" mientras que un error de un policía varón nunca se achacaría a su condición de hombre.

La discriminación de género sigue siendo una constante del espacio policial y si bien es claro que no todos los hombres discriminan, es aun común infravalorar a las mujeres, o que sean percibidas como policías de segunda. Si bien algunas mencionan que hay compañeros policías buenos que incluso las tratan mejor que a los hombres y manifiestan su gusto porque las mujeres entren, es cierto que para algunos sigue siendo molesto trabajar con mujeres. También se dice que, en general, las actitudes discriminatorias son más pasivas que activas, como poner caras o ser apáticos y no tanto que las insulten directamente. Esto habla de que al menos en el discurso oficial, la discriminación de género es censurable y por lo tanto no siempre puede ser explícita, pero se puede seguir manifestando pasivamente, al menos entre iguales o cuando el hombre es subordinado.

Sin embargo, cuando el hombre es mando, las respuestas ante la discriminación no pueden llamar a cuentas al discriminador. Lo más que pueden hacer las mujeres es pedir su cambio de sector para cambiar de jefe, pero difícilmente se sancionará a un mando que cometió un acto discriminatorio. Esto porque, además de la impunidad institucional, también la cultura policial estigmatiza las denuncias internas, así, denunciar puede reforzar la marginación.

Esto también tiene que ver con el nivel general de marginación y discriminación. Me refiero a que en una institución como la policía de Distrito Federal, en la que incluso los actos de acoso sexual difícilmente son denunciados y menos sancionados, el denunciar actos de discriminación, como ser asignada a tareas poco valoradas por ser mujer, puede ser risible para la mayoría de los y las policías.

En conclusión, el tema de la marginación de género en el espacio policial da cuenta de que aun persiste una incompatibilidad entre la identidad de género femenina y la identidad laboral de la policía. Las acciones de marginación son variadas, e ilustran que el machismo está arraigado en la institución y no siempre hay mecanismos para hacerle frente. Igualmente, las reacciones de las mujeres y sus estrategias varían, pero se ha visto que el respaldo institucional ante el trato arbitrario es efectivo cuando se tiene la jerarquía, pero no cuando se está en una posición subordinada.

Ante el ambiente laboral, las mujeres tienen que adaptarse remedando los modismos masculinos pero siendo cuidadosas de que los policías no se tomen demasiadas confianzas. Otra opción es no entrar al ambiente pero esto hace más difícil establecer vínculos con los hombres, lo cual es problemático en un espacio donde la mayoría son varones. Por otro lado, las relaciones entre mujeres suelen percibirse como conflictivas y aunque en el trabajo de campo si vi mujeres policías amigas, (nada es absoluto) la mayoría de los testimonios reproducen algunos prejuicios sobre las mujeres, en especial el del tipo de discurso de "relaciones de trabajo" que ve a las mujeres como conflictivas, por ser emocionales, lo cual se traduce en renuencia a trabajar con mujeres.

Sin embargo, se encontró que las mujeres resisten el discurso de "el tipo de trabajo" y mantienen una actitud ambigua respecto al discurso de "la disponibilidad". En el primer caso, se quejan de que los varones no quieren trabajar con ellas en la calle y en general dicen que pueden hacer cualquier cosa que un hombre hace. En cuanto al discurso de "la disponibilidad" hay una actitud ambigua porque, se quejan de la falta de flexibilidad de los mandos para dar permisos, pero a la vez se justifican esta actitud diciendo que algunas mujeres abusan de los permisos.

Acoso sexual y laboral

En la policía el acoso sexual y laboral siguen siendo prácticas comunes que cometen principalmente hombres pero también mujeres mando hacia las mujeres policías. El acoso entre personas de igual jerarquía está más invisibilizado, pues el mismo puede ser resistido con mayor facilidad y generalmente al hablar de acoso, las mujeres policías se refieren principalmente al comandante, es decir, al jefe como la persona más propensa a acosar. A su vez, el acoso hacia hombres también debe existir. pero la presente investigación se centra en la experiencia de las mujeres policías por lo

que es un tema que no atañe a este estudio.

El fenómeno del acoso sexual en la policía ilustra que es un espacio laboral donde la jerarquía está dada por el puesto de trabajo y por el sexo. Para muchos hombres, las mujeres policías no cuentan como colegas en la misma medida que otros hombres, y solo las ven más como posible fuente de placer sexual. Los testimonios recabados dan cuenta de que, para algunos hombres policías, muchas veces las mujeres se dividen en dos grupos: atractivas y no atractivas. Ambas son objeto de discriminación y no se las valora como a un hombre, pero las primeras pueden obtener beneficios a partir de su físico.

La cultura de objetualización del cuerpo de las mujeres y la impunidad, hacen que el acoso sexual sea una práctica extendida. En la policía la jerarquía del mando debe ser respetada y, como se ha mencionado antes, este tiene mucho poder sobre la gente que está a su cargo, pues posee muchas formas de ejercer coerción y los subordinados no cuentan con canales para oponerse a arbitrariedades que les ocurran. La cultura autoritaria de la institución, sumada al machismo de la misma, hacen que el acoso sexual sea una práctica común con la que las mujeres policías tienen que lidiar. El acoso sexual puede definirse como: "cualquier avance sexual, físico o verbal, repetido e injustificado; declaraciones denigrantes de contenido sexual explícito, observaciones hechas por alguien en el lugar de trabajo que son ofensivas y objetualizantes para quien las recibe o que causan malestar, humillación e interfieren con el desempeño laboral de quien las recibe" (Gruber, 1982: 273).

El acoso sexual puede ser ejercido y recibido por cualquier persona independientemente de su sexo, pero se ha observado que es una práctica principalmente realizada por hombres hacia mujeres. Una de las explicaciones del acoso sexual es que el mismo es una forma en que los hombres demuestran poder o superioridad ante las mujeres, en especial en aquellos espacios laborales más tradicionalmente dominados por la presencia varonil. En este sentido, al igual que con la discriminación de género, el acoso sexual se explica como una reacción de los hombres a la entrada de mujeres al trabajo, como una forma de marcar que la policía es un espacio varonil y que ellas son intrusas (Tena 2011).

El acoso sexual se ejerce principalmente por personas ubicadas en una posición de poder respecto a aquellas que desde algún punto de vista están en desventaja respecto al acosador. Siendo así, el acoso de hombres hacia mujeres también se puede explicar por la situación socialmente ventajosa de ser hombre, y más en un espacio masculino como la policía, donde la mayoría de las figuras de autoridad son hombres y las mujeres se encuentran en minoría. Sin embargo, también podemos pensar en la jerarquía laboral, que facilita que aquellas personas con autoridad acosen a sus subalternos. El sexo y la posición en el organigrama pues, resultan factores explicativos para entender el fenómeno del acoso sexual.

En las entrevistas realizadas, las mujeres policías mencionaron diferentes formas de acoso, algunas en forma de peticiones de copresencia del jefe hacia la mujer policía que es su subordinada, como nombrarla su escolta u obligarla a comer con él. A esto, pueden seguir invitaciones insistentes a pasar tiempo fuera del trabajo, así como llamarle a las policías por teléfono para entablar conversaciones que no tienen que ver con cuestiones laborales.

Cuando las mujeres policías se niegan a acceder a las peticiones sexuales de los mandos (que pueden ser implícitas y explícitas) es común que empiece el acoso laboral. Varias informantes dijeron que cuando una mujer policía se rehúsa a acceder a las peticiones de índole sexual el jefe opta por acosarla laboralmente. El hecho de que al acoso sexual siga el acoso laboral, parece confirmar la explicación que entiende al acoso como una forma en que el acosador marca su pretendida superioridad y jerarquía, pues con el acoso laboral ya no se trata de peticiones de índole sexual sino que se trata de castigar la resistencia de la mujer que no cede sexualmente, se trata de reafirmar el poder ante la negativa de la mujer. Si la jerarquía de hombre no se obtiene mediante el sexo igualmente se marca mediante el acoso laboral.

Las mujeres, por supuesto, tienen la opción de ceder a los intercambios sexuales insinuados y así obtener beneficios como salir temprano, que las asignen a tareas poco pesadas y en general tener un trato especial por parte del comandante.

Por lo tanto, en la policía algunas mujeres pueden hacer un uso estratégico del arreglo femenino para obtener el favor del (o la) mando y esto también es referido como una práctica extendida. Esto

no se refiere tanto a adoptar una actitud femenina como a un arreglo, es decir, el mero arreglo "femenino" es útil sin necesidad de comportarse de manera femenina.

"Es como ya por cultura que llega una persona nueva y todos andan tras esa persona y más el comandante, entonces el comandante si le gusta pues anda con ella y si no quiere pues ahí está el conflicto. Tienes, claro, muchos beneficios porque obtienes que salgas temprano, que te paguen más, que te pongan una jerarquía porque la jerarquía consta que te paguen más dinero, aparte de tu cargo, que seas la princesa y reina y que nadie te toque, sí de verdad, y que no salgas a los servicios más pesados y que a lo mejor te vayas de voladora porque eso es no trabajar y cobrar" (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

El hecho de que el comandante tenga una novia en el agrupamiento, fue descrito por las entrevistadas como algo que se ha vuelto común. Igualmente, el trato privilegiado que recibe la novia del jefe, incluye que los miembros del agrupamiento se muestren respetuosos hacia ella independientemente de su rango o desempeño laboral. Esto genera animadversión hacia la novia del jefe, no solo por el trato privilegiado que recibe por parte del jefe, sino también porque los integrantes del sector le tienen que tener atenciones solo porque sale con el comandante. Además, esta animadversión no puede ser mostrada, pues hacerlo generaría una mala relación con el jefe.

Algunas informantes hablaron de la adopción de actitudes prepotentes por parte de la novia del jefe, ya que esa relación le da poder, con lo que su rango o trabajo pasan a ser secundarios. En estos casos, el acceso al poder para las mujeres está ligado a su relación con hombres de poder y esta relación ocurre gracias a intercambios sexuales. Sin embargo, a los beneficios que genera entablar una relación con el jefe se opone la "mala fama" que se hace la mujer policía, no solo por tener un trato privilegiado que es injusto para los demás, sino por ceder sexualmente. La moral sexual machista, que condena la sexualidad de las mujeres, se hace patente en estos casos, pues la que se acuesta con el jefe, a la vez que tiene que ser respetada, a sus espaldas se la trata de "puta" "pronta" y todo tipo de palabras de uso extendido que denigran a la mujer que usa el sexo para obtener beneficios. De hecho, en la policía hay una palabra especial para hablar de esas mujeres, esta palabra es "choclaya". La choclaya, es el almuerzo que les dan a los policías para su jornada laboral, pero se dice que es muy malo y que incluso puede causar malestar estomacal, porque a veces los alimentos están en estado de putrefacción. Por lo mismo, la choclaya es un alimento indeseable que la mayoría de los policías no comen y la tiran o la regalan a indigentes. A las mujeres que ceden a los intercambios sexuales se les designa en la policía choclayas, es decir, son personas indeseables

que pasan a ser estigmatizadas.

Por otro lado, el hecho de no ceder a los intercambios sexuales genera acoso laboral, como ya se mencionó, pero también puede generar antipatía por parte de otras mujeres. Dentro de la cultura de objetualización del cuerpo de las mujeres aquellas que no ceden a intercambios sexuales pueden ser percibidas como fuera de lugar como que "se sienten mucho". El no prestarse a intercambios sexuales (ya sea para obtener beneficios o no) de alguna manera es percibido por algunas personas como una deslealtad a la cultura de la institución "ven que no te metes con nadie que no estás buscando novio ni marido ni quien te mantenga ahí adentro y te ven con un perfil diferente entonces es ahí donde les causa conflicto y ya tienes conflicto con ellas mismas que te empiezan a decir "ay es que esta se siente mucho" (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

El obtener beneficios a partir de una relación con el jefe es una estrategia arriesgada que puede funcionar un tiempo pero que a la vez estigmatiza y puede terminar si por alguna razón el comandante es movido a otro sector.

"Porque... han llegado otras compañeras que han sido tan excesivas las chavas porque los arrestaban eh. O sea porque una niña de estas que llegue a un sector sin grado y sin nada que llegue con un director y diga "oye te quedas arrestado" "oye ¿por qué? pérame pero ¿por qué?" porque es la amante del jefe. Lo peor de todo es que ellos lo permitan o sea "¿que no estás pensando? ¿porqué pasó la señorita quieres que la ponga firmes a toda la tropa?" ¡la ofensa para toda la tropa! Entonces ¿qué va a pasar? otra chava que diga "ahh saliendo el jefe" y la otra rompiéndole la boca "ahora sí ya se fue tu..." entonces ¿qué hacen? se dan de baja entonces como uno lo pinte "¿darme de baja o ponerme a trabajar?" no es malo, cada quien tiene sus expectativas" (Silvia, Policía Preventiva, 46 años de edad, 23 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Por otro lado, la mayoría de las mujeres policías que han sufrido acoso dicen no denunciarlo pues esto puede generarles más problemas. Algunas optan por verle el lado positivo al acoso laboral que se da como consecuencia de no ceder al acoso sexual y refieren que esa experiencia "les enseñó a trabajar" o que no importa el servicio al que las manden, pues por pesado que sea un policía tiene que saber de todo. En general, ante el acoso sexual, las mujeres policías que no ceden adoptan una actitud estoica y pragmática pues saben que difícilmente se hará justicia y que las represalias por denunciar pueden ser fuertes. Por ello, la actitud general es ignorarlo y esperar a que pase o bien ceder a las peticiones y obtener beneficios.

El caso de Claudia es ilustrativo, pues ella sí optó por denunciar el acoso sexual que sufrió por parte de un comandante. Relata que el acoso comenzó con llamadas a su celular fuera de horarios de trabajo en las que el comandante le preguntaba cosas intrascendentes. A este tipo de llamadas siguieron otras en que la invitaba a su departamento. Claudia empleó todo tipo de estrategias como decir que tenía novio (lo cual no era cierto) a lo que el comandante le respondía que sabía que ella no era casada, asimismo ella decía que era "hija de familia" y que sus papás no la dejaban salir. Nada de esto sirvió para hacer desistir al comandante. Después de estos intentos, no muy galantes, Claudia relata situaciones de acoso meramente vulgares, como el hecho de que el comandante le enseñara fotos obscenas de mujeres y le dijera que "así la iba a tener". Ante esto, Claudia sostiene que siempre confrontó al jefe y le contestaba que era un grosero y un mal educado. Tras no ceder al acoso sexual, empezó el acoso laboral, que incluía ser enviada puntos rojos sin pareja, que no se respetara su horario de salida y reducirle el sueldo. Ella menciona la reducción de su salario como la gota que derramó el vaso y la llevó a denunciar, pues dice que las cargas laborales excesivas podía sortearlas pero no así la reducción del sueldo. Sin embargo, las represalias más graves fueron consecuencia de la denuncia.

"Sí, me mandó a las zonas, me mandó a golpear. Cuando yo inicié la averiguación previa, pues para esto pasó un lapso de un mes antes de que yo hiciera... empezó lo laboral, me quitaban el arma, me dejaban en puntos sin cobija este en fin así, así, así y me trataban mal no me mandaban el relevo, me mandaban el relevo como después de dos horas este de ese tipo de cosas entons yo ya me decidí.. me bajaron el sueldo y entonces fue cuando ya me tocaron mi bolsillo entonces ya fue el acabose porque ya era una prueba más de que sí era sí existía y sí podía tipificarse como el acoso sexual y después el laboral ya estaba sustentado entonces fue cuando procedí dije "ya con todo" dije "a lo mejor soy la persona más ignorante que pude haber pero alguna instancia, alguna persona me ha de ayudar" y pues nadie me apoyó pero sí luché. El día que me hicieron el examen psicológico me derrumbé porque estaba yo recomendada. Me pusieron que yo era una mitómana, compulsiva que era muy manipuladora, que yo era muy intolerante a la frustración, a lo mejor te lo creo, que no toleraba que me dijeran un no, que dije "bueno ¿quien fue el delincuente? ¿él o yo?" (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

Cuando menciona en este testimonio que "iba recomendada" se refiere a una recomendación negativa, es decir, quienes realizaban las pruebas estaban al tanto de que los resultados tenían que desacreditarla. También afirma que al poner la denuncia el jefe obligó a todos sus compañeros y compañeras a aplicarle la ley del hielo, nadie le hablaba y la intimidaban constantemente por órdenes del jefe.

Además del acoso laboral, Claudia también habla de acoso personal, a partir de su denuncia logró que el comandante fuera inhabilitado por tres años, pero esa fue una sanción leve pues por lo que hizo era acreedor a sanciones penales. Afirma que mientras el jefe estaba inhabilitado las situaciones de intimidación continuaron, la mandaron a golpear y a sus hermanos, (un hombre y una mujer) que también son policías, los cambiaron de lugar de trabajo a sitios alejados de su lugar de residencia. Igualmente, menciona amenazas telefónicas y coches que se paseaban por afuera de su domicilio. Claudia relata ese tiempo como una etapa de intenso sufrimiento emocional, cayó en depresión y a pesar de sentirse mal por la injusticia y la hostilidad de los compañeros, tenía que mostrarse fuerte pues mostrar debilidad sería contraproducente.

"Yo creo que dos años atrás yo te lo diría llorando por lo que yo pasaba, el que nadie te hable, que te apliquen la ley del hielo como chamacos de primaria y secundaria es horrible nadie me hablaba, nadie. Me aislaron totalmente, me tenían como encapsulada, así apestada no es figurativamente es literal me tenían apestada nadie me hablaba "ay no es que la compañera es conflictiva y no no ni le hables es una hija de la chingada" lo peor era yo lo peor. Recibí en formación críticas así como irónicas es bien feo es bien feo "eres una borrega" porque borregas les dicen a las personas que van a decir y que van a contar los chismes" (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

Este término de "borrego" da cuenta de la cultura policial como una en que los policías se protegen entre sí y se aguantan lo malo con tal de que todo "quede en familia". Para colmo, cuando el jefe que la acosó cumplió su tiempo de inhabilitación, lo mandaron de nuevo al mismo lugar donde trabajaba Claudia y ella afirma que él pagó para eso y que él hizo que la movieran a otro agrupamiento.

La experiencia de Claudia da cuenta de una cultura policial en que el acoso sexual es frecuente y no es castigado con la severidad que debería. En un espacio donde los hombres tienen el poder es difícil que se castiguen este tipo de actitudes. Además, las mujeres policías al parecer no tienen muchos incentivos para denunciar el acoso sino todo lo contrario, hacerlo puede ser fuente de problemas. Ninguna otra informante dijo haber denunciado el acoso, pero una mencionó que denunciar sí es bueno porque aunque probablemente no sancionen al acosador al menos queda el antecedente de la denuncia y eso lo hará moderar ese tipo de actitudes.

Al parecer en la policía se empiezan a dar cambios pero de manera muy gradual. Si bien es

cierto que en la experiencia relatada por Claudia el comandante fue inhabilitado por tres años, lo cual habla de que la impunidad no fue total, esta fue una sanción leve y el dinero le permitió ser reinstalado en su puesto después de tres años y no tener sanciones penales por actividades plenamente delictivas. Además, por lo que comentan otras informantes, el acoso sexual en general no es denunciado y la afirmación común de que al acoso sexual sigue el laboral habla de una práctica extendida y naturalizada.

Es interesante pensar en por qué, si el acoso sexual es una práctica extendida, el mismo queda impune. Si bien se ha mencionado la cultura machista y la impunidad como dos grandes factores también es cierto que el acoso es una práctica que todos reconocen como ilegal y que al menos en la ley se sanciona. De Coster (1999) menciona tres factores que se tienen que conjugar para que ocurra el acoso. El primero es un acosador "con motivación", el segundo es una persona "apropiada" a quien acosar y el tercero es la ausencia de "guardianes" es decir gente que puede desalentar al acosador a proceder. En el caso de la policía, la "masculinidad" tradicional propia de la cultura del empleo, la sensación de amenaza con la que algunos hombres perciben la presencia de mujeres y la impunidad, pueden entenderse como factores que influyen o motivan el acoso y al acosador. Ahora bien, el segundo punto, referido al perfil de la mujer para ser acosada plantea un debate. En el mismo artículo, De Coster habla de que las mujeres más propensas a sufrir acoso son aquellas que justamente son percibidas en mayor medida como una amenaza, es decir, mujeres sobresalientes en algún aspecto que puede ser su trabajo, su atractivo físico, su ambición etc. Los datos recabados no permiten hacernos una idea clara de un perfil de mujer policía más propensa a ser acosada, pero al menos en el caso de Claudia, de quien más información se obtuvo al respecto, se trata de una mujer con ambición que actualmente cursa una maestría, cuyo aspecto físico sobresale en la policía (relata acercamientos de hombres y mujeres con fines de seducción) y que adoptó una actitud confrontativa hacia su acosador. Al menos, ella sí puede ser percibida como una amenaza por rehusarse a ser acosada y por denunciar. El tercer punto, que es la ausencia de guardianes, en el caso de la policía cuando el comandante o jefe es el acosador tiene los medios para quedarse a solas con su víctima y que no haya gente que sea testigo. Además, la autoridad del jefe dificulta que alguien le diga algo por acosar. Cuando el acosador es alguien de la misma jerarquía que la víctima es más probable que esta última tenga mecanismos para oponerse, como simplemente alejarse o confrontar, sin el mismo riesgo de represalias que cuando el jefe es el acosador. También es interesante pensar que las

mujeres policías no son ellas mismas "guardianas" que desalientan el acoso. Al parecer, varias mujeres policías participan aunque sea omisamente de la cultura de acoso que priva en la policía, pues muchas optan por no denunciar ni criticar el acoso sexual. Si bien se ha mencionado que las represalias son una buena razón para no denunciar el acoso, en general muchas mujeres policías perciben el acoso como algo casi natural pues los hombres tienen "esa debilidad". Igualmente, el hecho de que surja una conciencia u oposición firme de la mayoría de las mujeres hacia el acoso sexual parece difícil porque hacerlo de alguna manera es percibido como una deslealtad a la solidaridad entre compañeros policías que debe existir y por lo tanto como una actitud de traición hacia el oficio y de inadecuación al mismo. En este sentido, la cultura machista de la institución parece imponerse sobre la toma de consciencia por parte de hombres y mujeres de un problema que aqueja a las mujeres en la policía como es el acoso sexual. La identidad laboral se presenta como excluyente respecto a una reivindicación de la identidad de género de las mujeres como sería oponerse activa y organizadamente al acoso sexual.

En general, al tratar el tema del acoso las mujeres policías hablaban del comandante como quien acosa y no tanto de otros policías varones de su misma jerarquía. Una cuestión con el acoso sexual es que no siempre es reconocido como tal y muchas veces actitudes de acoso pueden disfrazarse de bromas, lo cual hace que no se perciba. Al parecer, el acoso sexual en la policía es más reconocido como tal cuando lo ejerce el mando, pues su capacidad de coerción es patente, mientras que el hostigamiento sexual que puede darse por parte de colegas de igual jerarquía no es tan reportado.

En la policía, la "masculinidad" tradicional que implica mostrarse sexualmente disponible y activo, otorga a algunas mujeres el estatus de "presas a conquistar" más que el de colegas. Algunas mujeres policías son sexualizadas por el mero hecho de ser mujeres y muchas interacciones tienen como trasfondo esta tensión de seducción, en la que los hombres buscan un acercamiento sexual y las mujeres tienen que poner límites.

"Yo he visto por ejemplo que las mujeres, las bonitas porque así se dividen ¿no? las bonitas pues son como material para el mando entonces a ellas sí protegen y lo que te comentaba al principio. Y están otro sector pues que son las como las machorronas que son así les dicen no es por discriminar o ser despectiva pero este ellas son como más hombres y tenemos otro sector que nos dedicamos a trabajar entonces nosotras no somos como ni de un lado ni del otro estamos como en medio y es complicado a veces ser el sandwich es complicado porque no eres ni de aquí ni de allá como diría la india María jaja" (Trinidad, Policía Preventiva, 26 años de edad, 5 años de experiencia en la policía, un hijo).

No todas las mujeres son víctimas de acoso sexual ni todos los hombres acosan y al parecer, en este punto, el género y el cómo se hace y deshace juega un papel importante. Las mujeres policías entrevistadas dijeron que también algunas mujeres mandos las han acosado, con lo que sabemos que el acoso no es un práctica exclusiva de varones. El hecho de que mujeres lesbianas en posiciones de poder ejerzan acoso, da cuenta de una incorporación de la "masculinidad" tradicional del oficio también por parte de estas mujeres. Además, este testimonio equipara a las mujeres denominadas "machorras" con los hombres, con lo que de alguna manera esas mujeres no están marcadas genéricamente de la misma manera que las mujeres más "femeninas" y eso tal vez las haga menos propensas a sufrir acoso sexual.

Por lo pronto, podemos concluir que el acoso sexual y el acoso laboral son prácticas negativas que también impactan a la policía y que se perpetuarán en tanto no haya una cultura de firme oposición ni canales efectivos para castigar a quienes acosan. El acoso sexual da cuenta de que la policía sigue siendo un espacio fuertemente masculino en el que algunos hombres y mujeres policías acosan y quienes son acosados no tienen canales ni motivaciones suficientes para denunciar. La cultura de encubrimiento al interior de la policía, que censura a quienes se quejan, dificulta que se haga justicia, pues la solidaridad es entendida en clave de aguantarse lo que está mal antes que en relación a oponerse a injusticias y arbitrariedades.

Compañerismo

Los y las policías comparten una profesión que ejerce una fuerte influencia sobre su identidad por la naturaleza de la institución y del oficio. Convertirse en policía es asumir un estilo de vida laboral muy peculiar, por toda la carga significativa que tiene el trabajo y por las prácticas que establecen el oficio del policía como un trabajo diferente a cualquier otro, como podría ser un trabajo de oficina, por ejemplo. Las largas jornadas laborales, particulares del trabajo, junto con otros símbolos como el uniforme, el lenguaje particular de la profesión y en general lo relacionado al trabajo policial como un trabajo desgastante y duro, crean en los y las policías una identidad laboral fuerte que, si bien no siempre conlleva a la fraternidad, en ocasiones sí genera lazos de amistad o cuando menos compañerismo. Particularmente, la identidad policial se define en oposición a los civiles o

ciudadanos, es decir, el público ante el que desempeñan su labor y al que sirven y a veces enfrentan en marchas y desalojos.

Como se mencionó en el apartado anterior, la policía es una institución estigmatizada, situación ante la cual las policías demuestran malestar. Igualmente, en el caso del acoso sexual, se dijo que la cultura policial tiende a cubrir estas prácticas ilegales y reprobables tal vez como una forma de proteger su autoimagen negando lo malo y también por las represalias que pueden enfrentar en caso de denunciar. A este tipo de solidaridad negativa se le opone una solidaridad más positiva, en la que los y las policías se saben "en el mismo bando" y en ese sentido existe un compañerismo o solidaridad, especialmente en situaciones de peligro, como ante los enfrentamientos en marchas o al realizar desalojos. "Sí y nosotros decimos hermanos no compañeros, porque en ese momento tu ves caer a alguien y es con el que has trabajado, porque es nuestra segunda casa, nuestro trabajo es nuestra segunda casa así lo vemos nosotros entonces en el momento que tu ves caer a alguien o ves lo que le está pasando es horrible" (Yesenia, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, un hijo). Las policías saben que pueden enfrentar situaciones violentas que pongan en riesgo su integridad corporal y ante esto existe una empatía policial, por la que los y las policías saben que deben dar la cara por sus compañeros en situaciones peligrosas, es decir, actuar como un equipo. De hecho es muy estigmatizado, por obvias razones, aquel hombre o mujer policía que abandona a otro en una situación de riesgo.

Es pertinente distinguir entre compañerismo y amistad. El compañerismo se entiende como una actitud de amabilidad y responsabilidad con los colegas, como un deber ser, mientras que la amistad es algo más elegido y espontáneo, que puede darse entre mujeres y entre mujeres y hombres.

De hecho, con el tema de la amistad salen a relucir de nueva cuenta las dificultades de las relaciones entre mujeres. Varias afirman que es difícil hacer amigas, por lo anteriormente mencionado de las envidias y de la actitud defensiva, y que han hecho más amistades con hombres que con mujeres. Igualmente, en otro sentido, también se dice que falta compañerismo porque a menudo priva un ambiente muy individualista en el que a nadie le importa si el o la otra tiene problemas en su casa o está enfermo. Al parecer, la preocupación por el otro y la solidaridad se da ante situaciones extremas en las que está en riesgo la integridad física, pero no en lo cotidiano.

En general, las relaciones de amistad se limitan al ámbito laboral, en primer lugar por el poco tiempo del que las y los policías disponen afuera del trabajo y en segundo lugar por las largas jornadas laborales que hacen que convivan mucho dentro del mismo. "Es igual quizá con mujeres platicues de otras cosas te sientes un poco más en confianza pero con los compañeros también porque los ves un buen tiempo, la convivencia entre compañeros es mucha realmente sí te sabes su vida y demás" (Trinidad, Policía Preventiva, 26 años de edad, 5 años de experiencia en la policía, un hijo).

La larga convivencia puede hacer que la diferencia sexual se suavice y hombres y mujeres acaban platicándose sus vidas y sabiendo realmente mucho unos de otros. Por ello, sí es posible que surjan relaciones de amistad o incluso de pareja, de hecho, varias policías declararon haber tenido parejas policías, lo cual es comprensible pues el trabajo absorbe gran parte de su tiempo. Algunas pues, declaran mantenerse aparte y ven el establecer relaciones de cualquier tipo que vayan más allá de lo laboral como algo que puede ser problemático, mientras otras hablan de que sus mejores amigos son policías, como Eréndira:

"Son mis amigos y les tengo confianza y de repente les platico ¿no? "¿sabes qué?, me pasa esto" me dan ánimos y me distraen un segundo... hay un tercer camino en lo que estoy encontrando el tercer camino ya me sacaron de mi bronca, o sea de ese estancarme mentalmente en el problema y ya me hicieron reír o llorar porque también es algo que yo no hacía, llorar, entonces me decían "bueno es que si tu no lloras y no sacas lo que tienes adentro..." "es que no me gusta llorar" y ya de repente ya me veían así como "¿no que no te gusta llorar?" "cállate" jaja sí entonces son un amor estos hombres, mejores amigos no me pude haber encontrado" (Eréndira, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos)

Eréndira habla de sus amigos (varones) en la policía realmente como una fuente de apoyo emocional importante que la ayudaron en momentos difíciles de su vida. Su expresión hacia ellos denota un gran cariño, producto de una relación duradera. Por ello, también es cierto que la policía, al igual que cualquier trabajo, puede ser un espacio donde surjan relaciones de amistad y solidaridad.

En general, las mujeres policías dicen tener amigos en la institución pero rara vez afirman que convivan con ellos afuera del trabajo. Por otro lado, muchas afirman tener amigos hombres y mujeres por igual, mientras que otras dicen tener solo amigos hombres o en su mayoría amigos hombres. Esto da cuenta una vez más de lo difíciles que son las relaciones entre mujeres, pero también de la menor

disponibilidad de tiempo que ellas tienen pues, por lo general, deben hacerse cargo de las tareas domésticas lo cual les deja poco tiempo para hacer amigos y tener una vida social afuera del trabajo.

Reflexiones finales

La interacción en la policía está marcada por la cultura machista de objetualización del cuerpo femenino y el ambiente vulgar, ante el que las mujeres tienen que negociar un punto medio entre no dejarse arrastrar y entrar de lleno al ambiente (no al menos de entrada) pero tampoco excluirse, porque marginarse no es una opción deseable. Una vez establecidas relaciones de confianza, en base al respeto, las mujeres policías pueden aflojar un poco la distancia y entrar al ambiente haciendo bromas, pero solo con aquellos con quienes existe confianza, es decir, con aquellos que saben que no pasarán los límites establecidos. En esos casos la interacción es vulgar, no cambia el tono o tipo de chistes, pero las mujeres policías saben que pueden hacer bromas y en la misma medida se mofan de los hombres y resisten las bromas machistas que vienen de aquellos a quienes ya consideran amigos.

Respecto al acoso sexual, las mujeres policías lo ven como una práctica recurrente con la que tienen que lidiar pero que no debe interferir con su trabajo y sus metas. El no ceder a las propuestas de índole sexual genera represalias, como acoso laboral, lo mismo que el denunciar el acoso sexual, por lo que se puede afirmar que en la policía priva una cultura de impunidad respecto a este fenómeno y falta una cultura de la denuncia que limite esta práctica.

Esto no quiere decir, por supuesto, que las mujeres en la policía no tengan agencia o margen de acción, pues incluso ceder a las peticiones, implica una actitud intencional dirigida a obtener beneficios. Sin embargo, es cierto que esta opción la tienen en mayor medida las mujeres que cuentan con un físico acorde a los estereotipos de belleza. También se observó que aquellas que ceden, a pesar de tener el favor del comandante, son estigmatizadas por los demás compañeros y compañeras. A la vez, el no ceder al acoso sexual también puede generar actitudes de recelo por parte de quienes potencialmente sí cederían, es decir, la cultura machista también es interiorizada por mujeres para las que el no obtener beneficios a partir del físico es una forma de pedantería o de "sentirse mucho", por lo que aquellas que no quieren ceder muchas veces tienen que soportar por un tiempo la hostilidad de los compañeros y el acoso laboral del mando.

Por otro lado, se mencionó que la interacción con la ciudadanía supone para las mujeres policías asumir un comportamiento firme y poco expresivo, como parte de las demandas del trabajo y como una forma de distanciarse de la "frivolidad", asociada a lo "femenino", para dar una imagen competente y para que la ciudadanía las tome en serio como policías. Esto no quiere decir que los hombres no tengan, a su vez, que asumir también una actitud seria al desempeñarse en la calle, pero sin duda para algunas mujeres implica un esfuerzo mayor, y a la vez esas actitudes de firmeza hacen que su "feminidad" sea negada con motes como "machorras" lo cual es ilustrado por la imagen que ve a las mujeres policías como poco "femeninas" y poco atractivas sexualmente. Si bien las mujeres policías no buscan el amor en la calle, esta negación de su feminidad sí produce cierto malestar, pero el ser femeninas en la calle definitivamente no es una opción pues los hombres civiles pueden, con más probabilidad, tener intenciones de seducción faltarles el respeto.

Por último, a lo negativo del acoso y el machismo, se opone una faceta más positiva en la que los policías en base a su identidad hacen vínculos y amistades, por lo que evidentemente no se puede decir que todo sea malo. La gran demanda de tiempo del trabajo, hace que para muchas la vida social se de exclusivamente al interior de la institución, lo cual se facilita por todo lo que se tiene en común con personas que se dedican al mismo trabajo, en especial un trabajo tan peculiar como el de policía.

Capítulo 4

Identificaciones de género en el trabajo

En este capítulo se pretende hablar de la adecuación o no que las mujeres policías perciben entre el trabajo y los comportamientos asociados al género, a través de sus concepciones sobre lo que son y hacen los hombres y las mujeres en relación con el trabajo policial. Igualmente, se habla de los problemas para ascender en el trabajo y de la situación peculiar de las mujeres en puestos de mando, es decir, de qué manera en una institución donde las mujeres son minoría, ellas lograron ascender, así como la forma en que ejercen el mando. Por último, se hablará de los cambios a nivel personal experimentados por ellas así como de los aprendizajes obtenidos a partir de su entrada al trabajo.

Arreglo personal en el trabajo

El análisis del arreglo y la presentación en el trabajo policial es útil para entender cómo las mujeres policías ven y llevan a cabo su adscripción o alejamiento individual hacia lo que socialmente se entiende como feminidad así los distintos tipos de comportamientos asociados a la "femenino" que el trabajo puede demandar. Si bien el uniforme impone a las mujeres una homogeneidad, existe un margen para el arreglo personal, que algunas utilizan para usar maquillaje o aretes o para llevar las uñas pintadas.

Para algunas mujeres policías, el arreglo que se asocia con lo femenino puede ser una limitante para ejercer el trabajo de manera efectiva pero, por otro lado, también lo perciben como una ventaja por que piensan que las mujeres bien arregladas dan una mejor presentación a la institución policial. Algunas mujeres policías, en cuanto a arreglo personal se refiere, hablan de ser "femenina" pero "sin exagerar" "yo creo que el detalle lo que tu pongas en tu persona ya es de cada quien y eso no se debe de perder esa feminidad que tiene uno porque pus el andar todo el día con pantalón... camina ya uno como hombre pero sí debe de haber algo que digan "ah es mujer" (Ileana, Policía Preventiva, 40 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En ese testimonio se observa la necesidad de algunas por incorporar elementos a su arreglo que las feminicen pero que no intervengan con el desempeño del trabajo, en especial en la calle. Y es que

llevar maquillaje puede ser incómodo cuando tienen que estar paradas por mucho tiempo al rayo del sol. Igualmente, por reglamento, el pelo debe estar bien recogido y para muchas tener las uñas largas y pintadas puede ser problemático en una situación de confrontación. Perciben una incompatibilidad entre un arreglo muy "femenino" y el ejercicio efectivo del trabajo, es decir, el arreglo asignado comúnmente a las mujeres, que las ubica como cuerpo para ser visto, no es compatible con un trabajo como el de policía que requiere un cuerpo que actúe.

En este sentido, se habla de que el arreglo femenino tiene que estar presente pero de manera atenuada o de plano no incorporar ningún elemento de "feminidad" para estar más cómodas en el trabajo. Es interesante que, a pesar de que la presentación personal que incorpora elementos asociados a lo femenino implique incomodidad, estos sigan siendo usados en el arreglo de algunas mujeres en la policía. En el caso de quienes se arreglan de manera que se lee femenina pero atenuadamente, se puede interpretar una necesidad de no renunciar completamente a las identificaciones de género entendidas como femeninas porque se considera que hay alguna ventaja en mantener estos elementos feminizantes. Por un lado, puede ser una manera de distanciarse de la imagen típica del policía varón distante de la ciudadanía, imagen desprestigiada ante la sociedad. Por otro lado, también puede ser una manera de reafirmar que el ser mujer no impide ser policía, o que para ser policía no se tiene que renunciar a lo que se entiende como femenino. Parecería ser una forma de negociar su presencia en un espacio fuertemente masculinizado como la policía, que de entrada les niega el estatus de "hombres" idóneas para el oficio, por lo que se busca reivindicar una imagen de mujer y policía a la vez, como diferente a la del policía varón. Por otro lado, aquellas que incorporan el arreglo entendido como femenino de manera un poco más exacerbada, puede que busquen adaptarse a la policía a partir de relacionarse con hombres de poder.

"Si te das cuenta yo no traigo maquillaje ni aretes, para mí sí siento que es una desventaja, yo luego me pintaba y luego te ponían en un lugar así con mucho sol y luego empiezas así como que se te derrite todo para mí yo lo vi así. Igual en una riña luego te jalar los aretes o las uñas largas que las traigas pintadas y todo tu al detener una persona la arañas y ya tienes responsabilidad, entonces para mí yo siento que dificulta un poco yo que soy operativa porque si estuviera así como las otras compañeras que están en administrativa sentadas hasta con tacones puedes andar" (Patricia, Policía Preventiva, 27 años de edad, 8 años de experiencia en la policía, un hijo).

Este testimonio da cuenta también de que el tema del arreglo es contextual, pues aquellas mujeres que trabajan como administrativas, si bien tienen que andar uniformadas, pueden emplear en su arreglo

más elementos típicamente entendidos como femeninos sin que interfieran en la comodidad y efectividad de su desempeño laboral. Para las que trabajan como operativas en la calle, el arreglo debe limitar el tamaño de los aretes o eliminarlos y el maquillaje debe ser poco o no usarse.

Otro aspecto que tiene que ver con el tema de la presentación personal, es cierto estigma asociado al arreglo femenino, pues muchas veces se considera que el estar maquilladas o usar aretes denota frivolidad y falta de pericia e interés por ejercer aquellas funciones más valoradas del trabajo, como son las que involucran acción y demanda física. Según las entrevistadas, esta actitud de descalificación proviene de los colegas varones y de la ciudadanía, que al ver a una mujer policía muy arreglada pueden pensar que no responderá con efectividad a una situación de emergencia o no tendrá la capacidad física necesaria, pues lo único que le importa es cómo se ve, es decir, en ocasiones el arreglo "femenino" hace a algunos pensar que ellas "no se ensuciarán las manos".

Igualmente, otro aspecto negativo en relación al arreglo que se asocia con lo femenino que mencionan las mujeres policías es, una vez más, la envidia que pueden causar en otras mujeres policías por lucir bien. Esto no hace, naturalmente, que aquellas que gusten de lucir bien dejen de hacerlo para no causar envidias, pero sí es mencionado como un problema que a veces tienen por cumplir con un aspecto que estiman esencial para el trabajo. Para muchas, la imagen es una parte muy importante en el desempeño laboral "No yo con el uniforme igual me maquillo, aretes más pequeños porque de repente te los llegan a jalar el peinado recogido, por imagen porque un policía es 80% imagen" (Eréndira, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos). La presentación es, como dice Eréndira, muy importante porque el trabajo policial es un trabajo que se desempeña ante un público que de por sí tiene una mala imagen de la institución, por lo que varias mujeres policías ven en el arreglo y la limpieza personal un aspecto clave para transmitir confianza y dar una imagen de competencia. En este sentido, las policías dicen invertir una parte no desdeñable de sus ingresos en lucir bien y no para lucir atractivas físicamente (aunque algunas si lo hagan en búsqueda de beneficios) sino como parte de hacer bien el trabajo.

"Hay unas compañeras que van mal uniformadas, sus uniformes sucios, desgastados y yo a lo mejor tengo dos uniformes pero trato de cuidarlos mucho los lavo muy delicadamente y van bien planchaditos y eso es importante el ir muy presentable con tus sectores bien (señala sus hombros) y hay unos que los llevan viejos y entonces es donde diferencian y es donde empieza que ellas se quieren ver como tú pero no hacen nada para hacerlo. Influye en el de "ah es que se cree mucho" o sea yo invierto, a lo mejor evito el comprarme

unos zapatos por comprarme un uniforme" (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

Hasta 1999 las mujeres policías tenían un uniforme diferente al de los hombres. El uniforme de las mujeres incluía una falda pantalón y tenían que usar el pelo corto. En ese año el reglamento cambió y el uniforme pasó a ser el mismo que el de los hombres. Además, se les permitió usar el pelo largo con la obligatoriedad de tenerlo bien recogido durante el servicio. Este cambio, si bien sigue "haciendo género" pues permite a las mujeres tener el pelo largo pero no a los hombres, al menos les dio a las mujeres policías más agencia sobre su aspecto, pues mientras el uniforme les impide singularizarse en tanto mujeres, el arreglo les permite incorporar aspectos de "feminidad" a su gusto (o no incorporarlos en lo absoluto). Esto me parece importante, en especial en el caso de aquellas mujeres cuya identificación de género se aleja de lo que socialmente se asocia a la feminidad, es decir, mujeres que no se maquillan ni se pintan las uñas ni usan pelo largo en ningún momento. Este cambio les permite no ser generizadas de manera femenina, como ocurría cuando se las obligaba a usar la falda pantalón del uniforme anterior.

El tocar el tema del arreglo personal con mujeres cuyo aspecto se asocia más a lo socialmente definido como masculino, era un poco irrelevante, porque para ellas el no tener algún rasgo que recuerde "feminidad" no tenía ninguna importancia, pues no les gustaba el arreglo supuestamente femenino. En este sentido, la policía se presenta como un espacio en el que las mujeres que no se "feminizan" pueden expresar sus identificaciones de género de una manera un tanto más libre que en otros ámbitos. Si bien para este tipo de mujeres existe el mote discriminatorio de "machorra", el adscribirse más a lo que se entiende como masculino en un lugar como la policía no es algo tan grave como, por ejemplo, el que un hombre adopte comportamientos asociados a lo femenino. Además, no parece que el comportarse de formas que se leen como masculinas implique un factor de discriminación por parte de los jefes. Más bien el performance de la feminidad, aun cuando no sea exagerado, es lo que ocasiona acoso sexual con el consiguiente acoso laboral. De las mujeres que se presentan y comportan de maneras asociadas a lo masculino se dice que se conducen "como un hombre" y hacen sus propios grupos entre ellas o se juntan con los hombres.

"Ellas actúan operativamente como un hombre. De hecho ellas son más protectoras que un hombre propiamente, te dicen "no chiquita esto no" y te protegen como más aparte es como la maestra "no miren el escudo se agarra así y asado" y entonces te va enseñando es un rol que ellas manejan y se me hace como chistoso pero es bonito." (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos

hijas).

En este testimonio, cuando se habla de que las mujeres que "se conducen como hombres" son más "protectoras", se da cuenta de que ellas performan un aspecto socialmente entendido como masculino, el papel de protector, ante las demás mujeres policías. Igualmente, el hecho de que Claudia lo califique de "bonito" ilustra su percepción positiva de que las mujeres puedan adoptar estos comportamientos típicamente entendidos como masculinos en un espacio como la policía.

Para algunas mujeres, el arreglo personal en el trabajo no incorpora elementos asociados a lo femenino y la policía es un espacio en el que la vigilancia para comportarse de manera femenina, en tanto mujeres, no es la misma que en otros espacios. Por otro lado, otras mujeres policías sí gustan de incorporar un toque asociado a lo femenino, aun cuando están en la calle, pues si bien reconocen que el maquillaje y los aretes interfieren con el trabajo, tampoco les gusta que se olvide que son mujeres. En este punto, para muchas mujeres policías, el arreglo personal en el trabajo tiene que cumplir dos propósitos aparentemente opuestos: dar una imagen de "feminidad" y dar una imagen de policía competente, mientras que para otras la imagen de "feminidad" es irrelevante.

El tema del arreglo personal, como se mencionó, sirve para entender la manera en que algunas mujeres policías concilian su anhelo de "feminidad" (que es por ellas visto como algo propio de su naturaleza) es decir, su adscripción a una identificación de género femenina, con las demandas de un empleo que valora los aspectos del ser y actuar socialmente entendidos como masculinos. En otras partes de los testimonios, salen a relucir igualmente estos aspectos de la supuesta feminidad como algo que no quieren perder, porque es parte de ellas, en relación a un trabajo en el que no es fácil ser "femeninas". En este sentido, la feminidad es un aspecto siempre presente que en ocasiones puede ser reafirmado pero que en lo general se tiene que moderar en la policía. Al respecto, Silvia nos comenta una experiencia que tuvo cuando trabajaba en el agrupamiento de Fuerza de Tarea, que es el agrupamiento más táctico y de acción, por lo tanto uno de los más masculinizados dentro del espacio de por sí masculino de la policía.

"En Fuerza de Tarea mandaron a hacer una entrevista de todas las mujeres y pues dije mujeres "a ver muchachas nos ponemos bien guapas, nos pintamos los labios y vamos a salir bonitas" en la foto ¿no? vernos coquetas, vernos femeninas y me hicieron caso de verdad. Yo simplemente era su compañera pero las motivé para que hiciéramos esa acción obvio que pasaron al montado hicieron toda su disciplina pero que lo hizo con amor y luego pues bajamos del cóndor bajamos del rapel, bajamos de la lancha, hicimos

inmersiones en el canal con armas o sea fue, fue ver a una mujer en acción" (Silvia, Policía Preventiva, 46 años de edad, 23 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Aquí Silvia, al hablar de que se arreglaron y pusieron bien guapas para las cámaras, expresa ese anhelo de lucir "femeninas", de adscribirse a algunos aspectos de una identificación femenina dominante, esto también se ve cuando menciona que las actividades las hicieron "con amor" pues el afecto y el amor son, igualmente, elementos que socialmente se asocian más a lo femenino. Apariencia, coquetería y amor son reivindicados de una manera bastante estereotipada para ubicarse como "mujeres de verdad". Después, menciona las tareas de demostración que hicieron, que son tareas de acción (asociadas a lo masculino) sin que haya habido una contradicción entre la "feminidad" y esas acciones, aunque de manera implícita se entiende que esas labores son ejercidas de manera diferente a como lo haría un varón. La identificación de género no se cuestiona y de hecho el propósito de la entrevista era, en efecto, ver cómo las mujeres podían desempeñar un trabajo que se asocia a lo masculino. Sin embargo, esta discrepancia entre identificación de género y adecuación a la policía es meramente imaginaria, pues de otra forma, personas con identificación de género femenina no podrían ejercer el trabajo, pero la misma sigue estando muy presente y se traduce en limitaciones para las mujeres. Más allá de problemas reales que enfrentan las mujeres, como el acoso sexual o la doble jornada, sigue habiendo esa disociación entre lo femenino y lo policial, aun cuando en la policía haya tareas que se benefician de habilidades típicamente entendidas como femeninas. Esto no quiere decir que esas actividades deban ser hechas por mujeres, pero sí que lo masculino del oficio es cuestionable, como lo es lo generizado de todo espacio social.

División de tareas por sexo

Si bien en la policía no existe una división formal de tareas para hombres y mujeres respectivamente, y la mayoría de las veces se asegura que hombres y mujeres realizan todo tipo de tareas, el orden de género no deja de estar presente y en algunos aspectos organiza las actividades para que cada quién desempeñe tareas "más apropiadas" a su sexo y "haga el género" de manera convencional. Esto no supone algo tan explícito, y es cierto que en gran medida tanto hombres como mujeres tienen que hacer todo tipo de tareas por lo coyuntural que a veces puede ser el trabajo, pero sí hay ocasiones en que a las mujeres se les asignan unas tareas específicas o ellas mismas las eligen. Se habló anteriormente de la discriminación de género que hace que a las mujeres les asignen tareas poco valoradas o aburridas.

Otro ejemplo de asignación discriminatoria de tareas es cuando se asigna a las mujeres el papel de policía-edecan.

En la policía hay ceremonias y la organización de estos eventos demanda presencia de edecanes, para lo que son requeridas mujeres policías. Esto ilustra la manera en que ellas cumplen una función en base a su sexo. A la vez, podemos pensar en la función de edecán como una función un tanto opuesta al ser policía, pues el cuerpo de la edecán es un cuerpo decorativo para ser visto por su estética, en contraposición al cuerpo del policía que debe ser un cuerpo, en ocasiones también para ser visto, pero no por su cualidad estética sino para dar una imagen de fuerza o autoridad, y en ocasiones de un cuerpo que actúa. "Hay eventos en los cuales te dicen "necesito edecanes" ¿no? porque va a haber alguna premiación y dices "¿qué? somos policías" "sí necesito edecanes" entonces ya sabes ¿no? o sea "las quiero altas, delgadas, con buen cuerpo, guapas" y dices "a ver a ver perdón pero somos policías" (Ofelia, Policía Auxiliar, 29 años de edad, 2 años de experiencia en la policía, dos hijos). Esto ejemplifica la cosificación del cuerpo de las mujeres como un objeto sexual decorativo, aunque no sea algo exclusivo de la policía.

Otro caso de asignación de tareas asociadas al sexo femenino, aunque no necesariamente discriminatoria, se da en un agrupamiento de la policía encargado de asistir a escuelas primarias y secundarias. Si bien el agrupamiento es mixto, es el único en el que hay más mujeres que hombres, a pesar de la mayoría de hombres en la policía en general. Esta es una tarea de labor social, de servicio, y no de combate al crimen. En este sentido, afirman las entrevistadas, muchos hombres se rehúsan a ser asignados a ese agrupamiento y muchas mujeres lo buscan. En esa labor los y las policías tienen que entrar a las escuelas sin armas y hacen actividades como dar pláticas, hacer representaciones teatrales, jugar con los niños etc. En este caso, algunas mujeres dijeron disfrutar esa labor porque interactúan con los niños y es una tarea donde los comportamientos típicamente masculinos no sirven de mucho, pues requiere comunicación y acercamiento con la comunidad escolar.

Un caso similar se da con las labores administrativas, ya que algunas afirmaron que hay mujeres policías que buscan ser asignadas a funciones de escritorio porque a veces en esas tareas las jornadas son de ocho horas, lo cual deja más tiempo para dedicar al ámbito doméstico. Además de la jornada de ocho horas, también trabajar en una oficina les facilita llevar a sus hijos al trabajo cuando estos están de

vacaciones escolares o cuando no tienen con quien encargarlos. Igualmente, como se ha mencionado, el trabajo de oficina no demanda de ellas las típicas actitudes rígidas de la policía y en puestos administrativos las mujeres pueden tener un arreglo más "femenino". Esto no quiere decir que la mayoría de las mujeres policías trabajen en lo administrativo, pero sí hay algunas que lo buscan por la comodidad del horario. Sin embargo, en sus respuestas, la mayoría dice que como actividad prefieren la operatividad, pues resulta más interesante, aunque sea más desgastante. En este sentido, no es que se busque lo administrativo porque ahí pueden ser más "femeninas". De hecho, se valora más el trabajo "real" policial operativo, pero en lo administrativo es más fácil conciliar casa y trabajo. Así, la actividad más maculinamente generizada de la operatividad no supone una carga. Lo que supone más carga son las obligaciones domésticas que la mayoría de ellas tienen. También es importante destacar que los y las policías no son asignados de forma automática a la labor que solicitan, por lo tanto aun cuando busquen tareas administrativas, no siempre se las asignan.

Diferencias entre hombres y mujeres en la forma de ejercer el trabajo

En la misma línea del apartado anterior, se les preguntó a las mujeres policías si, con base en su experiencia, creían que hombres y mujeres ejercían el trabajo de policía de manera diferente o si lo hacían de la misma forma. La gran mayoría respondió que sí encontraba diferencias en la forma en que hombres por un lado y mujeres por el otro hacen las mismas tareas. En general, dijeron que cuando hay detenciones o situaciones de emergencia, como personas robadas o accidentadas, las mujeres suelen ser más conciliadoras y establecen más comunicación con la ciudadanía, mientras que los hombres suelen ser más fríos y distantes. En este sentido, afirman que los hombres son más "cuadrados", es decir, tienen menos criterio a la hora de aplicar el reglamento y también son menos amables, mientras que las mujeres tratan de razonar o de establecer un diálogo, es decir, usar la razón "como te decía eh como que tenemos, somos diferentes en ese aspecto, a veces tenemos más control, más control de las emociones como que pensamos un poquito más con la cabeza fría, a veces o como que analizamos la situación y podemos tomar una decisión" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Esto es interesante pues cuestiona la clásica dicotomía entre razón y emoción que privilegia a los hombres por ser racionales y devalúa a las mujeres por ser emocionales. En la experiencia de las

mujeres policías, ellas utilizan más el razonamiento para resolver conflictos, mientras que los hombres renuncian al mismo para dejarse llevar por respuestas físicas o verbales, menos razonadas. Esto, evidentemente, se debe a la demanda de masculinidad tradicional del oficio en los puestos de operatividad, que hace que los hombres busquen demostrar su valía mediante mostrarse físicamente competentes y fríos emocionalmente. Sin embargo, la policía no siempre requiere los mismos atributos de la masculinidad pues, si en puestos de operatividad requiere que el policía se muestre físicamente capaz para involucrarse en una pelea física, en puestos de mando este rasgo no es tan requerido como sí lo es la capacidad racional de planeación estratégica para coordinar al personal y sacar el mejor provecho del mismo. "Habiendo reconocido la producción organizacional de la masculinidad, es tentador quedarse con imágenes estereotipadas de lo que ahí se produce. Por eso es importante notar una segunda conclusión: el género organizacional no es homogéneo. Diferentes masculinidades son producidas en diferentes contextos organizacionales, incluidos diferentes unidades y niveles en la misma organización" (Connell, 2008: 242).

En este sentido, tanto la capacidad para la pelea física como la racionalidad de la planeación estratégica, se presentan como atributos asociados a lo masculino, pero su demanda depende de la tarea asignada. Así como los rasgos de la "masculinidad" requeridos por la institución no son siempre los mismos, los rasgos de la "feminidad", si bien en general devaluados, a veces son también requeridos y no son siempre los mismos. Por ejemplo, algunas mujeres son compensadas por los jefes cuando "feminizan" su presentación personal y su comportamiento para mostrarse sexualmente atractivas, mientras que esa misma demanda se da en el caso ya mencionado de las policías edecanes. Pero hay veces en que otros rasgos típicamente asociados a la feminidad son requeridos, como en la tarea de dar pláticas en las escuelas, que demanda labores de cuidado y empatía, típicamente relacionadas a la maternidad y a lo femenino.

En el caso del trabajo operativo, las situaciones de confrontación requieren una "masculinidad" que se presenta como una demanda de virilidad. Como afirma Bourdieu, la virilidad es, en el fondo, un miedo a que la propia "masculinidad" sea cuestionada. Las mujeres, al ser ajenas a esos juegos de hombres, no tienen ese miedo a que se cuestione su "virilidad" y pueden tener una respuesta más racional a situaciones de confrontación. Esta respuesta no se adscribe a la "masculinidad" tradicional y, en tanto se trata de situaciones conflictivas potencialmente violentas, tampoco demanda cualidades

típicamente "femeninas", por lo que las mujeres tienen que "deshacer el género" ante estas situaciones en las que, por un lado, no responden como los hombres (por considerar que no tienen la fuerza física o por ser ajenas a los juegos viriles) pero tampoco tiene sentido responder con comportamientos típicamente asociados a lo femenino. Las mujeres policías suelen ver en la fuerza física un impedimento que ellas tienen y los hombres no, para explicar el hecho de que busquen otros medios para lidiar con situaciones conflictivas, en especial porque la mayoría de las veces los delincuentes son varones o, si algún ciudadano varón se pone violento, ellas tendrían más dificultades para someterlo físicamente. Por lo tanto, lo que en realidad es una virtud, pues es mejor negociar que recurrir a la violencia, algunas de ellas lo traducen como producto de la desventaja que es el no tener la misma fuerza física del varón. Por supuesto que, como se mencionó en el capítulo anterior, la fuerza física no es algo que esté dado de una vez y para siempre, pues la misma se puede adquirir mediante el ejercicio. Sin embargo, el ejercicio es más fomentado en varones que en mujeres desde la infancia. El que una mujer se fortalezca físicamente hace que su cuerpo se aleje del estereotipo dominante de belleza femenina, por lo que a pesar de que una mujer pueda ser tan fuerte como un varón, es poco probable que sea algo que desee, aun cuando tenga todas las ambiciones por destacar en la policía.

"Pues yo creo que cada quien tiene su método ¿no? los hombres, por ser hombres pues a lo mejor tienen como que un poquito más de valor ¿no? de decir "bueno yo estoy aquí y si viene el ratero yo lo voy a agarrar y bla bla bla" entonces una mujer yo mujer ¿no? yo no tengo la misma fuerza que un varón y menos que un ratero que parecen "súpermanes" una súper fuerza entonces como que tenemos que ser más inteligentes al momento de hacerle frente entonces dices en lugar del compañero ¿no? "no que yo voy lo cacheteo, lo pateo, lo muerdo y de que lo voy a agarrar lo voy a agarrar" y una mujer "no si intento acercármele a lo mejor me suelta una chachetada" "ah tu quítate de aquí" entonces mejor busco la manera de acercarme a esa persona" (Nayeli, Policía Preventiva, 26 años de edad, 6 años de experiencia en la policía, sin hijos).

La fuerza física percibida como una desventaja respecto a los varones, también es asociada a la posibilidad de tener más valor, es decir, ser más valiente. A su vez, algunas mencionaron que admiraban la distancia emocional que los hombres lograban mantener en situaciones de emergencia, porque piensan que las mujeres se involucran más de lo deseable con personas que fueron asaltadas o heridas. Para algunas, la frialdad emocional es algo que falta en las mujeres, por lo que los hombres son percibidos como mejores en el manejo de las emociones. Si en situaciones de conflicto las mujeres aparecen como más racionales, pues no se dejan llevar fácilmente a adoptar una actitud confrontativa, en lo referente a conmoverse ante personas en situación de vulnerabilidad confiesan que las emociones son una desventaja. En esos casos, algunas dijeron admirar la racionalidad de los varones y otras, por el contrario, que era una ventaja ser más empáticas con la gente que la estaba pasando mal.

En este punto, es interesante traer a cuento el trabajo de Carol Gilligan que, a pesar de las críticas de esencialismo que se le puedan formular, es relevante para pensar estas diferencias entre hombres y mujeres en la forma de ejercer el trabajo. Para esta autora, hombres y mujeres desarrollan una moralidad diferente como producto de la educación y la cultura. En este sentido y, a partir de experimentos con niños y niñas, sostiene que los varones y los hombres desarrollan una moralidad que privilegia la racionalidad y la justicia, mientras que las niñas y las mujeres desarrollan una moralidad que pone en primer plano la responsabilidad hacia los otros y el cuidado. Con base en sus hallazgos, afirma que los varones se aproximan a problemas morales de una manera más despersonalizada, pues generalmente proponen soluciones a dilemas morales aplicables a cualquier contexto y en las que lo racional y lo justo privan por encima de lo interpersonal. Por su parte, las niñas ajustan sus respuestas a un contexto determinado, para conocer más las relaciones interpersonales involucradas y tratan de apelar a la responsabilidad hacia los otros como principal criterio para proponer soluciones. En este sentido, las respuestas de las niñas buscaban soluciones que fueran buenas para todos los involucrados. Al analizar lo que niños por un lado, y niñas por el otro, entienden que es la responsabilidad, Gilligan encuentra que para los varones la responsabilidad implica limitar las acciones para no afectar a los otros con los que se vive, entendiendo las acciones como impulsos naturales de agresividad que hay que frenar, mientras que para las niñas la responsabilidad significa hacer algo, dar una respuesta activa a los demás, en el sentido de apoyarlos de alguna forma en vez de limitar la acción, pues las niñas no entienden la acción libre como "hacer lo que uno quiera". Estas formas diferentes de encarar problemas morales entre hombres y mujeres parecen coincidir con las diferencias que las mujeres policías identifican entre hombres y mujeres en la forma de trabajar.

Así, vemos que en lo referente a situaciones de confrontación, como detener a una persona o someterla, las mujeres echan más mano de la racionalidad y dan una respuesta conciliadora activa, a la vez que dicen recurrir en mayor medida al apoyo de colegas. Por su parte, los hombres pueden dejarse llevar más fácilmente al enfrentamiento físico y verbal, es decir, dar una respuesta agresiva que en última instancia limitarían para ser "responsables". Por lo tanto, las mujeres policías pueden ejercer esta función de detención de una manera menos violenta pero efectiva. Por otro lado, ante situaciones en que las personas se encuentran vulnerables (personas heridas o asaltadas) las mujeres dicen tener mejor trato con la ciudadanía que los hombres, quienes suelen ser fríos. Esto, a su vez, es percibido por

algunas como una ventaja y por otras como una desventaja y se puede relacionar con la forma en que se ve el trabajo policial, pues aquellas que lo ven principalmente como un trabajo de servicio a la ciudadanía, puede que valoren más esa mejor atención que brindan que logra tranquilizar a la gente, mientras que para otras, las mujeres policías se involucran emocionalmente más de lo deseable y ello interfiere con la efectividad del trabajo. Esto parece confirmar los hallazgos de Gilligan, quien sostiene que las mujeres desarrollan una ética del cuidado que guía sus acciones de manera que las necesidades de todos sean tomadas en cuenta, mientras que los varones guían su proceder por criterios menos atentos a los otros y más preocupados por la justicia práctica. "Pues a lo mejor sí yo creo que como hombres tienen otra visión y tu como mujer a lo mejor ves las cosas un poco más se puede decir con más sentimiento ellos son un poquito más fríos entonces a la hora que se toman las decisiones ellos ya tienen eso más frío y te hacen reaccionar entonces obviamente sí la verdad yo les admiro en eso el ser más fríos en tomar decisiones" (Ileana, Policía Preventiva, 40 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Otro aspecto en que las mujeres policías ven diferencias en la forma en que hombres y mujeres ejercen el trabajo es la responsabilidad, pues muchas declaran que las mujeres policías en general son más responsables y cuidadosas, más respetuosas del reglamento y los procedimientos, mientras que los hombres pueden ser más "mal hechos", más irresponsables y menos temerosos de cometer un error. Algunas relacionan esto con el hecho de ser madres, es decir, el temor a cometer un error que les acarree responsabilidades o castigos como ser arrestadas, es un buen motivo para ser más dedicadas en el trabajo y poder salir a tiempo para estar con los hijos. Aquí vemos una vez más una motivación diferente asociada con el género, pues si bien muchos policías varones también tienen hijos, en la mayoría de los casos tienen una esposa que se hace cargo de ellos mientras que las mujeres policías suelen ser las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, ya sea porque son madres solteras o porque tienen arreglos domésticos tradicionales con sus esposos. Una vez más, como afirma Gilligan, la responsabilidad hacia los otros, ya sea sus hijos o la ciudadanía, -es una parte importante de la vida de las mujeres y no de los varones.

De este modo, los hombres pueden desempeñar un papel temerario que juegue con los márgenes del reglamento, porque en tanto hombres tienen la investidura para ser el sujeto policial de acción y tener el uniforme los autoriza y empodera porque asumen la imagen de autoridad viril, mientras que las mujeres

policías no tienen esa misma resonancia entre identidad de género e identidad laboral, lo que puede hacer que sean más centradas en el trabajo.

"Sí definitivamente sí desde su muy particular punto de vista de cada uno lo ejercen de manera muy diferente ¿no? porque mientras las mujeres tienen un punto o un objetivo por el cual dicen "yo vengo aquí por esto y tengo que portarme a la línea y tengo que.." y tu las ves que platican, conversan y dicen "quiero estudiar, meter cursos, tengo a mi hijo que está estudiando" o sea los hombres no, ¿sabes qué siento? que es como esa parte, luego les digo atrapados en la secu, sí sí están atrapados en la secu y tu los ves eh se uniforman y no, es el desmadre y el destrampe total. Termina el turno, se cambian, cambia su personalidad ya más serios es que te digo es esa parte de poder que se sienten poderosos y las chavas no." (Ofelia, Policía Auxiliar, 29 años de edad, 2 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En general las mujeres policías sí establecen una dicotomía entre hombres y mujeres en lo referente a las formas de realizar el trabajo pues atribuyen características típicas a cada sexo. Los varones son identificados como emocionalmente fríos, violentos y físicamente capaces mientras que las mujeres se ven como más conciliadoras, empáticas y emocionalmente involucradas con los vulnerables. Es decir, la mayoría de las mujeres sí hizo género al hablar de las diferencias con que hombres y mujeres realizan el trabajo, aunque siempre afirmando que las mujeres pueden realizar cualquier tarea que hagan los hombres solo que, eso sí, de manera diferente.

Esto ilustra un punto intermedio entre una visión que le da mucho peso al sexo y una opuesta en la que el mismo sería irrelevante. Para las mujeres policías el sexo del policía sí hace que en general el trabajo varíe, pero tampoco llegan al extremo de considerar que hombres y mujeres deban ser tratados de manera diferente y que se les deban asignar tareas específicas a cada sexo. Igualmente, esto se refiere a situaciones de emergencia, es decir de confrontación o de contención, pues en situaciones más rutinarias no se perciben mayores diferencias en el trabajo de hombres y mujeres en la policía. También identifican que las mujeres policías ejercen el trabajo de una manera más responsable, cuestión que se atribuye, principalmente, a sus responsabilidades en el ámbito doméstico de las cuales sus colegas varones suelen estar exentos. Aquí una vez más se ve la mayor adecuación o sincronía entre lo asociado a lo masculino y el oficio policial pues los hombres, al no tener que pasar tanto tiempo en la casa, pueden entregarse al trabajo y estirar más los límites del reglamento para posicionarse en el empleo y obtener beneficios, mientras que las mujeres policías deben estar más atentas a cumplir formalmente, pues cualquier tiempo fuera de la casa que exceda el ya de por sí poco tiempo que están en la misma, puede acarrearles angustia y problemas prácticos relativos, principalmente, al cuidado de los hijos.

Corrupción

Otro aspecto en el que se buscó conocer si las mujeres policías identificaban diferencias o similitudes entre hombres y mujeres, fue el tema de la corrupción. Las mujeres policías entrevistadas piensan que por algunos malos elementos se juzga a todos y todas las policías, y en general, si bien reconocieron que en la policía hay corrupción, afirman que la misma se da en todos lados, no solo en la policía, y que no todos los policías son corruptos. Respecto al sexo de las personas y su relación con la corrupción las respuestas fueron variadas. Mientras que para algunas el ser hombre o mujer no guarda relación con el prestarse más o menos a la corrupción, otras afirman que las mujeres en general sí son menos corruptas que los hombres.

El ser madres es un factor que varias mujeres policías mencionaron como explicación de que ellas sean menos corruptas. Prestarse a actos de corrupción puede acarrear sanciones, por lo que muchas mujeres policías prefieren no arriesgarse para terminar su jornada laboral y poder ir a casa. Sin embargo, es una realidad que la corrupción es parte sistémica del funcionamiento de la policía. Si bien ninguna de las entrevistadas aceptó haberse prestado a actos de corrupción, muchas afirmaron que el mando pedía dinero para asignar tareas poco pesadas u obtener beneficios, como salir temprano. Aquí vemos que, al igual que con el acoso sexual que hace del sexo una moneda de cambio para las mujeres, con el tema de la corrupción el dinero se convierte en el medio para hacer el trabajo más llevadero. El caer en la corrupción es algo similar a prestarse a las peticiones de índole sexual del mando, es decir, es algo que se puede evitar, pero con el costo de enfrentar condiciones laborales más duras. Claro que no todos los mandos piden dinero, así como no todos acosan sexualmente a las mujeres, pero sí refieren que es relativamente común encontrarse con esas peticiones por parte de los jefes.

Como se mencionó, algunas piensan que las mujeres ya se están "igualando" con los hombres en cuanto a la corrupción, mientras que otras afirman que las mujeres son menos corruptas, que no se prestan a eso.

"Sí sí somos menos corruptas te voy a poner un ejemplo muy claro mira aquí en el Aeropuerto en la vialidad todo lo que es la línea de la vialidad de las puertas ahí no hay lugar para estacionarse únicamente es ascenso y descenso la gente que llega o los que van a subir este.. los que bajan su equipaje y ya. Pero llegan unos horarios en el día donde se relaja el movimiento el ambiente como que no hay mucho movimiento como que no hay tanto tránsito de vehículos y hay espacios como para que te puedas estacionar a pesar de que no se

puede bueno pasa el elemento y el que pasa "oiga poli deme 5 minutos ahorita me voy y que no se qué" "órale pues estacionese pero rápido" y ahí va se estaciona 5 minutos a lo mejor a lo mucho se regresa se va y "poli ahí está para el refresco" "no es que no.." "como no acéptelo" entonces lo empiezan a hacer ya como una costumbre como algo que se puede hacer aunque no se deba hacer y "bueno veinte, cuarenta pesos me llevo unos cien pesos al día ya saqué para mi comida lo sigo haciendo aunque no se pueda" se hace muy fácil entonces se empezó a dar ese fenómeno de que ya teníamos reportes de los elementos que tomaban dádivas que recibían diez pesos que un refresco ¿no? cosas entonces optamos por cambiar todo el personal de vialidad "todos los hombres vamos pa adentro y saquen puras mujeres, tuvimos puras mujeres en la vialidad y dio mejor resultado no tuvimos tantas quejas de ese tipo de situaciones" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Para otras la corrupción tiene más que ver con valores personales que con el sexo de la persona, por lo que muchas afirman haber visto corrupción, tanto por parte de las mujeres como por parte de los hombres. "No necesariamente, hay de todo sí sí me han tocado unas compañeras que digo "¿tu haces eso? ¿cómo crees?" no sí de verdad sí le entran a la corrupción sí pero también se andan rifando" (Carolina, Policía Auxiliar, 37 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, dos hijos). Sin embargo, ninguna afirmó que las mujeres fueran más corruptas que los hombres, es decir, las respuestas se dividieron en una de dos, o los hombres son más corruptos o mujeres y hombres son corruptos por igual. La corrupción tiene cierta carga genérica asociada a lo masculino y quienes hablan de mujeres policías corruptas lo dicen en el sentido de que las mujeres están "alcanzando" o "equiparándose" a los hombres en cuanto a corrupción. Esto parece confirmar que la corrupción es una práctica que las mujeres llegan a realizar pero que de entrada les es más ajena que a los hombres.

Al parecer, la corrupción significa romper un tabú de la feminidad y es una forma en que algunas mujeres se adaptan al trabajo, pero que les significa superar una barrera mayor que a los hombres. En este sentido, prestarse a actos de corrupción puede ser una forma en que las mujeres se desmarquen de su sexo y busquen adaptarse a una cultura policial que de entrada las desacredita, en tanto mujeres, como incapaces de llevar a cabo las prácticas informales ocultas de un oficio tan masculino, para posicionarse mejor en el trabajo. Con esto no se pretende decir que la corrupción sea la única forma de lograr éxito en la policía, pero que sí es uno de los caminos posibles y uno que para algunas mujeres significa una ruptura mayor con su deber ser genérico que para los hombres.

Preferencia del sexo de los colegas en el trabajo

Como parte del estudio se les preguntó a las mujeres policías si ellas preferían trabajar con hombres

con mujeres o si les daba igual. El propósito de esta pregunta era conocer qué tanto ellas hacían diferencia en función del sexo de sus compañeros y cómo atribuían cualidades basándose en la diferencia sexual. Las respuestas oscilaron entre aquellas mujeres policías a las que les daba igual trabajar con hombres y con mujeres, por un lado, y aquellas que dijeron preferir trabajar con hombres, por el otro. Las diferencias de procedencia y capitales entre quienes dan una respuesta y quienes dan la otra no pueden ser establecidas tajantemente, pero en general a quienes les da igual el sexo de sus colegas son las mujeres mando, y aquellas con más años de escolaridad aunque, también hubo una mujer policía que contaba con licenciatura antes de entrar, que dijo preferir trabajar con varones. Sin embargo la escolaridad y la jerarquía parecen ser factores que ayudan a "deshacer el género".

Aquellas que respondieron que les daba igual trabajar con hombres o con mujeres, hablaron de que la policía capacitaba por igual a ambos, por lo cual no debería haber ninguna diferencia. Igualmente, dijeron que el sexo de una persona no tenía relación con la forma en que se desempeña el trabajo. En este sentido, sus respuestas marcan una neutralidad de género respecto a sus preferencias de colegas, porque si bien puede ser que vean diferencias en las formas en que mujeres y varones realizan el trabajo, ellas dicen adaptarse a lo que les toque y que el sexo de su colega no les crea mayor problema.

Por otro lado, aquellas que respondieron que preferían trabajar con varones, aducían como motivo principal el hecho de que las mujeres son "muy conflictivas" y que relacionarse entre mujeres era muy difícil por la rivalidad, envidia, celos y chismes que existían entre ellas. Una vez más pues, surge el tema de las conflictivas relaciones entre las mujeres. "Prefiero trabajar con hombres las mujeres somos o tendemos a ser muy conflictivas trabajando juntas bueno me he dado yo cuenta entonces si yo trabajo con hombres es una convivencia sana no hay de que "ay mira ya me estás criticando" o "fíjate que fulanita ya vino y dijo esto de ti" y cosas así y me ha pasado entonces a mi en lo personal me gusta trabajar más con hombres" (Yesenia, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, un hijo).

Si bien las mujeres entrevistadas reconocieron que los hombres pueden discriminar y acosar, quienes los preferían como compañeros de trabajo decían que con ellos la relación era meramente laboral y no intervenían factores personales que generaran tensión. Entre las razones mencionadas del por qué no les gustaba trabajar con otras mujeres, estaban las envidias relacionadas con la apariencia

física y una actitud defensiva de las mujeres policías respecto de otras mujeres policías. Dijeron que entre mujeres había que tener cuidado de todo lo que se decía porque era fácil que alguna se ofenda sin razón por la actitud un tanto defensiva que muchas de ellas tienen. En este sentido, las mujeres percibían a los hombres como más relajados, como aquellos con quienes pueden trabajar sin tener que cuidar cada cosa que hacen o dicen.

Los varones, pues, son más valorados por algunas como compañeros de trabajo a pesar de que ellas mismas son mujeres. Por otro lado, también muchas afirmaron que es común que haya hombres policías que no quieren trabajar con mujeres por considerar que las van a tener que "cuidar" o por considerarlas incompetentes. De este modo, las mujeres policías aparecen como compañeras indeseables para algunos varones y para algunas mujeres también. Ante esta situación, las relaciones entre mujeres suelen ser difíciles. En un espacio donde a veces son discriminadas y acosadas, el buscar distanciarse de otras mujeres puede ser una forma de asimilarse a la institución. Como se dijo, muchas afirmaron que se criticaba el que otra luciera bien, lo cual podía ser entendido como un juicio negativo hacia un aspecto socialmente considerado femenino que es el mayor cuidado en el arreglo personal. Para algunas mujeres en la policía, el cuidado en el arreglo personal de una colega significaba que buscaba conseguir beneficios por parte del jefe o bien la criticaban porque consideraban esta conducta como una frivolidad. Pareciera que el que las mismas mujeres policías juzguen estos comportamientos asociados a lo femenino de manera negativa es una forma de distanciarse de lo femenino, al menos en el trabajo, para no ser singularizadas en tanto mujeres. Sin embargo, como hemos visto, para muchas el arreglo personal no es una frivolidad ni una forma de obtener beneficios, sino una parte importante del trabajo, en tanto la presentación sirve para transmitir una buena imagen y confianza a la ciudadanía. Estos dos puntos de vista contradictorios, basados en los diferentes usos significados que las mujeres policías pueden hacer y dar al arreglo personal, parecen ser fuente de tensiones entre las mujeres en la institución.

El hecho de preferir compañeros varones de trabajo pues, se da en función de que la convivencia entre mujeres es percibida por ellas como potencial fuente de conflicto, más que por atribuir características laborales diferentes que hagan más deseable a un compañero varón. Esto sucede en lo cotidiano, es decir, para hacer trabajo de rutina a algunas les da igual el sexo de su colega y otras prefieren varones. "Aja somos más difíciles somos más complejas. Tengo te comento mi amiga... yo

junté los requisitos para que ella fuera mi amiga porque ella en cierto sentido fuimos como a la par fuimos parejas en trabajo ahora sí la parejita y compaginamos muchas cosas, con ella no había de que la crítica de "ay pues tu lo haces menos, te arreglas" no había ningún problema de eso pero con otras mujeres es así (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

Con esto no se pretende decir que las mujeres sean "conflictivas por naturaleza" sino dar cuenta de las concepciones de género que en base a su experiencia en el trabajo algunas de ellas tienen. En el espacio masculino de la policía, para algunas, las mujeres no valen lo mismo que los hombres y el relacionarse con ellas no se presenta como algo tan valioso como el relacionarse con los varones. Cuando en el testimonio anterior Claudia dice que "hizo los méritos" para hacerse amiga de otra mujer, se ve que percibe el establecimiento de relaciones entre mujeres como algo difícil, que se tiene que cuidar.

Por otro lado, también se les preguntó a las mujeres policías si cuando tenían que ir a una zona peligrosa preferían que su colega fuera hombre o mujer. Aquí las respuestas sí se orientaron más hacia propiedades de cada sexo en lo relativo al ejercicio del trabajo, y algunas dijeron que les daría igual mientras que la mayoría dijo que preferiría ir con un hombre. Al igual que con la preferencia para trabajar en general, las diferentes respuestas se asocian a la escolaridad de las entrevistadas, siendo en general quienes contaban con estudios de licenciatura antes de entrar al trabajo las que más respondieron que les daría igual el sexo de su compañero. Sin embargo en mayor medida prefirieron ir con varones en situaciones peligrosas que en situaciones de rutina.

Aquellas que dijeron que les daba igual trabajar con varones o mujeres en situaciones riesgosas basaban su respuesta en considerar que hay cosas más importantes que el sexo de la persona, como la comunicación y el conocimiento del compañero de trabajo para saber cómo va a reaccionar. Este tipo de respuesta supone que, en tanto la capacitación es la misma, no importa si el compañero es hombre o mujer sino más bien sus habilidades y el conocimiento mutuo.

Por otro lado, quienes dijeron preferir a un hombre al trabajar en zonas peligrosas mencionaron la fuerza física y la frialdad de los varones como características deseables en esas situaciones. Igualmente dijeron que el peligro propiciado por la delincuencia era un factor importante en su preferencia por los

hombres como compañeros, pues es más fácil que los asaltantes entren en una confrontación física si solo ven mujeres, que si ven al menos un hombre. "Si tengo que ir a una zona peligrosa... pues se supondría que me tendría que dar igual pero yo creo que sí preferiría ir con un hombre ¿no? por ejemplo si me meto a Tepito créeme que entre dos.. dos chicas, y no por qué no confiara en ella, si no porque no confío en el ciudadano ¿no? porque a final de cuentas nos siguen viendo vulnerables y de hecho en los sectores no las mandan juntas a las policías" (Patricia, Policía Preventiva, 27 años de edad, 8 años de experiencia en la policía, un hijo).

En este sentido sí se marca una diferencia entre hombres y mujeres en lo que a situaciones de peligro se refiere, un poco por características que atribuyen a los hombres, distintas a las de las mujeres, y otro poco por el peligro que implica la delincuencia.

Una vez más, el tema de la fuerza física significa una mayor adecuación de los hombres al trabajo de policía y la misma es percibida como dada por naturaleza. Esto es reproducido por la institución policial, pues se dice que no se mandan dos mujeres "solas" a trabajar porque las perciben como más vulnerables a pesar de la misma capacitación que se les imparte. La policía cuida de que vayan hombres a zonas peligrosas y no es común que manden mujeres a esos sitios sin hombres, a no ser, como hemos visto, que se trate de acoso laboral, donde sí pueden mandar a una mujer sin pareja a zonas hostiles como forma de hostigamiento. Esto da cuenta de que, en la policía, a pesar de la igualdad formal, se sigue considerando a las mujeres como más débiles y por lo tanto no se las valora igual que a los hombres como policías eficaces en cualquier situación. Asimismo, alguna mujer policía entrevistada mencionó que no se pone a mujeres policías en puntos hostiles porque, ellas "son madres", por lo que si algo les pasara, sus hijos quedarían huérfanos. Una vez más se generiza a las policías en función de su papel de madres algo que no hacen con los policías varones que tienen hijos.

En general, lo que ilustran las preferencias de las mujeres policías entrevistadas en cuanto al sexo de sus colegas para trabajar, es una mayor valoración de los hombres y sus características masculinas que de las mujeres y lo femenino. Por un lado, en situaciones cotidianas, se considera indeseable trabajar con mujeres porque se les atribuyen características negativas como el ser conflictivas, envidiosas, chismosas, criticonas etc. Estas son características negativas socialmente atribuidas a lo femenino y a las mujeres, que en la policía se reafirman al asignárselas a las mujeres.

Por otro lado, en situaciones peligrosas, se valora lo masculino de los hombres como la fuerza física y la frialdad para emplear la violencia. Esto parece dar cuenta de que para las mujeres policías no es fácil oponerse a un discurso hegemónico de la cultura policial que las sitúa como inadecuadas y explica la dificultad de que surjan alianzas entre mujeres para oponerse a los problemas comunes que en tanto mujeres tienen en la policía. Con esto no se pretende afirmar que por ser mujeres todas deberían ser amigas, pero sí es cierto que hay una autovaloración negativa de las mujeres en relación con el trabajo aunque no sea tan consciente y se refleje en esa preferencia por los hombres y en la antipatía que algunas manifiestan hacia las mujeres en el trabajo.

Aportes de las mujeres a la policía

Si bien al parecer lo femenino está devaluado en la policía, se les preguntó si creían que la entrada de mujeres a la institución era benéfica en algún sentido o si, por el contrario, consideraban que daría igual si no entraran mujeres a la policía. Todas respondieron que las mujeres sí aportan algo diferente, en este sentido "hicieron género" al atribuirse características especiales en tanto mujeres. Lo curioso es que estas valoraciones positivas de las mujeres y lo femenino surgieron a pregunta expresa, no de manera espontánea, por lo que da la idea de que les resultaría extraño decir que las mujeres no aportan nada a la policía en tanto mujeres. Sin embargo, fue útil escuchar sus respuestas para darse una idea de cómo veían la especificidad de la mujer en la policía y se diferenciaban de los hombres de una manera positiva. En general, lo que mencionaron las entrevistadas respecto a los aportes de las mujeres, coinciden con lo mencionado respecto a la forma en que ellas realizan el trabajo de manera diferente a los hombres. Solo que en este caso esas formas diferentes se valoran positivamente. Entre los aportes de las mujeres mencionados, ya dichos en lo referente a su forma diferente de ejercer el trabajo respecto a los varones, están: una mayor sensibilidad ante personas heridas o asaltadas, mayor compromiso, principalmente por ser madres, y una actitud más conciliadora en situaciones conflictivas.

Por otro lado, un aspecto muy mencionado fue la necesidad de que haya mujeres en la policía para revisar o detener a mujeres ciudadanas. A los policías varones no les gusta lidiar con mujeres civiles porque piensan que los pueden acusar de molestarlas sexualmente, y las mujeres civiles pueden rehusarse a que un policía varón las revise por la misma razón. Por ello, para las mujeres policías su

presencia es importante, para realizar una función que es problemática para los hombres. Este fue un factor por el que las mujeres se consideran indispensables en la policía. En este sentido, pasa igual con otros grupos vulnerables como las personas transexuales, por ejemplo, pues las mujeres policías dijeron que ellas pueden revisar o detener a esas personas sin que este latente la posibilidad de que abusen como sí lo está con los policías varones. En este punto se ve que la institución, a pesar de los protocolos existentes de detención, prefiere no arriesgarse y asigna a las mujeres el lidiar con mujeres. Es claro que no todos los hombres se comportarán de manera inadecuada con una mujer a la que revisen así como puede ocurrir que una mujer policía se sobrepase con una mujer civil en una revisión, pero en general se asigna la función de manera rígida y esta es una de las tareas más formalmente reconocida a las mujeres policías.

Por otro lado, también mencionaron que las mujeres aportaban a la policía una mejor imagen, que son la cara amable de la policía, y por lo tanto son necesarias para que la ciudadanía tenga un mayor acercamiento con la institución. En este sentido se evoca la imagen, cualidad típica asociada a lo femenino, para valorar la presencia de mujeres en la policía. Por ello para algunas, la presentación es fundamental porque a menudo se les dice que ellas son la imagen de la institución o la cara amable. En sintonía con esto, se menciona que es bueno que entren mujeres a la policía para la labor de dar pláticas en escuelas e interactuar con niños. "Aporta sensibilidad, no es lo mismo que llegue un policía hombre a tratar a un niño que se acaba de caer en una escuela a que llegue una mujer y diga "ay es que es como mi hijo" y le das un trato más humano" (Eréndira, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos). Una vez más, el mejor trato con los vulnerables es visto como una cualidad femenina que las mujeres aportan al oficio.

Otro aporte que se destacó fue lo que se podría denominar una "función pacificadora", pues dijeron que la presencia de mujeres policías en situaciones de conflicto puede calmar los ánimos, que de otra forma, entre un civil y un policía varón, puede llegar más fácilmente a la violencia.

"Cuando alguien por más enojado que vaya en la calle y ve una policía mujer como que le baja ¿no? porque el señor por más enojado que vaya... porque si tu paras un carro y es un varón y el que lo paró es un policía varón como que los ánimos empiezan más por la cuestión del ego se empiezan a calentar "no pues me bajo y te doy ¿ah sí? pues vamos a darnos" y en cambio si quien se acerca es una mujer, el señor va a decir también va a pensar "ah no yo tengo hija a lo mejor un día mi hija se dedica a esto" como que no "buenas tardes" o a lo mejor empieza a buscarle porque no se va a poner al tu por tu con un varón le pone el lado amable por así decirlo, más conciliador, más consciente" (Nayeli, Policía Preventiva, 26 años de edad, 6 años de experiencia

en la policía, sin hijos).

En este sentido, la confrontación física entre hombres y mujeres es algo que se evita a toda costa y, así como para un policía varón es indeseable lidiar con mujeres civiles, para un ciudadano varón en una situación no extrema, puede ser difícil adoptar una actitud confrontativa con una mujer policía. De alguna manera, los encuentros hombre-mujer están signados por la tensión de la diferencia sexual, que actúa generando distancias. Esto obliga a favorecer encuentros hombre-hombre o mujer-mujer, para que la "igualdad" de condiciones permita eliminar posibles conflictos de acoso sexual o de desventaja para las mujeres. Aunque, como se ha dicho, en el caso de delincuentes que buscan escapar de la policía, la diferencia sexual pasa a segundo plano y ahí sí, puede haber violencia en confrontaciones hombre-mujer.

Finalmente, también se mencionó que la entrada de mujeres tiene el efecto de hacer más amable el ambiente laboral que cuando solo hay hombres. En la misma línea de lo mencionado cuando se habló del ambiente laboral, se dice que la presencia de mujeres ayuda a que los hombres "le bajen" a los comentarios con groserías e incluso a que sean más ordenados con el acomodo y limpieza en los espacios comunes de trabajo.

Una vez más, los hombres adaptan sus actitudes a la presencia de mujeres por considerarlas diferentes, aunque sin duda en la convivencia entre varones los hombres también tienen que llevar a cabo una actuación de virilidad y rudeza que en presencia de mujeres se tiene que suavizar. No se afirma pues, que una actuación sea más "natural" que la otra, solo es diferente porque la presencia de mujeres a veces hace que las actitudes que se dan entre varones queden un poco fuera de lugar, ya sea porque ellos así lo sienten o porque las mismas mujeres policías se lo reclamen. En este sentido, la presencia de mujeres en la policía puede hacer que algunos hombres sean más "caballeros" adjetivo de la galantería que está fuertemente generizado y socialmente se entiende como una concesión que los varones hacen a las mujeres al estar en su presencia y que subraya las distancias que separan a las personas de un sexo de las del otro con lo cual es una práctica que "hace género" completamente.

Los aportes de las mujeres, también se ven como una función complementaria a los aportes de los hombres, dada una concepción dicotómica de los sexos en los que hombres por un lado, y mujeres por el otro, tienen características propias que al actuar en conjunto sirven para que la policía haga una

mejor labor. El siguiente testimonio es ilustrativo de esta concepción complementarista.

"Nos quemaron en el Zócalo yo estaba con el femenil y "¡córranle muchachas!" y ya llegamos corriendo, pusimos la línea pero al poner la línea quedamos puras mujeres al frente y nos empezaron a aventar petardos y nos estaban quemando y tardaban en llegar los hombres los que llegaban fuimos nosotros las mujeres y estaban prendiendo los escudos y las chavas.. "¡aguanten muchachas!" les gritaba, tenía que hacerme la fuerte para que no se acobardaran entonces cuando llegan ya los muchachos y dice "dejen el escudo ahorita te lo doy" o sea un escudo es material lo que importas eres tu y ahorita necesitamos fuerza de hombre ahí es cuando nosotras como mujeres tenemos que agradecer el trabajo de los hombres y los hombres tienen que agradecer el trabajo de las mujeres cuando no está en sus posibilidades hacer la detención de una mujer. Entonces cuando realmente nos complementamos damos un mejor servicio a la ciudadanía y no se aprovechan del servido público porque las mujeres somos listas y siempre nos salimos con la nuestra" (Silvia, Policía Preventiva, 46 años de edad, 23 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Una expresión como "fuerza de hombre" da cuenta de una visión esencialista en la que no se concibe que una mujer puede tener ese atributo. Además, el tipo de situación descrita da una idea de que los hombres policías rescatan a las mujeres policías de una situación crítica, es decir, a pesar de la auto valoración como mujeres policías y de afirmar que pueden hacer cualquier cosa igual que un hombre, en ocasiones se siguen colando concepciones tradicionales de género, no solo por ver a hombres y mujeres como opuestos complementarios, sino por atribuirles características muy estereotipadas.

Ascensos y problemas para ascender

La policía es una institución fuertemente jerarquizada en la que el rango es importante para ejercer funciones valoradas y tener gente a cargo. Los mecanismos para ascender en la policía y subir en el escalafón constan de exámenes y también se relacionan con el grado de estudios, es decir, hay ciertos rangos a los que no se puede aspirar si no se cuenta con una licenciatura, por ejemplo.

Sin embargo, las entrevistadas dijeron que estos mecanismos también están contaminados por la corrupción, pues es común que los policías paguen para acreditar los exámenes de promoción en el trabajo, o que se les acrediten por ser familiares de alguien que tiene el poder de decidir quien pasa y quien no. Igualmente, las entrevistadas sostienen, que se ha hecho usual que los y las policías asistan a universidades privadas de baja calidad que, con tal de recibir el pago de la colegiatura, otorgan un título de licenciatura aun cuando no capaciten con los conocimientos y habilidades que se supone deberían. En pocas palabras, la corrupción también se hace presente en los mecanismos para ascender.

En la última década han aumentado los requisitos de escolaridad en la policía. Anteriormente, se podía ingresar a la Policía Preventiva con título de secundaria y hoy en día se pide preparatoria. Igualmente, antes era raro que un policía tuviera licenciatura y hoy en día sin licenciatura no se puede seguir ascendiendo en el trabajo. Sin embargo, aun persiste dentro de la cultura policial y en la sociedad en general, una idea de incompatibilidad entre ser policía y estudiar. Varias mujeres policías se quejaron de esto desde varios puntos de vista. Por un lado, aquellas que estudiaron una licenciatura en universidades privadas afirman que sentían cierta discriminación por parte de sus compañeros de estudio por ser policías, pues las catalogaban de ignorantes o les decían que para ser policía no necesitaban estudiar. Por otro lado, también algunas mujeres policías que trabajaban en el Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP) como instructoras, dicen que algunos cadetes son renuentes a los libros y hacen afirmaciones del tipo "si quiero ser policía es para ya no estudiar". El trabajo se sigue percibiendo como un trabajo de acción para el que sobra todo lo relacionado con leer libros y estudiar. "Es complicado y sí porque se debe de dar el apoyo, digo no todos estudian, no todos tienen la iniciativa de estudiar, es como yo les comento a mis compañeros: "estudien" aquí un estatuto de la policía no escrito dice que tu seas burro e ignorante, ese es el perfil ¿para qué? para que el mando te oprima para que tu no sepas y para que ellos te puedan mover como ellos quieran" (Claudia, Policía Auxiliar, 36 años de edad, 7 años de experiencia en la policía, dos hijas).

Entonces, existe una cultura policial que desalienta el estudio, coexistiendo con unas normas institucionales que comienzan a exigirlo. Si bien la propia policía imparte licenciaturas en el ITFP, los lugares son insuficientes, por lo que algunos policías recurren a universidades privadas, generalmente de poco prestigio, para obtener un grado académico que les permita ascender. En el ITFP se imparten cinco licenciaturas que son: Criminología, Administración Policial, Derecho Policial, Tecnologías aplicadas a la Seguridad Pública y Seguridad Pública. Como se ve, todas estas carreras están enfocadas a la seguridad pública, es decir, son carreras que solo pueden ser útiles para trabajar en la policía. El estudiar una carrera en el Instituto Técnico de Formación Policial es algo que se hace para seguir en la policía y ascender. En este sentido, la institución busca profesionalizar a su personal y mantenerlo en el trabajo. Estos cambios tendientes a profesionalizar el trabajo de policía pueden entenderse como consecuencia de una mayor profesionalización en los trabajadores de seguridad a nivel internacional, en general, dadas por el avance tecnológico y científico. Por ello, la policía capitalina busca no rezagarse o no seguir rezagándose respecto a otros países en los que se innova en términos de

seguridad pública y se proponen nuevos modelos para que la policía realice su labor. Para ascender, también es necesario tomar cursos y capacitaciones especializadas en temas policiales que son impartidos en el mismo ITFP.

Evidentemente el capacitarse requiere tiempo, recurso escaso para los y las policías, por lo que un segundo problema (añadido a la corrupción) para ascender, es disponer del tiempo para asistir a clases. Aquí, una vez más entra el poder del mando, quien puede decidir si da o no da permiso al policía para faltar los días que tiene que ir a la escuela o a cursos de capacitación. Las policías entrevistadas dijeron que es poco común que el mando de permiso, cosa que algunas atribuyen al machismo pues generalmente los mandos son hombres. Algunas decidieron estudiar, aunque no tuvieran permiso, aceptando que les descuenten el pago del día que no asisten al trabajo por ir a estudiar, lo cual no es cosa menor, pues el sueldo suele alcanzarles para cubrir las necesidades básicas pero no para mucho más.

Dentro de la policía como espacio masculinizado, donde la mayoría de los puestos de jerarquía son ocupados por hombres, una primera explicación para entender lo poco que ascienden las mujeres es el machismo de la institución, entendido como una infravaloración de las capacidades de las mujeres, así como aversión a que ocupen puestos de mando, lo cual ciertamente es un factor que influye, como se vio con el ejemplo de que el mando no les da permiso para capacitarse. Con esto no se afirma que a los hombres siempre les den permiso y a las mujeres nunca, pero puede que aquellos que se rehúsan a otorgar permisos a las mujeres tengan renuencia al ascenso de ellas en la institución. Fernanda, una de las pocas mujeres con puesto de mando entrevistada, nos comenta su experiencia en este aspecto.

"Lo que me llegué a topar fue que yo le decía al que en ese entonces era mi encargado de servicio, mi jefe de servicio ¿no? "oiga es que yo quiero ir a curso, quiero capacitarme, quiero..." "No no es que no se puede, después te avisamos" así ese tipo de cosas ¿no? como que siempre estaban como poniendo trabas y ya cuando tuve la oportunidad de ir a unos cursos que era necesario que hiciera dije "ya terminé los cursos y aprobé con 9 punto y tanto" "no no es cierto yo cuando lo hice yo pasé con 10" o sea cosas así de como "tu no puedes" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Al parecer, las mujeres, para ascender, requieren mayor tenacidad para oponerse a los obstáculos de la cultura machista de la institución que les suele poner más trabas que a los hombres. Sin embargo, otro factor mencionado, fue la propia falta de iniciativa de las mujeres policías. En efecto, se mencionó extendidamente que las propias mujeres policías muchas veces no tienen las mismas ambiciones de

ascender que los hombres porque no tienen la confianza en sí mismas o por falta de interés. Para muchas, aunque de manera no siempre muy consciente, la percepción de que los hombres son más adecuados al trabajo policial, o al menos a las tareas valoradas de acción, hace que no busquen ocupar puestos de mando y se conformen con permanecer en el mismo lugar. Esto claramente supone la plena interiorización de la cultura machista y masculina de la institución que si de entrada ubica a las mujeres como poco adecuadas para el trabajo, las considera aún más inadecuadas para ocupar puestos de jerarquía.

Esto si tomamos en cuenta que las mujeres policías en general sí piensan que su entrada aporta cosas a la institución. Sin embargo, esos aportes de las mujeres no se consideran fundamentales porque no hacen que aspiren a puestos de mando en la misma medida que los hombres. Al parecer, muchas se conforman con encontrar un lugar dentro de la policía donde realizar su trabajo y su aporte, pero sin ir mucho más allá. A este respecto Fernanda afirma.

"Otra parte muy importante tiene que ver con nosotras las mujeres con la parte de querer ¿no? de decir "yo también quiero yo también puedo y lo voy a intentar" "voy a hacer cosas para que vean que las mujeres queremos y que también nos tomen en cuenta". Yo les decía en una ocasión en una entrevista "somos poquitas las que somos mando, necesitamos más necesitamos también que ustedes vivan y aprendan de estas experiencias para que allá ustedes haya gente que quiera pasarse de este lado" ¿no? entonces no podemos decir que es la culpa de los hombres del mando también tu como mujer ¿qué estás haciendo para hacer el cambio?" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Una explicación que muchas dan respecto a la poca presencia de mujeres en puestos de jerarquía es la necesidad de atender las responsabilidades domésticas. Consideran que el tiempo que exige el trabajo es mucho y cuando se ocupa un puesto de jerarquía el trabajo absorbe aún más, por lo que es común que las mujeres en la policía prefieran mantenerse en un puesto de operatividad para conciliar de la mejor manera posible trabajo y hogar. En este sentido, se observan unos arreglos familiares muy tradicionales, pues las mujeres policías generalmente son las encargadas del hogar y del cuidado de los hijos o bien refieren que el marido "les ayuda" con estas tareas. Aún existe la cultura de la familia nuclear tradicional en la que, aunque la mujer salga a trabajar y aporte dinero al hogar, sigue siendo la principal responsable de los asuntos domésticos.

Además de esto, muchas dicen a veces tener problemas con sus esposos pues, al realizar un trabajo como el de policía, es común que haya celos de parte de ellos ya que la mayoría de sus colegas son

varones y porque pasan mucho tiempo fuera del hogar por las jornadas largas de la policía. Por ello, el ocupar un puesto de estructura, es decir, de mando, es visto como algo incompatible con las responsabilidades en el hogar (y la armonía en el mismo) lo cual, sumado a la infravaloración de sí mismas en tanto mujeres para ejercer el trabajo, hace que el ver mujeres jefas en la policía sea todavía poco común.

Así, se puede ver que, para ascender en la policía, las mujeres deben desafiar los estereotipos de género internalizados, es decir, sentirse capaces de poder tener el mando y de realizarlo de la mejor manera, pero también deben sobreponerse a situaciones prácticas como la falta de permisos para capacitarse y el reparto de las obligaciones domésticas con el marido, o bien conseguir apoyo de alguien más cuando son madres solteras. El deber ser de mujer ligado al hogar es algo que sigue pesando sobre las mujeres policías casadas con hijos, por lo que al parecer el trabajo no siempre ayuda, o no de manera radical, a tener relaciones más igualitarias con la pareja. Y esto no siempre o no únicamente porque la pareja les exija ir directo del trabajo al hogar, sino también porque ellas mismas pueden que tengan ese anhelo de estar con los hijos, como su actividad principal y preferida, y el trabajo es una actividad que realizan por mera necesidad. Con ello se puede ver que para algunas mujeres policías la identidad tradicional de madre es preponderante respecto a la identidad laboral de policía y eso hace que busquen no alejarse mucho de lo doméstico. También es cierto que muchas mujeres policías tienen por esposos a policías por lo que la cuestión del tiempo se hace menos negociable si ellos tienen, al igual que ellas, poco tiempo del que disponer fuera del trabajo.

Mujeres mando

La cuestión de las mujeres policías que llegan a puestos de mando será tratada desde dos perspectivas, la primera será conocer las razones que hacen que una mujer llegue a un puesto de mando siendo algo tan difícil y poco frecuente en la policía, y la segunda hablar sobre si las mujeres ejercen el mando de alguna manera diferente a los hombres y en este sentido su ascenso en el escalafón puede impactar en la organización y cultura policial.

Para este estudio se logró entrevistar a dos mujeres con puesto de mando, ambas de la Policía Auxiliar, una directora de sector, la única de la corporación y otra sub directora de sector de dos

subdirectorías que había cuando se realizaron las entrevistas. En la Policía Auxiliar son veintiséis sectores por lo que se ve la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de mando.

Ambas coincidieron en que lo que las hizo llegar a puestos directivos fue el trabajo y la dedicación, una entrega total al oficio de manera sostenida por años. Esto en sus casos es bastante creíble pues narran anécdotas de logros y situaciones que dan cuenta de su compromiso con la policía. Asimismo, una de ellas no tiene hijos y la otra tuvo un hijo muy joven del que se hizo cargo sin el padre pero siempre contó con el apoyo de su madre, la abuela del niño, para cuidarlo porque ella puso el trabajo en el primer lugar de sus prioridades. Además, ambas fueron de las pocas en que se combinan dos factores, una vocación por ser policía y no contar con familiares en la policía.

"Yo dije "yo no quiero estar nada más aquí, yo quiero destacar, salir adelante yo quiero hacer algo y no quiero ser como todos los que están aquí" porque bueno sin faltar el respeto a nadie ¿no? pero yo llegué a conocer compañeros que tenían 20 años en servicio 25 años 15 años y pues seguían siendo lo mismo ¿no? el mismo policía de toda la vida y dije "yo no quiero ser así" quedarme así ¿no? quiero hacer una carrera" entonces empecé a toparme con esas cosas perdón por la expresión ¿no? "no esa pinche vieja ¿qué se cree que se siente? ay vieja machorra, que se siente hombre" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

Desde muy jóvenes manifestaron un gusto por el uniforme y la disciplina y también desde siempre dijeron haber querido destacar en el empleo, siempre se pusieron metas altas. El machismo tradicional del oficio es un obstáculo con el que han tenido que lidiar, pero su trabajo ha sido reconocido y se han ganado un lugar en la institución casi reservado a los hombres. En su testimonio, Fernanda afirma que de ella decían "se siente hombre" para descalificar sus ambiciones laborales y sus logros. En este sentido, el destacar en el trabajo es visto como algo masculino y el que ella tuviera aspiraciones era entendido como algo poco femenino, pues supone un alejamiento del espacio doméstico por concentrarse en lo laboral.

Un punto que se nota en el caso de las mujeres mando, aparte de la motivación y la vocación, es la conciliación entre familia y trabajo. Como hemos visto, las obligaciones domésticas a las que las mujeres le dan gran importancia, siguen siendo un factor que para muchas dificulta el entregarse al trabajo y pasar más tiempo en el mismo para destacar. Al preguntarle a Fabiola, directora de sector de la Policía Auxiliar, por las razones que ella considera relevantes para que tenga un puesto de mando cuando son muy pocas mujeres las que lo han logrado, ella dice:

"Yo creo que esa parte de vocación, la vocación o sea tu trabajo es el que te va a recomendar la tenacidad ¿qué pasa con mis compañeras? si les duele algo no llegan a trabajar, si están casadas y no hay una buena comunicación con su pareja tienen conflictos y no van a trabajar que tienen a sus hijos y que porque tienen un problema no van a trabajar. Yo también tengo una familia yo adoro, él es mi nieto (señala una foto de la pared) yo adoro a mi familia pero yo he tenido que aprender y he tenido que enseñarle a mi familia que hay diferencias, para que podamos estar bien a veces hay sacrificios y hay que tener que estar y todo lo demás entonces yo me levanto todos los días y todos los días voy a trabajar y si me duele la muela o la oreja y si tengo un problema... no mi compromiso es con este, mi compromiso es con este uniforme, mi compromiso es con una ciudadanía, mi compromiso es con una institución" (Fabiola, Policía Auxiliar, 40 años de edad, 27 años de experiencia en la policía, un hijo).

Si bien al contar con solo dos casos no se pretende hacer una afirmación contundente acerca de los factores determinantes para que una mujer llegue a un puesto de mando en la policía, sí es interesante constatar que la vocación fue mencionada por ambas, así como una buena comunicación con la familia.

La vocación por ser policía y entregarse al trabajo hace que las mujeres en puestos de mando hayan buscado la mejor manera de conciliar lo laboral y lo doméstico ya que en tanto mujeres se espera que se hagan cargo de lo doméstico. Con esto no se pretende afirmar que las mujeres no destacan por tener menor vocación que los hombres pues, como hemos visto, la policía es un trabajo en el que las mujeres enfrentan discriminación de género. En lo relativo a la vocación podemos pensar que mujeres de clases sociales más acomodadas con vocación similar podrían dedicarse a actividades mejor remuneradas y más profesionales que ser policía, por lo que a la vocación que las mujeres policías tienen, sin duda se une la necesidad de trabajar desde muy jóvenes. Por otro lado, la cuestión de clase social es más marcada en el caso de la conciliación de lo doméstico y lo laboral pues a menudo el machismo, es decir la idea socialmente aceptada de que las mujeres pertenecen al ámbito doméstico, y el tener hijos desde muy jóvenes, hace que para las mujeres de estratos bajos o medios-bajos sea difícil dedicarse de lleno a la profesión, cosa diferente en mujeres de estratos medios o altos que retrasan más la edad a la que se tiene el primer hijo y en ocasiones pueden tener relaciones más equitativas con su pareja o contar con recursos económicos para cubrir las necesidades domésticas de cuidado. Con esto no se afirma que las mujeres de estratos medios-bajos no concilien el trabajo y lo doméstico, pues evidentemente lo hacen, pero sí que ellas cuentan con menores recursos de tiempo y posiblemente de apoyo en el ámbito doméstico.

Respecto de si las mujeres ejercen el mando de una manera diferente, y por lo tanto su incorporación a puestos de jerarquía supondría un cambio en la institución, las respuestas fueron variadas. Algunas mujeres policías respondieron que la forma de ejercer el mando por parte de las mujeres era igual que en los hombres, mientras que otras afirmaron notar diferencias. A su vez, no hay unanimidad en cuanto a la forma diferente en que las mujeres ejercen el mando. Para algunas, las mujeres en puestos de mando son más flexibles y comprensivas, particularmente en lo relativo a emergencias familiares, y también se comunican más con el personal a su cargo y apelan menos a la jerarquía, mientras que para otras, las mujeres mando suelen ser más prepotentes y duras con las mujeres a su cargo bajo un razonamiento que sería algo así como "si yo me aguanté y pasé por eso, que ellas también sufran". Esto se puede entender como una manera en que las mujeres mando incorporan la cultura policial que valora la rigidez y la distancia emocional, y el no tener concesiones con las mujeres puede ser una forma de reforzar la idea de que no existe incompatibilidad entre lo femenino y el trabajo. También puede ser una adhesión a valores misóginos que las llevan a ejercer violencia contra las mujeres. Igualmente, se dice que las mujeres son un poco más rígidas pero aludiendo más a lo dicho anteriormente de que son más respetuosas con el reglamento, por lo que pueden ser poco flexibles, por apegarse a la normatividad.

En este sentido, quienes afirman que no hay diferencias en la manera en que hombres y mujeres ejercen el mando, sostienen que es la institución la que marca la línea de lo que se debe hacer y que por ello no hay mucho margen de acción para innovar o cambiar las cosas.

"No yo siento que no, es lo mismo, para mi es lo mismo tener un mando hombre o tener un mando mujer porque hay veces que tu como mando hay cosas que dices "yo cuando sea mando voy a hacer esto y esto y esto" pero hay veces que no se puede, la misma institución te hace cambiar y te pide más cosas entonces sí a ti te exigen tu tienes que exigirle al personal entonces yo creo que no hay diferencia entre un hombre y una mujer los dos imponen lo mismo y maneja al personal de la misma forma, toma decisiones iguales pueden ser asertivas o no o sea yo siento que es lo mismo para mi es lo mismo." (Yesenia, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, un hijo).

En este testimonio, se percibe a la institución como un factor preponderante que se sitúa más allá de la iniciativa de las personas e impide cambios sustantivos. La necesidad de exigirle al personal y cumplir las tareas se presenta como un mandato que orilla a los y las mandos a tener las mismas formas más allá de su sexo. En este sentido, se percibe que hombres y mujeres tienen que ser estrictos y rígidos para cumplir con el trabajo, por lo que no pueden imprimirle un sello individual a su forma

de trabajar, y el sexo de la persona pasa a segundo plano. Este tipo de respuesta puede entenderse como una interiorización de la cultura policial de la obediencia, en la que toda innovación o cuestionamiento a los modos imperantes se ve como contraproducente. Hay quien piensa que ir contra lo que la institución demanda puede ser engorroso, y se percibe que realmente hay poco margen para innovar. Claro que esto es una percepción de parte de algunas de las entrevistadas, pues el cambio o la innovación siempre son posibles, aunque sea a pequeña escala.

Hay quienes sí ha observado diferencias, y perciben a las mujeres como más flexibles y comunicativas con sus subalternos. En este sentido, se atribuyen características típicamente femeninas y positivas a la manera en que algunas mujeres ejercen el mando. Esta es la forma de la que se podría esperar un mayor cambio en la institución, pues se trata de un estilo que difiere del clásico liderazgo distante y autoritario. Las entrevistadas afirman que las mujeres mando que entran en esta categoría, aportan habilidades de mayor comunicación y flexibilidad con la gente a su cargo. En especial en lo relativo a problemas familiares, pues se dice que suelen ser más comprensivas a la hora de dar permisos y en general tienen un mejor trato con sus colegas, lo cual hace que haya una mejor comunicación.

"Es que es esta parte que te decía ¿no? que los hombres son como más fríos son como más duros mira sí, uno debe de ser lo que te decía, una cosa es que seas firme y otra cosa es que seas duro ¿no? que seas dura ¿no? que no te pongas como que no sientas empatía que no te pongas en el lugar de otro. Luego a mi me pasa que ando recorriendo, los elementos "ay jefa que bueno que vino porque quería verla y quiero platicarle quiero que me escuche. No es que con usted sí se presta para hablar usted sí nos escucha, nos apoya" y cosas así ¿no? este "no pues que está fulano" pero no solo los hombres también en mujeres también así de que no "yo soy muy hermética y muy cerrada y no permito que..." y las cosas son así cuadradas y yo creo que no debe ser así o sea debemos de ser un tanto flexibles esa parte de la empatía tiene un papel muy importante que se da a través de la comunicación y la interacción" (Fernanda, Policía Auxiliar, 35 años de edad, 14 años de experiencia en la policía, sin hijos).

En este sentido Fernanda, como mando, dice tratar de ser más comunicativa y pondera la empatía y el diálogo como cualidades deseables en un jefe. Ella dice darle una cualidad más humana al trabajo pero no distingue claramente entre hombres y mujeres pues afirma que hay mujeres que también suelen ser cerradas. Siendo así, es evidente que las mujeres en puestos de mando no necesariamente tendrán actitudes diferentes al mando tradicional, pues muchas pueden optar por reproducir la cultura autoritaria de la institución en la que solo dan órdenes y no dialogan con los subalternos ni se escuchan sus problemas. Esto no es de sorprender pues, como la misma Fernanda afirma, en la policía se tiene

que ser firme, aunque ella dice que ha logrado encontrar un punto medio entre dos polos indeseables, el primero ser demasiado suave y generar insubordinación y falta de respeto, y el otro ser muy dura, al estilo clásico, con lo que no se genera una buena relación con los subalternos, aun cuando obedezcan. Para ella se tiene que ser firme sin ser dura, es decir, tener una actitud ni muy femenina ni masculina tradicional. Además, aunque ella no lo dijo explícitamente, dentro del trabajo de campo se entrevistó a dos mujeres policías que están bajo el mando de Fernanda y ellas afirman que Fernanda sí procura ser comprensiva con las mujeres en la policía. Igualmente, Fernanda afirmó que gracias a ella han entrado mujeres al sector del que es sub-directora ya que ella tiene una conciencia sobre la situación desventajosa de las mujeres y trata de revertirla, ayudando a que entren y estableciendo una buena relación en base al diálogo.

"También como te comentaba hace rato, hay mujeres que vuelven a comprar esa parte de la organización machista y empiezan a duplicar conductas y ser repetitivos y otras que definitivamente se ponen a luchar y se vuelven luchadoras de los derechos de la mujer y se ponen de "es que a ver ¿por qué cree que la compañera no pueda estar aquí?" ¿no? aquí por ejemplo en el servicio tenemos eh tres jefas de turno en la terminal dos, mujeres, tenemos aquí en la terminal uno, una jefa de turno y dos hombres y estás hablando de que son seis personas de las cuales dos son hombres y cuatro mujeres ¿no? Pero eso fue gracias a que la jefa, la comandante Fernanda empezó a decir "oye ¿y quien dice que tu tienes más capacidad no? ¿quien dice que tengo que poner un hombre?"(Ofelia, Policía Auxiliar, 29 años de edad, 2 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Así, podemos ver que la forma de ejercer el mando y de procurar cambios en la institución pasa tanto por factores individuales como institucionales. Para algunas, el peso de la institución y sus exigencias inhiben cualquier posibilidad de cambio y hace que ejerzan el mando de manera autoritaria, al estilo tradicional masculino. En este sentido, estas mujeres mando "hacen el género" de manera tradicional pues adaptan su comportamiento a la masculinidad exacerbada del oficio. Sin embargo el mero hecho de que como mujeres ocupen un puesto de jerarquía ya significa un cuestionamiento a la cultura tradicional del oficio, que ve a las mujeres como inadecuadas para la policía y más aún para tener poder. En este sentido, las mujeres mando reproducen los modos autoritarios y rígidos, y a la vez que reproducen la cultura institucional, la cuestionan.

Por otro lado, el ejemplo de Fernanda da cuenta de que son posibles pequeños cambios en el corto plazo. Su forma de ejercer el mando "deshace el género", pues opta por distanciarse de comportamientos masculinos y femeninos típicos, buscando un balance que "desgeneriza" su forma de

trabajar.

Sin embargo, no es fácil que las mujeres empiecen a ganar espacios de jerarquía en la institución pues ello supone sobreponerse a la cultura machista de la institución (en lugar de reproducirla) así como alejarse de actitudes tradicionales asociadas al género, como el ser la principal responsable del espacio doméstico.

Cambios y aprendizajes

La mayoría de las mujeres policías entrevistadas dijeron haber experimentado cambios en su forma de ser, a partir de entrar a la policía. En general, son cambios que significan un fortalecimiento del carácter, así como mayor confianza y seguridad como producto de haber aprendido cosas en la policía. También muchas afirman que el trabajo les ha dado una perspectiva más amplia sobre la inseguridad y la violencia por lo que para algunas, el trabajo las ha hecho ser más conscientes de los problemas que hay en la calle y por lo tanto ser más cuidadosas con su familia y su persona. En este sentido, muchas dicen que a partir de ser policías han desarrollado una sensibilidad para detectar el peligro y a los asaltantes, y por lo tanto aprendieron a moverse en lugares peligrosos cuando no están uniformadas, y saben cuidarse de la delincuencia.

Igualmente, las mujeres policías aprenden cosas que como mujeres no harían de otra forma, lo cual también dicen les gusta y les da confianza, pues prueba que el ser mujeres no las limita para hacer cosas que socialmente se piensa que solo pueden hacer los varones. "Como mujer haces cosas que no piensas que harías alguna vez en tu vida como no sé saltar bardas, disparar con un arma, a lo mejor enfrentar a un hombre, o sea en prácticas, entonces son cosas que no imaginas que tal vez podrías hacer en tu vida civil si no fueras policía pero es una experiencia muy bonita" (Britany, Policía Preventiva, 35 años de edad, 8 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En este sentido, hay una cierta satisfacción por saber hacer cosas que generalmente están reservadas a los varones, como el manejo de armas o saber moverse en la calle, hacer detenciones o superar desafíos físicos, como dar saltos de gran altura o resistir jornadas agotadoras. Si bien la modificación en la relación con el cuerpo se da principalmente durante la formación o en aquellos agrupamientos

especiales más tácticos, en general el trabajo tiene etapas en que el cuerpo es exigido y es satisfactorio para ellas superar las pruebas físicas.

Por otro lado, para algunas mujeres la policía ejerció una función formativa que les ayudó a ser mejores personas, por provenir de un entorno familiar conflictivo, en el que padecieron violencia intrafamiliar y no tuvieron oportunidades de educación formal.

"Así es y fijate que yo creo que ha sido mi formación porque entré a éste Instituto, me mandaron al femenino y ahí estuve ocho años en el agrupamiento de moto patrullas, ahí tuve la oportunidad de adquirir... en primera de transformar mi vocabulario porque dejé la banda en otro lado, es que es verdad porque hablaba con unas palabras que a veces no son las más correctas y para dirigirnos a la ciudadanía lejos de ayudarlos dejamos mucho que desear entonces ahí aprendí a tener educación a tener respeto a servir a la ciudadanía a ser atento o atenta veía otro tipo de trato." (Silvia, Policía Preventiva, 46 años de edad, 23 años de experiencia en la policía, dos hijos).

En este testimonio, la policía viene a ejercer una función pedagógica, de trabajo y escuela a la vez, en tanto enseña y exige a sus elementos un modo de ser formal y respetuoso que al menos durante el periodo de formación inculca un deber ser del buen servicio, que para algunas significa un cambio en su manera de conducirse y de interactuar. Igualmente, en tanto la policía exige cursos y escolaridad para ascender, para algunas el haber entrado al trabajo ha significado un crecimiento a nivel personal por haberse capacitado y haber aprendido constantemente cosas relativas al empleo como leyes, normatividad, protocolos etc. Esto ha significado la incorporación de capital cultural que las sitúa mejor en términos de clase, y a la vez, la policía ayuda a establecer relaciones que pueden ser entendidas como capital social.

También, otras afirman que el ambiente laboral y lo que se vive en él fortalece el carácter, porque muchas veces tienen que lidiar con presiones o situaciones extremas como ver gente herida o muerta. En este aspecto, muchas dicen que el carácter se va fortaleciendo con el paso del tiempo, y que ya no se sorprenden tanto como al principio al ver gente muerta o desangrándose. Afirman que no es que se hagan frías pero sí aprenden a manejarse en esas situaciones difíciles y lo entienden como un proceso en el que poco a poco logran separar el sentimiento del deber. Algunas dijeron que las primeras veces que les tocó ver gente muerta o herida se conmovían mucho y eso interfería con su afectividad en el trabajo, mientras que con la experiencia, esas situaciones, si bien siguen siendo impactantes, ya no provocan una alteración emocional que interfiera con el desempeño laboral. En este sentido, las

entrevistadas sostienen que el carácter se hace rígido para lidiar con el trabajo de mejor manera, y muchas lo ven como una forma de ser que necesariamente se tiene que adoptar porque así es el trabajo, se tiene que aprender a conducirse seriamente porque así lo demanda el ambiente. Se habla de que se van "curtiendo" es decir, que van adquiriendo de manera un poco dura una forma de ser un tanto seria y rígida.

Sin embargo, a pesar de este cambio, ellas siguen percibiendo como diferentes las maneras en que hombres y mujeres ejercen el trabajo. Por ello, el aporte de Gilligan mencionado anteriormente respecto a la diferente predisposición moral en hombres y mujeres parece mantenerse, es decir, el trabajo no hace que todas las mujeres policías adopten comportamientos entendidos como masculinos ante situaciones de emergencia, pues afirman que lo que ven les sigue impactando y se siguen viendo a sí mismas como más volcadas hacia la ayuda y la atención, pero si aprenden a que eso no afecte su desempeño laboral.

Otra cosa que algunas mencionaron como un aprendizaje, es la capacidad de relacionarse con los demás, porque en un trabajo como el de policía todo el tiempo se entra en contacto con otras personas, para lo cual es importante saberse expresar con claridad. Por ello, algunas mujeres policías refirieron que el empleo les había ayudado a dejar atrás la timidez pues las demandas del mismo exigen interactuar constantemente con colegas y con la ciudadanía. Esto también significa aprender una manera "correcta" de comunicarse sin uso de groserías y ampliar el vocabulario, por lo que puede entenderse como un aprendizaje, en especial para aquellas que provienen de estratos sociales menos favorecidos.

Por otro lado, también muchas dicen que la policía les ha dado mayor confianza en sí mismas pues les ha permitido contar con un ingreso para mantener a su familia, lo cual no es poca cosa, en especial en el caso de las que son madres solteras. En este sentido, para algunas, el trabajo si bien es duro y hay situaciones difíciles, es también un trabajo noble porque permite hacer una carrera y superarse mediante el aprendizaje. Esto se ve reflejado, igualmente, con el hecho de que varias tienen hijos policías y su opinión al respecto. En general, las mujeres policías que tienen hijos policías dicen que en principio no querían que sus hijos se dedicaran a lo mismo por lo duro que es el trabajo, pero que dentro de sus opciones no es una mala, pues cada quien puede sacarle el provecho que quiera y es un

trabajo que sí ofrece superación.

Si bien no se refirió de manera generalizada que la confianza adquirida a partir del trabajo impactara en mayor autonomía o equidad en el espacio doméstico, el caso de Eréndira sí ubica al empleo como un factor que proporciona autonomía con respecto al esposo y lo doméstico.

"Sí ha habido cambios, todo ser humano evoluciona a través del tiempo, como te dije en un principio mi idea al entrar a trabajar era salirme de casa, lo conseguí, lo conseguí eh era hacer una familia, no lo conseguí o sea me quedé con los hijos pero lo demás no lo conseguí dentro de esa imagen que yo tenía era de tener una familia unida, una familia feliz, papá, mamá hijos y fue algo que no conseguí porque la persona con la que me emparenté pues no, no tenía la misma visión que yo en cuanto a la familia en cuanto a los hijos, no era una persona responsable. Pero eso sí este trabajo me dio los pantalones suficientes para ponerle sus cositas afuera de la casa y decirle "sabes que ni regreses hombres así no necesito" (Eréndira, Policía Preventiva, 29 años de edad, 10 años de experiencia en la policía, dos hijos).

Este testimonio da cuenta de que Eréndira tenía un proyecto de vida que, en términos de relaciones de género, se presenta como muy tradicional pues aspiraba a ser la madre en una familia nuclear. El haberse divorciado fue vivido como un fracaso en esta aspiración, pero a la vez como una solución ante la imposibilidad de tener un matrimonio feliz de la manera que ella lo había planeado. En este punto, el trabajo le ayudó a no depender de un hombre, es decir, le dio autonomía para terminar un matrimonio que no satisfacía sus expectativas y proveer para sus hijas. Por lo tanto, el entrar en la policía fue un factor que la habilitó para no ser dependiente de un hombre con el que no era feliz y le permitió tener una vida menos limitada por mandatos de género tradicionales, aun cuando el trabajo remunerado no es el único factor para sobreponerse a estos mandatos. Igualmente, es de remarcar la expresión que dice "este trabajo me dio los pantalones", pues el "tener los pantalones" o "llevar los pantalones", se asocia con el rasgo masculino de detentar el poder en la toma de decisiones al interior del espacio doméstico, por lo que en el discurso de Eréndira el trabajo le permite ostentar un rasgo asociado tradicionalmente a la masculinidad.

Finalmente, para algunas, el trabajo también ha servido para mejorar sus relaciones familiares y su comunicación con sus seres cercanos. Principalmente las que han trabajado en el servicio de dar pláticas a escuelas, dicen que aprenden a interactuar con los niños, a entender sus necesidades y el hacer un poco de psicólogas infantiles les ha ayudado a entender mejor a sus propios hijos. El que algunas vean como un aprendizaje el cuidar y convivir con niños, de manera implícita desescencializa la supuesta habilidad natural de las mujeres para ser madres y cuidar.

En general los cambios referidos suponen una mayor conciencia de la inseguridad y el fortalecimiento del carácter dado por el ambiente laboral y el vivir situaciones duras. Igualmente, implica una mayor confianza en sí mismas por superar los problemas que plantea un trabajo como el de policía y por ser el sostén de la familia. Por otro lado, los aprendizajes formales incluyen todo aquello que es propio del oficio, como el manejo y conocimiento de armas, el superar pruebas físicas y el conocimiento de leyes y reglamentos, así como el saber moverse en la calle. Estos aprendizajes formales del trabajo son valorados como cosas que nunca hubieran sabido de no entrar a la policía pues son conocimientos y habilidades ligados a lo masculino a los que una mujer generalmente permanece ajena.

Quienes ven en la policía un empleo que les ha ayudado a mejorar su vocabulario y que en general ha tenido una función pedagógica son aquellas mujeres que llevan más tiempo en el trabajo y que entraron solo con la secundaria concluida. Es decir, la policía es vista como un trabajo que las capacitó y llenó carencias de formación producto de contar con pocos años de escolaridad. En el caso del fortalecimiento del carácter como un cambio dado a partir de entrar al trabajo, este fue referido de manera general por la mayoría de las mujeres policías sin distinción de años de escolaridad o edad. En este sentido, la escolaridad no prepara para enfrentar situaciones difíciles, y solo la experiencia laboral ayuda a lidiar con las mismas. Por lo tanto, parece que en lo referente a enfrentar situaciones extremas, el sexo se presenta como un factor importante de inadecuación inicial al trabajo, a la cual se sobreponen con el paso del tiempo.

Reflexiones finales

En este capítulo se analizó la adecuación, en cuanto a prácticas y concepciones, que las mujeres policías tienen respecto al oficio, en momentos rutinarios y en momentos críticos. En lo referente a la presentación personal en el trabajo, las mujeres policías declararon que el arreglo que incorpora elementos asociados a lo femenino resultaba poco práctico para el trabajo en la calle, por lo que muchas limitaban los aspectos "femeninos" en el arreglo, como el tamaño de los aretes y la cantidad de maquillaje.

Sin embargo, la presentación personal en el trabajo no siempre borra todo elemento asociado a lo femenino pues, para algunas, esos toques generizantes pueden servir para distanciarse del policía varón que no tiene buena imagen, o bien para recibir un trato diferente (por colegas y civiles), lo cual a veces puede ser benéfico. Por otro lado, el arreglo personal es un factor que no representa mayor dilema para mujeres cuyas identificaciones las acercan más a lo que socialmente se entiende como masculino, pues generalmente, ellas no utilizan accesorios "feminizantes" como maquillaje o aretes en ningún momento o espacio.

La escolaridad aparece como un factor que ayuda a cuestionar la idea de que hombres y mujeres son muy diferentes entre sí, y que por lo tanto ejercen el trabajo de manera diferente e incluso complementaria. Si bien la mayoría de las mujeres policías no creen que haya tareas que ellas como mujeres no puedan realizar, la fuerza física aparece como un factor al que se le da peso, y que hace que para algunas, los hombres sean más adecuados en situaciones de peligro. Por otro lado, también las mujeres policías "hicieron género" al decir que ellas son mejores para las labores que requieren cualidades asociadas a lo femenino, como contención de víctimas y tratar con la infancia.

En cuanto a los problemas para ascender, la falta de oportunidades para capacitarse y el tener más responsabilidades en el hogar, aparecen como factores que inhiben el avance de las mujeres en la policía. En este sentido, el capital cultural dado por los estudios universitarios es un factor de peso, pues aquellas que entraron a la institución con estudios profesionales tienen una limitante menos para ascender. Sin embargo, ser las principales responsables del hogar sigue limitando el tiempo que pasan en el trabajo y coarta sus oportunidades de sobresalir. Se observó que las mujeres mando sí lograron conciliar casa y trabajo privilegiando a este último, pues sus ambiciones laborales las inclinaron a tener al trabajo como prioridad. Otro factor contrario a las mujeres es, sin duda, el machismo en la institución, que hace que no tengan las mismas consideraciones que los varones por parte de los jefes para ser asignadas a puestos valorados.

Por otro lado, la vocación también parece ser un factor que influye en la trayectoria laboral, pues las dos mujeres mando entrevistadas dijeron tener vocación por el trabajo desde jóvenes. En este sentido, su vocación tornó irrelevante la supuesta inadecuación de las mujeres a la policía, y su llegada a los puestos de jerarquía cuestionó la cultura masculina de la institución. De hecho, en cuanto a las formas

de ejercer el mando, algunas encuentran cierto margen de acción para innovar en prácticas y ponen en entredicho la necesidad de adoptar comportamientos asociados a lo masculino, como algo inevitable en los puestos de autoridad en la institución. Si bien es cierto que algunas mujeres en la policía repiten los comportamientos comunes del oficio, hay otras que no reproducen ni lo que se entiende como femenino ni lo entendido como masculino y buscan tener modos innovadores de ejercer el mando, como una mayor comunicación con la gente a su cargo, mayor empatía y promover a las mujeres en la policía.

Por último, los cambios experimentados a partir de la entrada a la policía son, principalmente, un fortalecimiento del carácter y una mayor confianza en sí mismas. Ambos factores se relacionan con aprender a hacer cosas en la policía que la sociedad generalmente reserva a los varones, como manejo de armas, el combate, las detenciones etc. Igualmente, vivir situaciones extremas de peligro o ver personas muertas o heridas ayuda a modificar el control de las emociones y ser más "contenidas".

Por otro lado, también es importante el ingreso económico estable proporcionado por el trabajo pues ayuda a tener más autonomía en el hogar y a tener más peso en las decisiones al interior del mismo. A pesar de ello las entrevistadas, como ya se mencionó, sostuvieron que una de las razones por las que sigue habiendo pocas mujeres en puestos de mando es su mayor responsabilidad en el hogar. En este sentido, al parecer el ingreso económico no es determinante para tener relaciones conyugales más equitativas pero ayuda, y también parece ser importante al momento de exigirle a una nueva pareja.

Capítulo 5

Conclusiones

En este capítulo se hará un balance de los datos obtenidos en relación con la teoría utilizada en la investigación así como con otros estudios sobre mujeres policías. Esto tomando en cuenta el interés principal del estudio, que fue conocer las estrategias que las mujeres policías emplean para permanecer y ascender en el espacio masculinamente generizado de la policía. También se hará una conclusión de la investigación destacando los puntos importantes y aquello que sería de interés para futuras investigaciones sobre el tema.

Para empezar, podemos hablar de las diferencias entre Policía Preventiva y Policía Auxiliar. Si bien para el foco de interés del estudio las diferencias entre ambas corporaciones no resultan fundamentales, sí se deben mencionar las particularidades de cada una. Como vimos, la Policía Auxiliar se encarga de la vigilancia de inmuebles cerrados y la Preventiva del espacio público. Asimismo, la Auxiliar exige menor nivel educativo (secundaria) para entrar y acepta aspirantes hasta una mayor edad (32 años contra 29 en la Preventiva). Además, la capacitación que imparte la Auxiliar dura menos tiempo que la de la Preventiva y no implica internamiento. Esto tiene implicaciones, pues hay cierta discriminación de los miembros de la Policía Preventiva hacia los de la Auxiliar por considerar que solo los de la Preventiva son "policías de verdad". En el caso de la situación que viven las mujeres en ambas corporaciones hay muchos puntos en común, como las largas jornadas laborales, el ambiente "masculino" y la discriminación de género. Sin embargo, en el caso de la Auxiliar, el hecho de que vigilen inmuebles sí facilita el establecimiento de vínculos con los usuarios de esos edificios, en cambio, la Policía Preventiva que vigila las calles, tiene más difícil el establecimiento de relaciones con la ciudadanía pues no tienen asignado siempre el mismo lugar para trabajar sino que van rotando. Esto tal vez haga que en la Policía Auxiliar sean más útiles las habilidades "femeninas" de sociabilidad y buen trato y por lo tanto sea más fácil para las mujeres con identificaciones de género más femeninas destacar en la Auxiliar. Igualmente, al vigilar inmuebles y ser más intramuros, es menos probable que en la Policía Auxiliar tengan que enfrentar situaciones en las que se ponga en riesgo la vida lo cual también puede hacer que algunas mujeres prefieran esta corporación sobre la Preventiva. Sin embargo es cierto que la Policía Preventiva goza de mayor prestigio que la Auxiliar entre los policías y hasta se puede pensar en una diferencia de clase por el nivel de estudios y la

preparación exigida en una y otra institución. Más allá de esto, como se mencionó, ambas policías resultan similares para el foco de interés de la investigación.

En concordancia con investigaciones realizadas sobre mujeres policías en otros países, la institución se sigue presentando como un espacio "masculino" en donde los hombres son mayoría y en puestos de mando en particular. En este sentido, es un campo con una cultura que valora aspectos de la masculinidad tradicional como la fuerza física y la frialdad emocional. Por un lado, como afirma Sirimarco (2004), la formación en la policía implica la construcción de un "sujeto policial" que está genéricamente marcado como masculino, mediante prácticas y formas de interacción ya expuestas, en las que se valoran aspectos socialmente asociados a los hombres y lo que se lee como masculino. En este sentido, las mujeres se enfrentan a un campo en el que aparecen como inadecuadas, pero tienen diferentes maneras de adaptarse y permanecer en un trabajo que les exige comportamientos que se entienden como masculinos pero que también, en tanto mujeres, las genera "femeninamente" mediante prácticas como el acoso sexual, la discriminación de género y, a veces, la asignación de ciertas tareas. En este último aspecto, se encontró que la policía de la Ciudad de México es menos rígida que lo reportado por otros estudios sobre mujeres policías, en donde el sexo de los y las policías parece más determinante (no por reglamento sino en la práctica) en la asignación de tareas. Aun cuando la policía de la capital del país, en ocasiones sí asigna tareas en función del sexo, esta no es una práctica tan extendida. Esto podría interpretarse como un proceso que, si bien es muy paulatino, habla de la desgenerización de la policía.

Igualmente, existen varias formas en que los policías se adscriben a este discurso de género que valora lo masculino. Una manera es el contar "historias de guerra", es decir, relatar ante los colegas experiencias (reales, inventadas o exageradas) que den cuenta de la valentía, fuerza e inteligencia de quien las cuenta. Esto es algo presente en otras investigaciones (Ryan, 2007) que se encontró en los datos, y que las informantes explicaron como una manera que tienen los y las policías para que los demás reconozcan que "se saben mover en la calle". Otra práctica que realizan para demostrar adecuación al trabajo, en relación con la "masculinidad" requerida, es el humor sexista. En efecto, todas las informantes dijeron que en la policía los varones, a menudo, hacían chistes sexistas que denigran a la mujer, así como chistes que a algunas les pueden resultar vulgares. En un ambiente

dominado numéricamente por hombres, donde impera un cierto tipo de masculinidad, el humor tiene la característica de devaluar y objetualizar a las mujeres, al tiempo que las excluye de su círculo de varones.

En general, la policía implica para la mayoría de las mujeres la necesidad de incorporar aprendizajes formales e informales para permanecer en el trabajo. En cuanto a los aprendizajes formales, el ser hombre o mujer resulta indiferente la mayoría de las veces, pues se trata de conocer reglamentos, protocolos etc. Sin embargo, en lo referente a cuestiones de confrontación física y demanda de rendimiento corporal, las mujeres tienen que aprender más que los hombres, pues la cultura y la socialización generalmente fomenta más la actividad física en estos últimos.

Por otro lado, la mayor necesidad de adecuación que el trabajo demanda a las mujeres, en comparación con los hombres, se da en los aprendizajes informales que son necesarios para convivir en lo cotidiano en un espacio donde los hombres son mayoría. En este sentido, para las mujeres su permanencia en el empleo significa aprender a llevarse con hombres, lo cual, en primer lugar, implica establecer una línea de respeto pero también aprender cuándo pueden "entrar al ambiente" y hacer bromas y cuándo hacerlo resultaría contraproducente. Igualmente, implica lidiar con actos de discriminación y de acoso.

El ser mujeres no es algo estático las condene para siempre a ser inadecuadas en el trabajo, pues evidentemente aprenden los códigos del oficio para permanecer en él. Sin embargo, sigue siendo cierto que los hombres requieren menor trabajo de adaptación pues, si bien nadie encarna la "masculinidad" que demanda el oficio, ellos aparecen como más adecuados para el mismo, y los códigos de conducta informal entre varones los sitúan en un ambiente más conocido que a ellas. Siendo así, las mujeres en la policía adoptan diferentes tipos de estrategias adaptadas a los diferentes contextos en los que se desenvuelve el trabajo.

Por otro lado, las mujeres también pueden incidir en la cultura institucional pues, como se vio, algunas cuestionan el sexismo de los varones y hacen que ellos limiten ese tipo de expresiones o bien, cuando tienen poder, pueden promover la entrada de mujeres en un sector, como hizo la jefa Fernanda. De este modo, a la vez que la estructura de la institución policial cae sobre las mujeres, imponiéndoles

aprendizajes formales e informales, así como reglas y modos institucionales que ellas tienen que incorporar para desenvolverse en el empleo, también es cierto que hay lugar para la agencia y es posible cuestionar la cultura policial con acciones concretas, cotidianas y excepcionales. Como factores que influyen en la posibilidad de cuestionar la cultura institucional se encontraron la escolaridad y la vocación. La primera porque, a veces, hace que se tengan concepciones menos tradicionales de género y así se cuestionen en mayor medida los privilegios de los varones. La segunda, porque es un factor que incide en las aspiraciones laborales y, a la postre, es un elemento que hace que las mujeres ocupen puestos de jerarquía, lo cual en sí mismo ya cuestiona a la institución. Además, algunas mujeres en puestos de poder, pueden ir más allá y promover los intereses de las mujeres al darles oportunidades que generalmente se les niegan, como entrar a un sector o darles permiso para acudir a cursos de capacitación o a clases. Igualmente, pueden ser más comprensivas ante emergencias familiares y problemas personales.

A pesar del carácter "masculino" del trabajo, la entrada de mujeres se ha incrementado y, con el paso del tiempo, cada vez son más en el oficio. Esto se entiende como producto de los cambios en las relaciones de género, que han hecho que las mujeres salgan al espacio público a ejercer trabajo remunerado. La incorporación de mujeres, sin embargo, también se da por la falta de otras opciones de empleo no profesionales que garanticen la estabilidad y prestaciones que da la policía.

Si bien la extracción social de las policías es similar en cuanto a características socio-económicas, otros factores las vuelven menos homogéneas en relación con sus capitales, pues hay quienes vienen del interior del país así como de la capital, o quienes vienen de familia de policías y quienes no. Las motivaciones para entrar son diversas pues, para quienes vienen de familia de policías, se trata de un empleo que contemplaron como posibilidad desde chicas, mientras que otras llegan a la policía por recomendación de algún amigo o conocido. Otras, por verse de repente desempleadas y con necesidad de trabajar, entran al oficio, aun cuando su experiencia laboral previa no se relacione mucho con la policía. Finalmente, también están las que entran por vocación. En general, son mujeres que estuvieron en el ejército, o tuvieron esa aspiración, y por distintas razones no pudieron entrar o permanecer ahí, por lo que la policía se presentó como un trabajo similar en el cual realizar su vocación.

El trabajo policial garantiza un ingreso que, aunque difícilmente se puede considerar cuantioso, sí

es estable. Además, ofrece la posibilidad de hacer una carrera laboral, lo cual también es poco frecuente en trabajos no profesionales. Así, podemos ver que el capital cultural de la mayoría de las mujeres policías se tienen que incrementar si quieren tener una carrera ascendente, y en este sentido, aquellas que entran con licenciatura concluida tienen una ventaja sobre las que entran solo con la preparatoria. Se vio que la entrada a la policía estaba condicionada por factores sociales de clase, y otros como el provenir de familia de policías y la edad hasta la que se pueden dedicar exclusivamente a estudiar, que es, en la mayoría de los casos, alrededor de los dieciocho años. La entrada a la policía también se relaciona el primer embarazo en el caso de algunas mujeres policías que son madres.

En cuanto a las concepciones de género en relación con el trabajo, las mujeres policías conciben al oficio como uno en el que en tanto mujeres pueden ejercer cualquiera de las funciones que ejerce un hombre pero de manera diferente. No perciben un gran problema de adecuación al trabajo policial por el hecho de ser mujeres, con excepción de las labores que requieren fuerza física. En esas tareas, en general, sí ven una mayor adecuación de los hombres al trabajo, pero en general el sexo no es percibido como una limitación para ellas en la policía. Esto se ve reflejado en su desacuerdo en considerar que debería haber tareas para hombres y tareas para mujeres. Sin embargo, la mayoría, dijeron que hombres y mujeres tenían diferentes formas de trabajar, lo cual refleja concepciones dicotómicas de género. Si bien basan sus comentarios en experiencias, al parecer, en sus testimonios se privilegiaron aquellas vivencias que dan cuenta, en mayor medida, de diferencias entre hombres y mujeres. Esto no es necesariamente sorprendente pues, por un lado, todos vivimos en un mundo en el que por lo general se considera a hombres y mujeres como dos grupos opuestos entre sí. Además, la policía en ocasiones sí diferencia entre hombres y mujeres para asignar funciones. En este sentido, las mujeres policías "deshacen el género" con su mera presencia en un trabajo asociado con los hombres y lo masculino y con su convicción de que una mujer puede hacer cualquier cosa que hace un hombre en semejante espacio laboral. Sin embargo, por otro lado, "hacen género" al considerar que las mujeres ejercen el trabajo de manera diferente a los hombres. Igualmente, la mayoría de las mujeres policías dijeron que ellas, en tanto mujeres, tenían cualidades que resultan provechosas en el trabajo, como mayor empatía y mejor trato con las personas vulnerables. En este sentido, "hicieron género" al atribuirse cualidades que típicamente se asocian a las mujeres y a lo que se entiende como femenino.

En relación con su adaptación al trabajo, y los comportamientos asociados con lo masculino y lo

femenino, sus respuestas reflejaron, como era de esperar, distintas maneras de encarar un espacio tan "masculinizado" como la policía desde su posición de mujeres, es decir, de sujetos que de entrada carecen de los atributos asociados a los hombres que el trabajo demanda. Por un lado, están aquellas mujeres cuyas identificaciones de género las sitúan más en lo que socialmente se entiende como masculino, y que por lo tanto en el espacio social en general viven una menor concordancia entre su cuerpo entendido como femenino y una subjetividad que no gusta de incorporar aspectos típicos de lo femenino como el arreglo (maquillaje, peinados con pelo largo). Para ellas, la policía se presenta como un espacio cuyas demandas de comportamientos "masculinos" no representan gran problema, aunque no por esto reciben el mismo trato que la mayoría de los varones. Estas mujeres policías tal vez no padezcan en la misma medida un fenómeno como el acoso sexual, pero sí suelen describir tratos discriminatorios, como la mayoría de las mujeres. Por ejemplo, una mujer policía que es instructora de la Academia de tiro del ITFP declaró que por ser mujer le costó mucho tiempo que reconocieran su habilidad para disparar y por lo tanto le permitieran ser instructora. En estos casos, "hacer género" de manera que se lee como masculina no se presenta como una estrategia explícita sino como una forma de ser que, no necesariamente las equipara con los varones, pero sí, las diferencia de mujeres cuyas identificaciones se acercan más a lo que se entiende como femenino.

En el caso de las mujeres para quienes las demandas de comportamientos que se entienden como masculinos sí representan una necesidad de mayor adaptación, se habla de tratar de buscar un punto medio. Es decir, el deseo de incorporar al arreglo personal en el trabajo elementos asociados con la feminidad, debe ser acotado por las exigencias del mismo, que puede hacer de cosas como el maquillaje y los aretes, factores de incomodidad. Sin embargo, estos elementos no siempre se eliminan completamente, solo se moderan. La decisión de mantener elementos "femeninos" en el arreglo personal en el trabajo, con lo incómodos que pueden resultar, puede interpretarse como una necesidad de distanciarse de la imagen típica del policía distante y poco confiable, y como la convicción de que los elementos de "feminidad" aportan una mejor imagen a sí mismas y por lo tanto transmiten más confianza a la ciudadanía. Por otro lado, también hay que recordar que las demandas del trabajo son contextuales, y para aquellas que trabajan en puestos administrativos, el arreglo personal puede incorporar elementos como el maquillaje y los aretes de manera más permisiva.

Por supuesto que el arreglo personal no es la única cuestión relativa al género y sus demandas en el

trabajo. Los comportamientos que el trabajo requiere son también contextuales. Así, al igual que con el arreglo personal, aquellas mujeres que trabajan en la vía pública declararon que se debe adoptar una actitud más seria y no sonreír. Cuando se trabaja a la vista del público, los comportamientos típicamente asociados a lo femenino deben suprimirse, pues el profesionalismo se asocia con la inexpresividad facial y con la claridad con la que se trasmite la información que les requiere la ciudadanía. En este sentido, si bien las mujeres policías sostuvieron que se debe ser amable con la gente, también dijeron que se tiene que hablar con claridad y a un volumen audible, que denote autoridad y conocimiento. Esto no se ve como una actitud prepotente ni "masculina" sino como un requerimiento del oficio para transmitir confianza. Así, mientras algunas piensan que se deben alejar de lo típicamente entendido como femenino y adoptar posturas más cercanas a lo típicamente entendido como masculino, otras pueden buscar un punto medio entre lo asociado a con masculino y lo asociado con lo femenino.

La policía, si bien es un espacio laboral que no es particularmente amable con ninguno de sus miembros, sí suele generizar a las mujeres, lo cual se ve en un fenómeno como el acoso sexual. Aunque formalmente en la institución no hay tareas femeninas y masculinas y por lo general hombres y mujeres tienen que hacer todo tipo de cosas por igual, sigue habiendo una infrarrepresentación de mujeres en puestos de jerarquía. También, de manera cotidiana, aunque no reglamentada, hay prácticas de la institución que singularizan a las mujeres, es decir, que "hacen género", como no mandar a dos mujeres a trabajar a la calle o a veces exponerlas menos a situaciones de peligro que a los varones. También hay tareas que en la práctica se generizan, asociándolas más a lo femenino, como la de dar pláticas en escuelas a niños, lo cual explica que el agrupamiento encargado de esa función es el único que, a pesar de ser mixto, cuenta en su mayoría con mujeres. Igualmente, los datos recabados indican que, en el agrupamiento de Fuerza de Tarea, que es el más táctico y requiere habilidades asociadas a lo masculino, como resistencia y agilidad física, hay muy pocas mujeres. Esto se debe a las personas y a la institución. Por un lado, puede que aquellas mujeres policías con identificaciones de género más tradicionales, asociadas a lo femenino, busquen ser asignadas a labores administrativas o al agrupamiento que da pláticas en escuelas, en el que conviven con niños. Por otro lado, de las mujeres entrevistadas con identificaciones más asociadas a lo entendido como masculino, una era la ya mencionada instructora de tiro y otra era una joven policía cuyo objetivo era, precisamente, llegar al agrupamiento de Fuerza de Tarea. Con esto no se pretende dicotomizar, pues es cierto que hay mujeres

con identificaciones de género asociadas a lo femenino que pueden querer llegar a un agrupamiento táctico como el de Fuerza de Tarea, como es el caso de Silvia.

Las identificaciones de género no son el único motivo en el anhelo de realizar una u otra tarea pues, como hemos visto, en tanto las labores que demandan habilidades asociadas a lo masculino son las más valoradas, es entendible que haya mujeres policías que, aunque identificadas con lo "femenino", aspiren a realizar ese tipo de tareas. Esto se observó al preguntarles por sus tareas preferidas. Siempre contestaron que la operatividad era lo que más les había gustado del trabajo, y aquellas que solo habían estado en puestos administrativos hablaron de su anhelo por dedicarse a labores operativas. En este sentido, un indicador de la ambición por ascender en la carrera policial está dado por el anhelo de realizar tareas valoradas, como las labores tácticas, y eso no siempre necesariamente se relaciona con las identificaciones de género. Pero el anhelo de ascender si puede plantear problemas prácticos, como el tiempo dedicado al hogar.

Así, otro factor que organiza la distribución de labores es, como se vio, la necesidad de pasar tiempo en el ámbito doméstico, que hace que algunas mujeres busquen ser asignadas a labores administrativas porque en las mismas a veces las jornadas laborales son de ocho horas. En este sentido, la institución a veces asigna tareas de manera generizada y también las mismas mujeres policías, a partir de sus identificaciones de género, que incluyen tanto el gusto por realizar ciertas tareas como la posibilidad de conciliar trabajo y hogar en otras, pueden contribuir a distribuir las labores de una manera generizada.

Por esto, la policía es un espacio (como cualquier espacio social) donde los agrupamientos y tareas se generizan y las identificaciones de género de las personas son un factor, aunque no el único, que incide en las preferencias hacia las tareas a las que se busca ser asignadas. Por otro lado, la institución y su cultura también inciden, pues un grupo prestigioso como el de Fuerza de Tarea es más hermético a la entrada de mujeres que el que se encarga de dar pláticas en las escuelas. Por ello, se puede hablar de cierta capacidad de agencia para buscar ser asignadas a las tareas que se anhelan por un lado, y la cultura institucional, por el otro, como factores que organizan la distribución de labores. También es verdad que las tareas no son estáticas, pues a lo largo de su trayectoria laboral los y las policías realizan todo tipo de labores, algunas veces porque piden su cambio y otras por ser asignadas.

Aquí, es necesario pensar en las estrategias empleadas para ser asignadas a una tarea que se desea pues, como se ha dicho, el querer realizar una labor no hace que se las asigne de manera automática. Un factor muy importante son las relaciones, es decir, el capital social pues, como se ha visto, los mandos tienen un peso importante en las decisiones y el ir recomendada puede hacer la diferencia entre conseguir o no el cambio a un agrupamiento al que se desea ser transferida. En este sentido, también las relaciones familiares son de importancia para aprovechar el capital social de hermanos, primos o tíos. También se observó que el capital cultural dado por los estudios era útil para hacer relaciones, principalmente con los mandos. Por ejemplo, una de las entrevistadas que al entrar ya tenía estudios de psicología, comentó que los mandos le hacían consultas sobre terapias y le tenían confianza. Igualmente, otra de las entrevistadas que al entrar contaba con estudios de derecho, dijo que a menudo sus colegas le hacían consultas sobre temas legales, lo cual sin duda era útil para relacionarse. En este sentido, el contar con estudios profesionales y saber sacar provecho de ello, sí puede hacer que los mandos las tomen más en cuenta o las respeten un poco más. Otra forma de posicionarse en el trabajo es el buen desempeño laboral en sí mismo, pues, si bien es cierto que hay corrupción, también el trabajar bien (ser puntual, no faltar, ser eficaz) es una forma de obtener reconocimiento por parte de los mandos y lograr tener las oportunidades laborales anheladas. Pero para lograr esto, se debe tener una buena conciliación entre hogar y trabajo, lo cual es difícil.

Por otro lado, la discriminación de género y el acoso sexual siguen muy presentes. Estas situaciones adversas que ellas enfrentan en general son reconocidas, pero no es común que ejerzan acciones para sobreponerse a las mismas pues, por un lado, piensan que es poco probable que se haga justicia y por otro lado, temen a las represalias que puedan existir por denunciar el acoso. En este sentido, no se ve que haya estrategias que involucren alianzas entre mujeres para combatir los problemas comunes que tienen como mujeres. Cada una está por su lado y lucha por su cuenta. Esto también se relaciona con que las mujeres en la policía adoptan diferentes estrategias, por lo que a pesar de que tengan los mismos problemas, su diferente respuesta condiciona posibles alianzas. Así, dijeron que se había vuelto muy común que el comandante tuviera su novia en el agrupamiento, lo cual habla de que hay mujeres que "hacen género" y "feminizan" su arreglo, y a veces también sus comportamientos, para ser parejas del jefe y así obtener beneficios. Por otro lado, hay mujeres que no ceden al acoso sexual y, aunque pasen a ser objeto de acoso laboral, no lo denuncian (la mayoría al parecer) con lo que no

reproducen el papel de "mujer objeto sexual" pero tampoco buscan provocar un cambio en la institución. Finalmente, hay mujeres que denuncian el acoso sexual, sufren las represalias, y por lo general no encuentran apoyo en otras mujeres o varones policías, pues ir en contra del jefe y la cultura institucional es algo que las aísla del resto del grupo.

En lo referente al ambiente laboral, que puede ser un ambiente en el que se usen groserías y sean comunes los comentarios sexistas que denigran a las mujeres, el tipo de adaptación también varía. Algunas mujeres optan por entrar al ambiente por considerar que no hacerlo las margina y porque ven a los varones como compañeros valiosos en el trabajo. Esta estrategia, sin embargo, se tiene que hacer con tacto y cuidado, pues al pretender entrar al ambiente en igualdad de condiciones pueden ser objeto de tratos indeseables, como que las abracen o les falten al respeto más allá de lo tolerable. Es por esto que otras mujeres en la policía optan por no "entrar al ambiente" y bajo la frase conocida que dice "el que se ríe se lleva" algunas deciden no involucrarse demasiado en las pláticas y chistes de los momentos informales, para mantener lo que denominan una "línea de respeto". Esta es una estrategia que busca poder relacionarse con los colegas separando lo laboral de lo personal. Por otro lado, dijeron que sí era posible "entrar al ambiente" una vez establecidas relaciones de confianza, pues los límites establecidos permiten interacciones más distendidas, sin la tensión de la falta de respeto. Así, para las mujeres en la policía, los comportamientos necesarios implican una estrategia en la que no "hagan el género" de manera "femenina" pues esto puede suponer ser subestimada y acosada. Sin embargo, "hacer género" de manera tradicionalmente "masculina" tampoco garantiza la inclusión, pues al hacer esto, se rompe la distancia que separa a los sexos, y los varones pueden tener actitudes indeseables para las mujeres. Al parecer, la mejor opción es "deshacer el género", es decir, no adscribir los comportamientos ni a lo típicamente entendido como femenino ni a lo que se entiende como masculino. Se trata de adoptar una actitud más seria y formal que se aleje de lo "femenino" pero sin repetir los comportamientos de los varones. Sin embargo hay que repetir, una vez más, dos cosas. La primera, que no todas las mujeres harán lo mismo, pues ya vimos que algunas "harán género" de manera "femenina" como una estrategia de seducción para obtener el favor del jefe, mientras que, aquellas cuyas identificaciones personales de género se inclinan más hacia lo entendido como masculino, puede que sí "hagan género" de una manera similar a los varones e incluso de forma más exacerbada. En segundo lugar, las demandas del trabajo son contextuales, por lo que el "hacer y deshacer el género" se debe entender como algo siempre acotado a un contexto, que puede cambiar

según la tarea a desempeñar y el lugar donde se trabaja, por ejemplo, no es lo mismo la calle que la oficina.

En lo referente a los ascensos, se observa que la policía es una institución con jerarquías bien establecidas en la que los procesos para ascender implican exámenes y se relacionan al grado de estudios. También, se observó que los ascensos están condicionados por la corrupción, pues es común pagar para ascender o conseguir subir en el escalafón en base a relaciones de amistad. En el caso de las mujeres policías, sostuvieron que los principales obstáculos para ascender tienen que ver con su mayor responsabilidad en el ámbito doméstico que los varones, así como con una falta de ambición para optar por hacer una carrera en la policía. Dijeron que muchas mujeres privilegiaban las tareas del hogar, por lo que en el trabajo buscaban cumplir su tiempo e inmediatamente irse a la casa para estar con los hijos y realizar las labores de cuidado, limpieza y preparación de alimentos. Esto hace que no pasen en el trabajo mucho más tiempo del necesario, lo cual limita sus posibilidades de destacar. Igualmente, saben que tener un puesto de mando hace que el trabajo absorba más tiempo, lo cual va en detrimento del tiempo dedicado al ámbito doméstico. Así, la conciliación de trabajo y hogar se presenta como un obstáculo que tienen la mayoría de las mujeres, pero no los varones en la policía.

La discriminación de género aparece como otro obstáculo, pues es común que los mandos no les den permiso para capacitarse, lo cual reduce las posibilidades de conseguir un mejor puesto. A esto, se suma la insuficiente oferta de estudios al interior de la policía, que hace que no todos los que quieran estudiar una licenciatura en la institución puedan hacerlo. Las mujeres en puestos de mando aún son pocas en relación con los varones. Las que se logró entrevistar, sin embargo, relatan que llegaron a donde están en base a un compromiso absoluto con el trabajo, al cual privilegiaron sobre las tareas domésticas. En este caso, se puede hablar de que son mujeres que "deshicieron el género" pues, a diferencia de la mayoría, no privilegiaron la vida personal y doméstica sobre lo profesional. Esto también se ve en su interés por capacitarse constantemente y proseguir sus estudios ya estando dentro de la policía. De esta manera, las mujeres tienen que romper con los mandatos de género que pesan sobre ellas, y no solo privilegiar el trabajo sobre el hogar, sino también enfrentar la discriminación de género de la que son objeto por tener ambiciones y querer destacar. Como relató la jefa Fernanda, en ocasiones, su ambición laboral hacía que cuestionaran su "feminidad" (diciendo que era una "machorra", preguntándose que "qué se sentía") porque, dentro de la cultura institucional, los que

mandan y los que aspiran a mandar se entienden en clave masculina. Las mujeres que con su trabajo cuestionan este prejuicio son objeto de hostilidad pues, como algunas otras afirmaron, los hombres suelen ser renuentes a seguir órdenes de las mujeres. Por ello, las mujeres en la policía tienen que ir a contracorriente ya que también es común que, cuando tienen logros laborales, estos se atribuyan a que son amantes del jefe. Si bien es cierto que hay mujeres que logran privilegios a través de relacionarse afectiva y eróticamente con los mandos, otras ascienden en base a su trabajo. Pero el reconocimiento no siempre llega o es más difícil que llegue.

En cuanto a los cambios experimentados a nivel personal, ya se mencionó que la estabilidad laboral otorgada por la entrada a la policía no siempre redundaba en relaciones más equitativas con la pareja, pero en ocasiones dota de autonomía material para poder terminar relaciones insatisfactorias. También, en la policía hay muchas madres solteras, y en las entrevistas hablaron de la dificultad para encontrar pareja, pero también de su selectividad. En efecto, se habla, a menudo, de relaciones que decidieron terminar por no llenar sus expectativas, lo cual ilustra que la necesidad material no es un factor muy determinante a la hora de empezar o mantener una relación. De hecho, algunas de las que dijeron haber terminado relaciones, adujeron como razón que sus parejas no aportaban dinero al hogar, o que aportaban muy poco, y por eso prefirieron estar sin pareja y vivir nada más con sus hijas e hijos. El trabajo pues, otorga cierta autonomía material que a veces ayuda a ser más selectivas a la hora de elegir pareja. Sin embargo, otras dijeron que el poco tiempo libre que les deja la policía era también un obstáculo para la vida social en general y para las relaciones de pareja en particular. En este sentido, las mujeres en la policía tienen que sacrificar muchos momentos importantes de la vida personal, en especial relativos a los hijos, como cumpleaños y graduaciones, por el tiempo que el trabajo les exige. Así, aunque no lo quieran, el trabajo les hace perderse momentos importantes de sus hijos, pero para ellas es el costo que tienen que pagar por ganar un sustento que, finalmente, es para ellos. Por esto, muchas "hacen género" al hablar de la importancia de ser madre y de sus hijos como la principal responsabilidad de su vida, lo cual es comprensible. Pero "deshacen el género" al ser las únicas proveedoras materiales para sus hijos y dedicarse a un trabajo que se asocia a lo masculino.

Por otro lado, las mujeres en la policía también hablan de un cambio de carácter, pues este se fortalece al dedicarse a un oficio en el que pueden ver personas muertas o heridas. Además, el trabajo suele ser demandante en cuanto a resistencia física pues, aunque no se les exija que corran o se

ejerciten, lo largo de las jornadas laborales hace que el cuerpo se resienta. Aparte de la exigencia de cumplir con la jornada laboral, el ambiente en el trabajo también puede ser poco amable, pues las órdenes no se pueden cuestionar, aunque aparezcan como absurdas o arbitrarias, y los modos suelen "fríos". Dijeron que en la policía a los mandos, en general, no les importaban los problemas de la gente a su cargo y no siempre eran empáticos ante problemas personales de los y las policías. En este sentido, las mujeres policías tienen que adoptar la actitud que demanda el empleo, que es una de menor emocionalidad y mayor frialdad en las interacciones y en el ejercicio del trabajo, principalmente en la vía pública. En general pues, el trabajo de policía fortalece el carácter pues demanda a las mujeres policías alejarse de los comportamientos típicamente asociados a la feminidad.

La autonomía económica, dada por el sueldo estable del trabajo, y el fortalecimiento del carácter, dado por el ambiente y las demandas del mismo, se pueden entender en conjunto como dos cuestiones que alejan a las mujeres de lo que socialmente se asocia a lo femenino. Esto parece influir en las posibilidades de permanecer sin pareja cuando no se encuentra a una persona idónea, o bien en terminar relaciones insatisfactorias. Además, el aprendizaje de habilidades asociadas a lo masculino, como el manejo de armas y moverse en la calle en lugares peligrosos, también parecen dotar de una mayor seguridad a nivel personal, y por lo tanto influir en las posibilidades de permanecer sin pareja o de tener un criterio más selectivo para elegir a un compañero o compañera.

Por otro lado, hay que destacar que las demandas de la institución no siempre son acatadas de forma automática y, así como algunas mujeres reproducen los comportamientos típicamente asociados a lo masculino como frialdad y sequedad en el trato, otras (y otros suponemos) pueden resistir a la cultura de la institución y ser más empáticas y cordiales en el trato, así como más justas cuando se tiene que valorar o repartir tareas. En este sentido, el habitus con el que se llega (principalmente el habitus de género) relacionado con los capitales, puede ser modificado por la cultura institucional que demanda ciertos comportamientos. Sin embargo, también hay un margen de agencia con el cual cada persona negocia su adscripción a la cultura policial. Esto depende de los capitales. Se observó que el capital cultural, dado por los estudios, en general se traducían en ideas menos estereotipadas sobre lo que deben ser y hacer hombres y mujeres. Tener ideas menos convencionales en cuanto al género, puede dar margen para buscar una opción de adaptación al trabajo que no repita los comportamientos de la "masculinidad" típica de la policía, ni emule la "feminidad" típica, que se puede ver reflejada en

comportamientos como ser la novia del jefe. En este sentido, se puede sugerir que aquellas mujeres con poco capital cultural e identificaciones de género tradicionales que las adscriben a lo que socialmente se entiende como femenino, pueden ser más proclives a utilizar la "feminidad" como un capital para adaptarse al trabajo mediante relacionarse afectiva y/o eróticamente con compañeros o mandos para obtener beneficios.

Los estudios, a grandes rasgos, son un factor que incide en "deshacer el género" y en buscar realizar el trabajo policial evitando imitar los modos tradicionales del oficio, así como los de la "feminidad". Claro que esto no significa que los estudios, en tanto pueden representar mayor resistencia al discurso institucional de género, hagan que el habitus permanezca estable. Nadie es inmune a la influencia del medio y en un espacio como la policía esto es muy cierto. Sin embargo, al parecer, el entrar con estudios a la policía hace que el discurso institucional sea internamente más cuestionado y, aunque se adoptan ciertas cosas del trabajo, se rechazan otras. Por ejemplo, en general se da una adopción del discurso que ve en la policía un servicio a la ciudadanía, así como un malestar por la mala imagen de la institución, pues al ser policía se valora lo bueno del trabajo. Sin embargo, hay otras cosas que no siempre se adoptan como los modos autoritarios y el machismo.

La mayoría de las mujeres policías entrevistadas dijo que su idea era permanecer en la institución y ascender tanto como se pueda. Si bien reconocieron que el trabajo es duro por las jornadas laborales desgastantes y situaciones como el acoso, también rescatan el lado positivo, pues valoran a la policía como un trabajo que les ha ayudado a ganar un sustento para mantener a su familia, y en el que han aprendido muchas cosas interesantes que, de no haber entrado a la institución, nunca hubieran aprendido. Si bien, algunas reconocieron que la policía fue una opción laboral que tomaron por no encontrar otro trabajo, o a la que acudieron viéndola como una opción laboral temporal, muchas afirmaron haberle "agarrado el gusto", pues las vivencias y el ver el lado positivo hizo que quisieran permanecer y ascender. Además, quienes entraron sin estudios y luego completaron su preparatoria o su licenciatura al interior de la policía, sí dicen tener la expectativa de permanecer y ascender en el trabajo hasta su jubilación. Por otro lado, aquellas que entraron con estudios y tenían experiencia laboral previa, dijeron que en un futuro les gustaría salir de la policía para volver a trabajos más acordes a su trayectoria anterior, o bien buscar al interior de la policía una labor en la que puedan aplicar sus conocimientos profesionales.

A primera vista, las mujeres en el espacio "masculino" de la policía aparecen como inadecuadas por no contar con los atributos asociados con los hombres y lo masculino. En este sentido, se puede afirmar que, de entrada, carecen del capital simbólico que dota de reconocimiento y autoridad en el trabajo. Asimismo, en tanto la imagen de masculinidad hegemónica que proyecta la policía es valorada en la institución, la entrada de mujeres es vista con animadversión pues, dentro de la cultura institucional, ellas son percibidas como un factor que disminuye el prestigio (capital simbólico) de la policía. Esta es una de las razones por las que son discriminadas.

Sin embargo, aquellas que tienen una formación profesional pueden contrarrestar en cierta medida el ser mujeres en la policía pues, si bien en tanto mujeres aparecen como inadecuadas, el tener estudios les da un reconocimiento del que no disfrutaban quienes no tienen una formación profesional. Sin embargo, esto es contextual, pues vimos que durante la formación el tener estudios profesionales es más o menos irrelevante, pero una vez en el ejercicio del trabajo sí puede ser un factor de reconocimiento. Por lo tanto, ser hombre y encarnar la "masculinidad" tradicional del oficio es un recurso en la policía, pero no el único, para tener capital simbólico. Más allá de las habilidades prácticas que los estudios profesionales pueden aportar en el ejercicio del trabajo, también aportan, por sí mismos, una valoración a quien los detenta.

Se reconocen dos limitaciones del presente estudio. La primera, es que, por cuestiones de tiempo, no se entrevistó a policías varones, lo que sin duda hubiera enriquecido el análisis para conocer la manera en que ellos se relacionan con sus colegas mujeres y elaboran los significados sobre la adaptación tanto de ellas como de ellos al espacio laboral de la policía. Una segunda limitación, fue que la mayoría de las veces las entrevistas se realizaron en el espacio laboral de las mujeres policías. Si bien siempre se desarrollaron a solas, tal vez el entrevistarlas en su casa, o en otro espacio, hubiera sido más fructífero por estar ellas menos presionadas por el tiempo. Sin embargo, con esto no se afirma que las entrevistas no fueron útiles, pues sin duda muchas se relajaron y disfrutaron la entrevista, pero por el poco tiempo que tienen fuera del trabajo fue complicado entrevistarlas en otro lugar.

Para futuras investigaciones sobre el problema aquí estudiado, sería interesante indagar más en la vida personal de las mujeres policías y los efectos que el trabajo tiene en la misma. Por la variedad de

temas aquí analizados, no se pudo profundizar en ese asunto que sin duda resulta de interés. Igualmente, en la misma línea, sería interesante conocer más el efecto que el trabajo tiene sobre la sexualidad y las aspiraciones personales de vida, pues una informante mencionó que algunas mujeres adoptaban comportamientos sexuales menos tradicionales, como tener encuentros sexuales con muchos varones, así como el caso de mujeres policías que, a pesar de estar casadas con un hombre, en la policía tenían una pareja mujer. Sería interesante indagar más en estas situaciones en las que, las demandas laborales de comportamientos entendidos como masculinos, redundan en cambios sobre aspectos que generalmente se consideran inmodificables, como la preferencia afectiva y sexual.

Se puede concluir que, en tanto un campo está constituido por sus actores, solo en la medida en que las personas cuestionen con sus acciones las creencias que enaltecen a los hombres y devalúan a las mujeres, se podrán dar cambios importantes en la generización de un espacio como la policía, que hace que las mujeres aparezcan como inadecuadas, lo cual es un factor de desigualdad más en la sociedad, en este caso una desigualdad entre hombres y mujeres para dedicarse al trabajo policial.

Sin embargo, es cierto que hay cada vez más mujeres en la policía, y si bien los hombres siguen siendo mayoría de forma considerable, el constante aumento en la cantidad de mujeres puede contribuir a la desnaturalización del carácter "masculino" del oficio. A la vez, en la medida que sea más común ver mujeres en puestos de mando, la cultura institucional puede transformarse. En este sentido, es importante la labor de hombres y mujeres policías que cuestionan los mandatos de la cultura institucional y tratan de encontrar formas innovadoras de realizar el trabajo. Evidentemente, este es un proceso que toma generaciones, y tiene sus avances y retrocesos, pero con el paso del tiempo la incorporación de cada vez más mujeres puede hacer que se cuestione la mayor adecuación de los hombres al oficio y tal vez, eventualmente, se haga irrelevante el performance de una "masculinidad" "ruda" y "fría" como comportamiento más adecuado en el trabajo. Sin embargo, la policía no es el único campo involucrado, pues la imagen de "masculinidad" ruda que transmite a la sociedad, está marcada por su carácter de autoridad que puede ejercer la coerción física para mantener el orden. Esta es una de las razones por las que su carácter "masculino" puede preservarse a pesar de la incorporación de mujeres y también una de las causas por la que son discriminadas. En este sentido, no basta que el cambio ocurra solo al interior de la policía, sino que los procesos sociales amplios que cuestionan el binomio masculinidad-poder pueden ser, igualmente, importantes para desgenerizar un

espacio como la policía y valorar a las mujeres en el oficio en la misma medida que a los varones.

En este punto, podemos retomar el concepto de masculinidad hegemónica de Connell para recordar que, aun cuando se den cambios al interior de la institución policial, la policía (como cualquier campo) es parte de una sociedad y una de cultura donde la masculinidad hegemónica sigue operando y modificándose para continuar siendo dominante. En este sentido, la "masculinidad" del oficio puede modificarse en algunos aspectos, como consecuencia del cambio paulatino de la masculinidad hegemónica más general. Por ejemplo, puede ocurrir que se le empiece a dar menos importancia a la fuerza física y más a la capacidad de planeación táctica, pero esta última puede seguir siendo asociada a los hombres y a lo masculino o bien des-generizarse.

Por otro lado, la entrada de mujeres no siempre cuestionará el orden de género pues, como Mahmood señala, las mujeres pueden llevar a cabo acciones que las subordinen en un cierto espacio, en base a su interpretación de su lugar en el mundo y lo que es bueno para ellas, que no siempre coincide con una ética de la igualdad entre los sexos. Sin embargo, se trata de un proceso complejo, no unívoco, en el que algunos aspectos de la desigualdad de género se refuerzan y otros se cuestionan. No todas las mujeres tenderán a cuestionar la cultura institucional con sus comportamientos, ni todos los hombres la reforzarán, ni siquiera la misma persona cuestionará o reproducirá todo el tiempo en todos los espacios el orden normativo de género que impera en la institución.

Bibliografía

Arteaga Botello, Nelson, (2000), "El trabajo de las mujeres policías" en *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual*, México, vol 16, num 101, mayo-junio UAM, pp.74-83

Arteaga Botello, Nelson y Adrián López, (1998), "Viaje al interior de la policía", *Nexos Sociedad, Ciencia y Literatura*, Abril, Archivo Académico en línea, consultado 30-septiembre-2014, pp 73-83.

Bourdieu, Pierre, (2010) *La dominación masculina*, México, Anagrama.

_____, (2001), *Poder, derecho y clases sociales*, Bilbao, Desclée de Brouwer.

_____, (1988) *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid, Taurus.

Butler, Judith, (2007), *El género en disputa*, Barcelona, Paidós.

Calandrón, Sabrina, (2010), "Putas, monstruos y monjas. Feminidades en la configuración de la profesión policial: un acercamiento etnográfico", en Frederic Sabina, Osvaldo Graciano y Germán Soprano (coords) *El Estado argentino y las profesiones liberales, académicas y armadas*, Rosario, Prohistoria ediciones, pp. 331-362.

Chan, Janet (et al.) (2010), Doing and undoing gender in policing, en *Theoretical Criminology*, SAGE, pp. 425-446.

Connell, R.W, (2003), *Masculinidades*, UNAM-PUEG, México.

_____, (2008), A Thousand Miles from Kind: Men, Masculinities and Modern Institutions. *The Journal of Men's Studies*, Vol. 16, No. 3, Otoño, pp. 237-252.

Connell, R.W. y James W. Messerschmidt, (2005), Hegemonic Masculinity. Rethinking the concept, *Gender and Society*, 19, pp. 829-859.

Deutsch, Francine, (2007), "Undoing gender", *Gender and Society*, vol, 21, num 1, pp. 106- 127.

Dick, Penny y Cassell Catherine, (2002), The position of women: a discourse analytic study, *Work employment and society* vol. 18, Londres, pp.51-72

Ehrlich, Susan, (1999), "Police Force or Police Service?" *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, num 561, Enero pp. 114-125.

Gilligan, Carol, (1982), *In a different voice. Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press, Cambridge.

Incháustegui, Ana, (2011), "La policía desde un enfoque antropológico" Serie de Cuadernos de trabajo del Instituto para la Seguridad y la Democracia, AC (Insyde), num 14

Lovell Therry, (2000) "Thinking feminism with and against Bourdieu", *Feminist Theory*, SAGE, Londres

Lahire, Bernard, (2001), *L'homme pluriel. Les resorts de l'action*, París, Nathan.

Mahmood, Saba, (2001), "Feminist Theory, Embodiment, and the Docile Agent: Some Reflections on the Egyptian Islamic Revival", Universidad de Chicago, *Cultural Anthropology*, Vol. 16, No. 2, pp. 202-236.

Österlind Malin y Ulrika Haake, (2010), "The leadership Discourse Amongst Female Police Leaders in Sweden", *Advancing Woman in Leadership Journal*, vol 30, num 16, pp. 91-117

Pérez Navarro Pablo, (2008), *"Del texto al sexo. Judith Butler y la performatividad"*, Barcelona, Egales Editorial,

Rabe-Hemp Cara, (2009), "POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing gender and Police Work", *Feminist Criminology*, vol 4, num 2, pp. 114-129

Robinson Susan y Arentsen Virginia, (2011), *A pilot study of women in the New South Wales Police Force 1979 to 2008. Have thirty years really made a difference?*, University of South Wales, Ponencia presentada para la 7ma Conferencia Austrosiática de mujeres en la policía.

Ryan, Cheryl Maree, (2007), "Dry your eyes princess": an analysis of gender and "other" based discourses in police organizations, Deakin University.

Sirimarco, Mariana, (2004) "Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial", en *Cuadernos de Antropología Social* Num. 20, pp 61-78.

Sttrauss Anselm y Juliet Corbin, (2002) *Bases de la investigación cualitativa*, Medellín, Editorial Universidad de Antioquia.

Suárez de Garay y Moloeznik (coords), (2010), *Justiciabarómetro*, Guadalajara, Editorial

Universitaria, Instituto de Investigaciones en Innovación y Gobernanza, Universidad de Guadalajara.

Waddington P,A,J, (1999), "Police (Canteen) Sub-culture", *British Journal of Criminology*, vol. 39, num 2, Verano, pp. 287-309.

Watts, Jaqueline, (2007) Can't take a Joke? Humour as Resistance, Refuge and Exclusion in a Highly Gendered Workplace, *Feminism and Psychology*, pp. 259-266.

West, Candace y Don H. Zimmerman, (1987), "Doing gender" *Gender and Society*, vol. 1, núm. 2, pp. 125-151.

Zabludovsky, Gina, (2007) México: mujeres con cargos de dirección del sector privado, *Revista Latinoamericana de Administración*, Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, Bogotá, núm 38, primer semestre, pp 9-26.

Anexos

Guía de entrevista

Ejes temáticos:

a) Contexto personal/ trayectoria/motivaciones para entrar a la policía b) Contexto institucional (desde su visión y experiencia) c) Formas de discriminación en el trabajo d) Interacción en el trabajo e) Identidad de género en el trabajo

Contexto personal/trayectoria/motivaciones para entrar a la policía

- 1 ¿Dónde naciste? (En caso de no ser del D.F. preguntar a que edad llegó a la ciudad y en qué circunstancias)
- 2 ¿Con quién vives en la actualidad?
- 3 ¿Trabajaste en otra cosa antes de ser policía? ¿En qué?
- 4 ¿Cuanto tiempo llevas en la policía?
- 5 ¿Como fue que entraste a la policía? (Por interés propio, influencia de alguien de quién)
- 6 Motivos para entrar a la policía (económicos, personales, vocación, identificación)
- 7 ¿De niña o joven imaginabas ser policía? ¿Por qué? (características de ella)
- 8 ¿Cómo imaginabas que sería trabajar en la policía antes de entrar?
- 9 ¿Qué fue como lo imaginabas y qué te sorprendió? (para bien y para mal)
- 10 ¿Me podrías describir tu trayectoria laboral en la policía? (Las funciones que has desempeñado a lo largo del tiempo)
- 11 ¿Me podrías relatar un día común en el trabajo desde que te levantas hasta que vuelves a tu casa?

Contexto institucional

- 12 ¿Cuales crees que son los principales problemas de la policía como institución?
- 13 ¿Qué sería lo primero que cambiarías?
- 14 ¿En la Academia hombres y mujeres tienen los mismos profesores y se les da un trato igual?
- 15 ¿En la Academia les enseñan algo referente a la no discriminación hacia las mujeres o al trato igualitario entre mujeres y hombres en la policía? ¿Cómo lo toman los compañeros, las compañeras y los mandos?
- 16 ¿En la Academia tuviste obstáculos que los hombres no tienen? ¿Cómo lidiaste con ello?
- 17 ¿Crees que una mujer enfrenta más obstáculos que un hombre para ascender en la policía? ¿Cómo ha sido tu experiencia?
- 18 ¿Consideras que en la policía hay tareas y puestos que para una mujer sigue siendo muy difícil hacer/llegar? ¿Cuáles?
- 19 ¿Crees que la policía como institución otorga facilidades a las policías que son madres?
- 20 ¿Crees que es posible conjugar el tener una familia con el trabajo en la policía sin que afecte la posibilidad de destacar y tener ascensos? (Si no son madres preguntarles si tendrían hijos y seguirían en la policía)

Formas de discriminación en el trabajo

- 21 ¿Consideras que a algunos hombres les incomoda la presencia de mujeres en la policía? En caso afirmativo ¿cómo lo has percibido o vivido?
- 22 ¿Crees que si cometes un error hacen más escándalo que si un hombre comete el mismo error? (o sea sientes que te tienen más en la mira)
- 23 ¿Sientes que tus colegas hombres te tratan diferente por ser mujer? ¿En caso de que sí eso es bueno o malo?
- 24 ¿Los colegas ponen en duda tu capacidad para el trabajo? ¿Te sobreprotegen o al contrario te exigen más? ¿En qué circunstancias? ¿Me podrías comentar una experiencia?
- 25 ¿Consideras la feminidad una desventaja o una ventaja en el trabajo? ¿Tratas que el ser mujer pase desapercibido?
- 26 ¿Consideras que una mujer tiene que actuar de manera masculina para que la respeten en la policía? Por ejemplo: Hablar fuerte y poco, no sonreír, no maquillarse.

Interacción en el trabajo

- 27 ¿Has entablado relaciones de amistad en el trabajo? ¿Más con hombres con mujeres o ambos?
- 28 ¿Has percibido que los hombres hacen sus grupitos sin mujeres o no pasa eso?
- 29 ¿Tienes amistades de la policía con las que convivas fuera del trabajo?
- 30 ¿Te ha tocado que los hombres sean irrespetuosos hacia las mujeres, que hagan chistes machistas o piropos? ¿Cómo has reaccionado tu? ¿Y otras mujeres policías?
- 31 ¿Sientes que tu forma de interactuar es diferente dependiendo si la otra persona es hombre o mujer o es igual?
- 32 ¿Consideras que al dirigirte a un mando tienes que usar palabras y un tono diferente que al dirigirte a un compañero?

Identidad de género en el trabajo: Adecuación de identidad al trabajo y efecto del trabajo en la identidad, qué significa ser mujer, identidad y expectativas de otros en el trabajo.

- 33 ¿Qué sentiste la primera vez que te pusiste el uniforme y portaste un arma? ¿Por qué?
- 34 ¿Crees que el trabajo de policía es un trabajo más apropiado para un hombre? ¿Por qué?
- 35 ¿Crees que un hombre y una mujer ejercen el trabajo de manera diferente? ¿Por qué? ¿Cuál ha sido tu experiencia?
- 36 ¿Prefieres trabajar con hombres o con mujeres? ¿Por qué? ¿Cuál ha sido tu experiencia?
- 37 ¿En tu experiencia crees que las mujeres mando se relacionan diferente que los hombres mandos con la gente a su cargo? ¿Por qué? ¿Cuál ha sido tu experiencia?
- 38 ¿Crees que las mujeres aportan algo especial a la policía? (habilidades, compromiso)
- 39 ¿Consideras que es bueno que entren mujeres a la policía o da igual si no entran?
- 40 ¿Consideras que hay tareas que es preferente que realicen las mujeres? ¿Por qué?
- 41 ¿Cuando tienes o has tenido que trabajar en zonas peligrosas prefieres que tu pareja sea un hombre una mujer o da igual? ¿Por qué?

42 ¿Cómo crees que te ve más la ciudadanía como mujer o como policía? En el sentido de que hagan alusión a que eres mujer al interactuar contigo y te traten diferente de como tratarían a un policía hombre (falta de respeto, amabilidad etc.)

43 ¿Consideras que ha cambiado en algún aspecto tu forma de ser desde que entraste a la policía? ¿En qué sentido?

Tabla de informantes

Caso	Edad y lugar de origen	Años de servicio	Hijos	Escolaridad al entrar	Escolaridad actual	Puesto	Corporación
Claudia	36, Michoacán	7	2	Secundaria	Licenciatura	Operativa	PA
Emma	26, D.F.	7	No	Preparatoria	En Lic.	Instructora	PP
Fernanda	35, Veracruz	14	No	Preparatoria	Licenciatura	Mando	PA
Fabiola	40, D.F.	27	1	Secundaria	Licenciatura	Mando	PA
Ofelia	29, D.F.	2	2	Licenciatura	Licenciatura	Administrativa	PA
Carolina	37, D.F.	14	2	Preparatoria	Preparatoria	Administrativa	PA
Britany	35, D.F.	8	2	Licenciatura	Maestría	Instructora	PP
Silvia	46, Edo Mex	23	2	Secundaria	Preparatoria	Instructora	PP
Nayeli	26, D.F.	7	No	Licenciatura	Licenciatura	Administrativa	PP
Sofía	29, D.F.	10	No	Preparatoria	En licenciatura	Operativa	PP
Yesenia	29, D.F.	10	1	Preparatoria	En licenciatura	Operativa	PP
Patricia	27, Edo Mex	8	1	Preparatoria	En licenciatura	Operativa	PP
Eréndira	29, D.F.	9	2	Preparatoria	Preparatoria	Operativa	PP
Trinidad	26, Edo Mex	5	1	Preparatoria	En licenciatura	Operativa	PP
Ana	26, D.F.	5	1	Preparatoria	En licenciatura	Administrativa	PP
Ileana	40, Edo Mex	10	2	Preparatoria	Preparatoria	Administrativa	PP