



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

---

---

---

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TÍTULO DE PROYECTO TERMINAL**

“PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CORPORACIONES  
DE POLICÍA DESDE EL ENFOQUE DE MASCULINIDADES”

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN  
**GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**PRESENTA**

JACOBO CUELLAR OCAMPO

**TUTORA ACADÉMICA**

DRA. ITZEL HERNÁNDEZ LARA

**REVISORA**

MTRA. MARÍA BELÉN HERRERO MARTÍN

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, ENERO, 2020.



Introducción .....	3
1. Problematicación de género.....	5
1.1 Contextos de desigualdad de género en la policía .....	5
1.2 De la experiencia profesional a la construcción de una problemática social.....	7
1.3 Problematicación de género o planteamiento del problema.....	9
1.4 Objetivo del proyecto.....	10
1.5 Objetivos particulares .....	10
2. Marco conceptual: La violencia hacia las mujeres y la violencia masculina.....	11
2.1 El sistema de género como mecanismo que justifica la violencia hacia las mujeres .....	12
2.2 Referentes conceptuales y legales del acoso y hostigamiento sexual .....	14
2.3 El acoso y hostigamiento sexual como práctica de la masculinidad hegemónica.....	18
2.4 El acoso sexual en el cuerpo policial .....	22
3. Estrategia metodológica.....	25
3.1 Diseño de instrumento de la encuesta.....	27
3.2 Contexto donde se levantaron las encuestas .....	28
3.3 Condiciones durante la aplicación del instrumento.....	28
4. Resultados del diagnóstico .....	31
4.1 Datos generales de las personas encuestadas .....	31
4.2 Parte I. Estereotipos de género en la policía .....	31
4.3 Parte II. La policía y el vínculo con la masculinidad .....	34
4.4 Parte III. Prácticas de acoso y hostigamiento sexual .....	38
4.5 Reflexiones del diagnóstico.....	40
5. Desarrollo del proyecto de incidencia .....	41
5.1 Acciones públicas, locales y alineación de objetivos.....	41
5.2 Masculinidades e intervención social .....	43
5.3 Políticas públicas y masculinidades .....	44
5.4 Justificación de la intervención.....	46
a) Guía para prevenir el acoso sexual en las corporaciones de policía.....	48
b) Cartel para informar y denunciar el acoso y hostigamiento sexual .....	48
5.5 Prueba piloto .....	49
Reflexiones generales.....	52
Bibliografía.....	54
Anexos.....	58

## Introducción

Este proyecto terminal que a continuación se presenta tiene por objetivo generar una estrategia de intervención social contra el acoso sexual que realizan hombres policía a mujeres policía, esta acción es una forma de incidir en la erradicación de la violencia de género en el Estado de México.

Tal como se muestra en el diagnóstico se logró evidenciar que en las corporaciones policiacas suceden prácticas de acoso sexual hacia las mujeres. Este diagnóstico se realizó en la Universidad Mexiquense de la Seguridad del Estado de México, el trabajo se llevó a cabo en este lugar porque ahí las y los policías se forman y se capacitan de manera continua.

Este proyecto se compone de cinco apartados. En el apartado *Problematización de género* en primera instancia se presenta un panorama de desigualdad de género en el ámbito de la policía que anclada a una serie de reflexiones en torno al género y la categoría de masculinidades permite clarificar un marco de intervención. Posteriormente se configura una problematización o planteamiento de género en el cual los policías hombres, al promover una masculinidad hegemónica en su ámbito laboral tienen prácticas de violencia contra las mujeres.

En el apartado *Marco conceptual: la violencia hacia las mujeres y la violencia masculina* se expone cómo el sistema sexo-género es un mecanismo que construye representaciones de lo denominado femenino y masculino con base en la biología, situación que determina una serie de roles y estereotipos exclusivos para hombres y para mujeres. En este apartado también se realiza una conceptualización del hostigamiento y el acoso sexual, así como de las formas en que se presentan este tipo de violencias. Este segundo apartado es medular en la medida que busca vincular la masculinidad hegemónica con el ámbito de la policía, para ello fue necesario trabajar a la luz de la temática de las masculinidades como una ruta para la comprensión de los aspectos relacionales

de género y también como una vía para atender las problemáticas sociales (Cazés, 1998).

Para sustentar la propuesta de intervención se realizó un diagnóstico en la Universidad Mexiquense de la Seguridad del Estado de México. En el apartado tres se describe la estrategia metodológica utilizada, en este proyecto se optó por aplicar entrevistas y una encuesta, instrumentos de los que se obtuvo información de policías de diferentes rangos y de distintas corporaciones como la Fiscalía General de Justicia, alumnos/as de la Licenciatura en Seguridad Ciudadana (que perteneces a varias corporaciones policiales), policías municipales e incluso cadetes. El objetivo del instrumento fue indagar sobre los significados y estereotipos de género que incitan a los policías a generar prácticas de acoso sexual hacia sus compañeras.

En el apartado cuatro se exhiben los resultados del diagnóstico y se pudo constatar que el 68% de los/as encuestados reportó ser testigo de al menos un incidente de acoso sexual hacia las mujeres. Los resultados obtenidos están en consonancia con otros estudios realizados en Ciudad Juárez, Chihuahua (Martínez, 2018), Guadalajara, (Suarez, 2016) y Ciudad de México (Tena *et al.*, 2015), en los que se reportan conductas de acoso y hostigamiento sexual por parte de policías.

En el apartado *Desarrollo del proyecto de incidencia* se propone una estrategia, misma que anclada a las acciones gubernamentales tiene por objetivo erradicar conductas de acoso y hostigamiento sexual de los hombres policía. En este sentido cada vez es más viable tomar en cuenta el trabajo de intervención con hombres como parte de las políticas integrales de género. En el caso de este proyecto las propuestas de incidencia son un cartel titulado “PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS CORPORACIONES DE POLICÍA” y una guía denominada “GUÍA PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN CORPORACIONES POLICIALES. DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO”. Estos productos fueron expuestos ante un grupo de policías que posteriormente

contestaron una encuesta. Esta prueba piloto retroalimentó, junto con las observaciones de la revisora, las propuestas de incidencia.

Analizar las prácticas machistas en hombres policía siempre me pareció todo un reto porque implica comenzar a reflexionar espacios poco revisados desde la perspectiva de género, como lo es la policía. Finalmente, considero que estos análisis en torno al machismo son necesarios para dejar de normalizar y legitimar las formas de ser hombre que propician violencia hacia las mujeres, niñas, niños e incluso otros hombres.

## **1. Problematicación de género**

### **1.1 Contextos de desigualdad de género en la policía**

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones del Hogar 2016 (ENDIREH) señala un contexto crítico de violencia de género en México, esta encuesta reportó que el 66.1 % de las mujeres mayores de 15 años sufrieron un incidente de violencia a lo largo de su vida.

La misma encuesta advierte que el porcentaje de violencia sexual es de 41.3 % del total de mujeres violentadas. Además, señala que un 26.6 % de las mujeres ha sufrido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, casi la mitad (47.9 %) de las violencias laborales fueron de tipo sexual, seguido de la emocional.

Respecto al acoso laboral en México Sonia Frías (2014) realiza un análisis con base en los resultados de la ENDIREH 2003 y 2006. Un resultado de la autora que contribuye a dibujar las dimensiones del acoso sexual es: “las mujeres en unión libre, en comparación con las mujeres casadas, tienen un riesgo relativo 44 % mayor de haberlo sufrido, mientras que para las separadas y divorciadas éste riesgo es el doble.” (Frías, 2014: 341). Estos resultados sugieren reflexionar y considerar la lectura que hacen los hombres de las mujeres que no tiene pareja, algo como: “las mujeres sin pareja están más disponibles”, lo anterior implica que

las mujeres sin pareja tienen mayor riesgo de ser acosadas y por ende violentadas.

En 2017 el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) emitió su informe de casos de acoso y hostigamiento sexual en la administración pública federal. El total de casos durante ese año fue de 145, en el 91 % de los casos las víctimas son mujeres, el 4 % de las víctimas mujeres denuncian a otras mujeres y el 6 % de los hombres víctimas denunciaron a otro hombre como el responsable del acoso. Es importante señalar que en el 84 % de los casos donde las mujeres son víctimas los agresores denunciados son hombres (INMUJERES, 2017).

En lo que se refiere al contexto de las corporaciones policíacas se exponen algunas formas de desigualdad entre mujeres y hombres. En términos del desempeño laboral al interior de la policía las mujeres ocupan un papel secundario y de subordinación (por el jefe y los compañeros) en cuanto a sus funciones, son quienes se encargan de cuidar la radio (estar al pendiente de instrucciones en caso de una emergencia), cuidar la unidad y realizar labores administrativas (Arteaga, 2000; Martínez, 2018; Muñoz, 2017)<sup>1</sup>.

A estas posiciones de subordinación en las que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral de la policía podemos sumar las acciones de violencia y de manera particular los casos de acoso y hostigamiento sexual. Se han documentado prácticas como chistes con contenido sexual, piropos, presiones para verse después de los horarios de trabajo, miradas lascivas, manoseos e intento de violación por parte de compañeros y superiores a mujeres policía (Flores *et al.*, 2012; Regalado, 2017; Martínez, 2018; Tena, 2015; Suarez, 2016). Este panorama en el cual los hombres policía realizan acoso sexual está marcado de elementos que invitan a reflexionar los aspectos de género.

---

<sup>1</sup> Además del contexto laboral desventajoso de la institución, las mujeres policía al igual que el gran número de mujeres en el mundo realizan una doble o triple jornada laboral. Posterior a su jornada laboral remunerada las mujeres policía deben llegar a casa a realizar el trabajo doméstico no remunerado (Arteaga, 2000; García, 2007; Flores *et al.*, 2012).

## **1.2 De la experiencia profesional a la construcción de una problemática social**

Como servidor público en el periodo 2011 al 2018 otorgué atención e intervención a hombres que ejercen violencia de género en sus relaciones de pareja, además de impartir varios talleres/cursos a instituciones públicas y privadas. Los talleres y cursos impartidos incluyeron el eje temático de las masculinidades desde el enfoque de género. Usualmente, durante la ejecución de los talleres el tema provoca resistencia al cambio personal y cultural, particularmente en los hombres que asisten, ya que el objetivo intrínseco de esas actividades es desarticular actitudes y prácticas machistas.

Como facilitador de talleres y en la atención cara a cara con usuarios hombres pude observar que estos utilizan sus condiciones sociales, económicas y culturales como recursos simbólicos para ejercer dominación hacia las mujeres (Bourdieu, 2015). Estas experiencias profesionales provocaron que dirigiera mi atención al comportamiento de los hombres y a su ejercicio de masculinidad, de manera específica a su ejercicio de violencia de género.

A propósito de mi experiencia laboral un tema que considero urgente para analizar es el de la policía, porque tanto en el ámbito de los talleres como en el caso del programa de reeducación dirigido a hombres observé que existen condiciones particulares en las y los policías que los llevan a reproducir violencias por razón de género. A continuación expongo algunas inferencias.

En particular hay tres situaciones que me motivan a revisar a detalle la función policiaca desde la perspectiva de género. El primero tiene que ver con el vínculo entre *policía y masculinidad*; el hecho de que existan más hombres que mujeres en las instituciones policiacas solo es un reflejo de ese vínculo. Me refiero al conjunto de características masculinizadas: fuerza, autoridad/violencia y hombría,

que parecen ser obligatorias para ser policía y que van más allá de los aspectos formales que solicita la institución.

Segundo, el *uso de la violencia* como herramienta exclusiva para desempeñar el trabajo de policía va conformando interacciones violentas entre ellos/as. Incluso, también pueden ejercer violencia en otros ambientes no laborales como la familia, en la relación de pareja y con hijas/os. Cuando los hombres se enlistan en la policía deben hacer uso de la violencia como parte de las labores de trabajo, entonces esto reafirma la condición de género y desde luego la condición de masculinidad. A partir de esto, es posible señalar que en la institución policial se construyen y se reafirman los estereotipos y roles de género tradicionales que se aprenden y refuerzan en otros espacios públicos y privados.

Tercero. La práctica profesional de los policías al estar permeada de una masculinidad dominante los coloca en riesgo de ejercer violencias de género, al grado de vulnerar los Derechos Humanos<sup>2</sup> de la ciudadanía y de manera particular de las mujeres. Si bien los policías tienen una autoridad institucional hay evidencia que esa autoridad llega a la violencia<sup>3</sup>, afectando de manera diferenciada a las mujeres y a los hombres, un ejemplo de ello es el acoso y hostigamiento sexual.

A lo ya expuesto se pueden agregar otros aspectos que justifican atender el problema del acoso y hostigamiento sexual en la policía, sobre todo pensando en

---

<sup>2</sup> En este último cito como ejemplo el caso de San Salvador Atenco, Estado de México. En el año 2006 durante un operativo en la localidad se cometieron abusos a los DDHH, que incluso fueron sentencias en la CIDH.

Para mayor referencia ver:

[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CAT/Shared%20Documents/MEX/INT\\_CAT\\_NGO\\_MEX\\_37\\_9624\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CAT/Shared%20Documents/MEX/INT_CAT_NGO_MEX_37_9624_E.pdf)

revisado en fecha 01/04/2019

Para mayor referencia ver:

<https://www.animalpolitico.com/2019/08/sheinbaum-policias-suspendidos-agresiones-sexuales-mujeres/> en fecha 22/10/2019:

Revisar: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/mujer-policia-denuncia-jefe-de-sector-por-abuso-sexual-en-milpa-alta> en fecha 05/11/2019:

Revisar: <https://noticieros.televisa.com/historia/mujer-policia-denuncia-abuso-sexual-companeros-edomex/> en fecha 10/11/2019

<sup>3</sup> En este orden de ideas la seguridad en México se ha construido a partir de la coerción y solo con acciones punitivas. La policía, al no usar la perspectiva de género no cuenta con modelos alternativos al uso de la fuerza y por lo tanto no tiene una perspectiva integral para realizar su labor.

que los cuerpos policiales son personas que actúan como servidores públicos y que no deben anteponer sus visiones cargadas de prejuicios de género en el desarrollo de su función. Entonces, promover la reflexión en torno a la masculinidad contribuye a construir ambientes libres de violencia de género para las mujeres en su ámbito laboral; además de modificar condiciones de discriminación por género en el ámbito de la policía.

Es un hecho que el género, al ser una categoría relacional, puede presentar varias dinámicas. Esta estrategia de intervención no se enfoca en el acoso sexual que pueden vivir hombres por parte de otros hombres o incluso por mujeres, o mujeres por parte de mujeres lesbianas. Se enfoca de manera exclusiva al acoso que realizan los hombres a las mujeres policía. Este proyecto reconoce que esas dimensiones requieren otros elementos para el análisis y para incidir. Por ahora y por la magnitud del fenómeno nos enfocamos en incidir en la violencia masculina.

### **1.3 Problematicación de género o planteamiento del problema**

La violencia hacia las mujeres que ocurre en la policía se debe en gran medida a lo que Segato (2003) denomina como los mandatos de la masculinidad. Estos mandatos parecen estar en consonancia con el ejercicio policial, conformando una imagen tradicional de la masculinidad del policía: el cuerpo policial como hombre, heterosexual, fuerte, dominante, que ejerce prácticas de violencia como parte fundamental de su trabajo.

Esta relación entre policía y masculinidad elabora una imagen aumentada (Bourdieu, 2015) que se coloca en una posición de superioridad. En este sentido se va conformando una institución masculinizada que otorga una especie de *recompensa* a quienes tienen un cuerpo de hombre y/o a quienes actúan como tal, es decir, a quienes realizan prácticas masculinas. Paralelamente se va creando una clara oposición con lo denominado femenino.

Esta policía masculinizada construye condiciones de desigualdad para las mujeres que promueven situaciones y prácticas de violencia. Una forma de violencia de tipo sexual es el acoso.

Se trata de prácticas aparentemente normalizadas y sobre todo “permitidas” en estos contextos laborales. El acoso sexual a mujeres parece ser una estrategia de la masculinidad que encuentra cabida fácilmente en la policía, al ser éste un espacio donde se encubren violencias de género camufladas en un orden masculino institucional. Ante tal problemática es importante encuadrar objetivos para incidir acertadamente en favor de los espacios no violentos para las mujeres.

#### **1.4 Objetivo del proyecto**

*Al considerar que existen prácticas de la masculinidad que permiten y normalizan el acoso sexual de hombres policía a mujeres policía, este proyecto tiene por objetivo promover la reflexión sobre los estereotipos de la masculinidad dominante que generan prácticas de acoso sexual, a través de materiales informativos que serán exhibidos en La Universidad Mexiquense de la Seguridad del Estado de México y, sumado a otras acciones institucionales, contribuyan a construir relaciones de igualdad en el ámbito de la policía.*

#### **1.5 Objetivos particulares**

- a) Identificar y analizar cómo se articulan los significados del ser policía y la masculinidad, mismos que se orientan a generar prácticas de acoso y hostigamiento sexual en las corporaciones de policía.
- b) Obtener, mediante un diagnóstico de la Universidad Mexiquense de la Seguridad, evidencia empírica de las prácticas de la masculinidad hegemónica de los policías que realizan acoso sexual a las mujeres policía.

- c) Proponer un material gráfico que permita intervenir en la problemática del acoso y hostigamiento sexual que realizan los hombres policía.

De manera paralela este proyecto puede sumar en el análisis y posibles soluciones del servicio público policial con y desde la perspectiva de género, y contribuir en la transformación de los significados culturales de las masculinidades en la institución.

## **2. Marco conceptual: La violencia hacia las mujeres y la violencia masculina**

El tema de violencia hacia las mujeres es retomado a partir de los años ochenta por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y los Estados-nación, los movimientos feministas y las acciones en favor de los Derechos Humanos ayudan a introducirlo en la agenda pública (CEPAL, 1996).

En 1992 la ONU emite la Recomendación General No. 19 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida también como CEDAW por sus siglas en inglés, que alude específicamente a la violencia contra la mujer, y la concibe como “una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”. Se reconoce que la violencia contra la mujer limita su ejercicio de derechos en los espacios públicos y privados.

En la misma década en que se emite la recomendación No.19 el estudio *Violencia contra la Mujer: la carga oculta sobre la salud* (Heise, et al., 1994) expone una serie de datos a nivel mundial que acreditan esa violencia hacia las mujeres, así como sus causas y efectos. En ese mismo texto, Lori Heise (1994) señala otras formas de violencia de género como: el abuso sexual de niñas, la violación marital, la mutilación genital femenina, la explotación, el asedio sexual y el tráfico de mujeres. La característica que comparten estas violencias tiene que ver con un daño de cualquier tipo basado en el sexo de la persona. En su mayoría, estas violencias son ejercidas por hombres.

Para el caso de México es hasta el año 2007 que se publica la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) que en su artículo 5 conceptualiza la violencia como “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (LGAMVLV, art. 5). Por lo que respecta a la previa definición se subraya que incluso se ha realizado una tipología de las maneras en que sucede la violencia: física, psicológica, sexual, patrimonial y económica. Mientras que las modalidades, es decir, los espacios donde sucede los tipos de violencia son: familiar, comunitaria, institucional, labora/docente y violencia feminicida. Por supuesto que la tipología es flexible al considerar que pueden darse varios tipos de violencia a la vez. Además de la conceptualización legal es necesario encontrar los mecanismos que permiten la reproducción de la violencia de género.

## **2.1 El sistema de género como mecanismo que justifica la violencia hacia las mujeres**

Inicio el apartado haciendo referencia al sistema sexo/género en vínculo, e hilado con el enfoque de masculinidades. Esto es crucial pues considero que los aspectos sociales que conllevan a la masculinidad a ejercer violencia inician en este sistema.

El sistema sexo/género es “un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana” (Rubin, 1986: 97), se trata de una correlación casi automática entre los cuerpos biológicos sexuados con el estereotipo masculino o femenino preestablecido. De esta manera se van montando expectativas sociales en función del sexo biológico de las personas.

El tema no solo es la confusión colectiva entre sexo y género, sino que este sistema se ha instalado en la sociedad como un trabajo histórico de reproducción

de prácticas sociales, mismas que se interiorizan colectiva e individualmente (Bourdieu, 2015). Acertadamente Connell (2003) llama “ámbito reproductivo” y no “base biológica”, porque considera que al final de cuentas el sistema sexo/género alude a “procesos históricos que involucran el cuerpo y no una serie de determinantes biológicos” (2003: 109).

Consecuentemente el sistema de género es interpretado como “procesos de configuración de la práctica social” que conforman lo denominado masculino y femenino (Connell, 2003).

El sistema de género es quien promueve y sobre todo exige ejercer “los mandatos de la masculinidad”, mismos que al estar inmersos en un sistema relacional también son mandatos de género (Minello, 2002; Connell, 2003; Segato, 2016).

Kaufman (1989) señala que en las relaciones de género el tema del poder es un eje toral, sobre todo en el momento en que es interiorizado por los sujetos. El sistema de género construye posiciones sociales en las relaciones masculino-femeninas, posiciones desiguales y sedimentadas en correlación con lo llamado natural (Segato, 2016; Connell, 2003).

La violencia hacia las mujeres encuentra caldo de cultivo en este sistema de género. Para Segato (2016) los mandatos de la masculinidad y de género se imponen a lo femenino a través de la exacción del poder de las mujeres. El mandato de la masculinidad, en primera instancia, es impuesto a los hombres. Por eso la violación se vuelve un mandato de la masculinidad, pues sirve para demostrar y ser reconocido como hombre. En este sentido, la violación o cualquier tipo de violencia de los hombres hacia las mujeres (e incluso a otros hombres y niñas) es un ejemplo del excedente de poder de la masculinidad (Kaufman, 1989).

El fenómeno de la violencia es histórico, pues se sostiene en procesos y prácticas sociales construidas en el tiempo, donde la constante es la superioridad de lo masculino sobre lo femenino. Si bien existen diversas formas y tipos de violencia

de género, en este proyecto me enfoco exclusivamente en acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la policía.

## **2.2 Referentes conceptuales y legales del acoso y hostigamiento sexual**

Atendiendo al interés de este proyecto a continuación se conceptualiza el acoso y hostigamiento sexual, además se exponen algunas referencias internacionales y por supuesto las disposiciones legales en México.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la violencia sexual hacia las mujeres es “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independiente de la relación de la víctima” (OPS, 2013). Las formas de este tipo de violencia sexual van desde la intimidación a la violación y todo acto sexual no deseado por la víctima. Estas violencias desde luego que también se efectúan en diversos espacios. En el espacio privado se da continuamente en las relaciones familiares cuando se coacciona a tener relaciones sexuales a alguna persona perteneciente al núcleo. En el ámbito público cuando en la calle y en el ámbito laboral se acosa a las mujeres.

El acoso y hostigamiento sexual laboral debe entenderse como una expresión de la violencia hacia las mujeres, se trata de una forma de violencia de tipo sexual que se manifiesta en espacios de trabajo. A continuación se exponen algunas condiciones y características del acoso y hostigamiento sexual.

Bosch (2009) define acoso sexual como “comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas” (Bosch, 2009). Además refiere que la legislación española alude a dos tipos de acoso sexual: chantaje sexual (*quid pro quo*) y acoso sexual ambiental. El primero sucede en la relación del empleado con un

superior jerárquico, en este caso se solicita un favor sexual a la persona, en caso de no acceder a ello se impone una consecuencia en el espacio laboral. En el acoso sexual ambiental el superior o jefe/a y otras personas de igual o menor jerarquía son quienes comenten la violencia, conformando un ambiente intimidatorio para la persona víctima (Bosch, 2009).

Regularmente el acoso y hostigamiento sexual se explica y se analiza por medio de clasificaciones: a) en función del tipo de conducta lasciva, b) por la gravedad de la acción, c) por el tipo de relación y d) de acuerdo a elementos y componentes. En el primer modelo se indican comportamientos en tres planos: físicos de naturaleza sexual, comportamientos verbales de naturaleza sexual y comportamientos no verbales de naturaleza sexual (Bosch, 2009).

En función de su gravedad uno leve considera los chistes con contenido sexual, uno grave es cuando hay insinuación explícita de contacto sexual y de contactos físicos no deseados, una muy fuerte considera abrazos y besos no deseados y presiones para obtener sexo.

La tercera categorización se centra en diferenciar el vínculo laboral. El acoso horizontal se da entre dos compañeros/as de trabajo, el acoso vertical ascendente es aquel que ejerce una persona trabajadora hacia su superior y acoso vertical descendente es cuando se ejerce de una persona superior jerárquicamente a la persona subordinada.

García y Bedolla (2002) señalan que el acoso y hostigamiento tiene al menos tres elementos: a) acciones sexuales no recíprocas, es decir, conductas de carácter sexual que son realizadas sobre alguna persona pero sin ser deseadas; b) coerción sexual, obligar a sostener relaciones sexuales; y c) sentimientos de desagrado, incomodidad, malestar y sensaciones de humillación de las acciones sexuales no recíprocas.

En los casos de acoso y hostigamiento sexual es importante diferenciar entre el poder jerárquico y el poder de género. Para el caso del hostigamiento sexual es relativamente fácil identificar el poder en las relaciones laborales dado su carácter

formal entre jefe-empleado. Pero cuando esta acción de poder se manifiesta entre dos personas que supuestamente se sitúan en el mismo nivel debemos referirnos a un poder basado en el género que privilegia a los hombres sobre las mujeres y regularmente se traduce en formas de violencia (García y Bedolla, 2002; Torns *et al.*, 2000).

En esta lógica de género las conductas de acoso no deben ser entendidas como prácticas eróticas de la sexualidad (Bosch, 2009). Pese que algunos autores refieren que el acoso se identifica porque tiene que ver con prácticas de “carácter sexual”, el acoso es una forma de agresión y se considera un abuso de poder basado en la construcción del género (García y Bedolla, 2002). Rita Segato enfatiza que “La expresión violencia sexual confunde, pues aunque la agresión se ejecute por medios sexuales, la finalidad de la misma no es del orden de lo sexual sino del orden del poder” (Segato, 2016: 18). Este mismo orden que, a través del acoso sexual, pretende mantener el estatus de virilidad, autoridad (Bourdieu, 2015) y de desigualdad de género.

El acoso y hostigamiento sexual laboral no debe reducirse a un evento privado, más bien debe ser visto como una conducta de intromisión masculina en la dinámica laboral de las mujeres. Para ejemplificar cómo afecta el acoso sexual a hombres y mujeres de manera distinta Bosch (2009) argumenta: los hombres que han sido acosados lo establecen como una condición que incluso podría llegar a ser halagadora, mientras que en las mujeres el acoso sexual se vive y se verbaliza (en la mayoría de los casos) como violencia y discriminación.

A través de esta revisión se pueden observar dos condiciones relevantes en la problemática de acoso: el uso y abuso del poder y el ejercicio de la sexualidad masculina. En este estudio no considero al acoso como parte o expresión de la sexualidad, sin embargo es imperativo el análisis de la sexualidad de los hombres pues es *el vehículo* para demostrar su poder (Sirimarco, 2004).

En lo que se refiere a las disposiciones legales internacionales y nacionales La Organización de Naciones Unidas-Mujeres (ONU Mujeres) refiere que el acoso y

hostigamiento sexual viola los derechos humanos de las mujeres, niñas y niños, produce consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, mismas que han desembocado en los asesinatos de mujeres (ONU-Mujeres, s/f).

En el contexto mexicano La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en su artículo 13 refiere que el acoso sexual es “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. La misma ley define al hostigamiento sexual como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.” (LGAMVLV, artículo 13).

Con la homologación de leyes, en el Estado de México también se cuenta con La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que también sanciona el acoso y hostigamiento sexual.

De manera específica el artículo 269 del Código Penal del Estado de México sentencia “Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; y se le impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa.” Y para el acoso sexual el mismo código señala: “Comete el delito de acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima.” El Código Penal del Estado de México subraya que tomar fotografías con connotación sexual, compartirlas y ofrecerlas a cambio de dinero sin el consentimiento de la afectada también es considerado como parte del delito.

También en el Estado de México se cuenta con el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, que indica el

proceso administrativo para atender los casos de acoso y hostigamiento sexual que se presenten al interior de las instituciones públicas estatales, los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son las instancias correspondientes donde se presentan esos casos.<sup>4</sup>

Como puede observarse, el acoso y hostigamiento sexual son dos prácticas diferenciadas por la posición jerarquizada “natural” o “propia” de una organización laboral. Desde esa noción el acoso se da en una relación entre “iguales”, mientras que el hostigamiento se da en la relación jefe/a-empleado/a. No obstante la prescripción legal se siguen observando prácticas de acoso y hostigamiento sexual como conductas “aceptables” o “normales”, esto último se expone a detalle en los siguientes apartados.

### **2.3 El acoso y hostigamiento sexual como práctica de la masculinidad hegemónica**

Si bien existen diversas investigaciones acerca de problemáticas relacionadas con la masculinidad por ejemplo la paternidad o la violencia de pareja, durante este proyecto se pudo observar que la literatura en el tema de masculinidades y acoso sexual es casi nula. Desde luego que existen autores/as y referentes conceptuales en la teoría de género y en la temática de masculinidades que sirven para ir construyendo un camino hacia el entendimiento del acoso sexual, en ese sentido no se camina totalmente a ciegas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) en el documento *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, exploración con hombres de la población en general*, que tiene por objetivo conocer la forma en cómo hombres entienden y representan el acoso sexual ayuda a encuadrar el fenómeno como parte de tres problemas: poder, sexualidad y división sexual del trabajo.

El estudio de la OIT también propone tres ejes generales para comprender el acoso y hostigamiento sexual: verlo como parte de la violencia de género a través

---

<sup>4</sup> Esta el ejemplo del subcomité del Consejo Estatal de la Mujeres y Bienestar Social. Revisado en: [http://cemybs.edomex.gob.mx/subcomite\\_hostigamiento\\_acoso\\_sexual](http://cemybs.edomex.gob.mx/subcomite_hostigamiento_acoso_sexual)

de la sexualidad; como un despliegue y efecto de la dominación de hombres sobre mujeres; y a través de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Este último aspecto es importante porque ayuda a entender cómo se relacionan los hombres con las mujeres que se insertan en un ámbito laboral.

El objetivo de este apartado es mostrar teóricamente lo denominado como masculinidad hegemónica y utilizar el concepto para analizar el acoso sexual. Guillermo Núñez Noriega (2016) denomina *Estudios de género de los hombres y las masculinidades* a las investigaciones que incorporan el enfoque relacional de género a través del análisis de las masculinidades. Diversos autores coinciden que existen varias formas de ejercer la masculinidad, sobre todo al considerar que la masculinidad no solo depende de eso que se denomina socialmente como masculino, sino también de la posición por raza, etnia, cultura, edad y preferencia sexual. Sin embargo, es poco práctico (en sentido analítico) señalar o describir cada una de esas masculinidades y sobre todo cuando hay evidencia de modelos dominantes de masculinidad.

En este caso es pertinente pensar en la masculinidad hegemónica no como un modelo único, permanente y puntual que siguen y practican los hombres, sino como un ideal y como parte de una jerarquía de género. Para tener mayor detalle de la masculinidad hegemónica se cita a Connell (2003), quien apunta que la subordinación, la complicidad, la marginación y la hegemonía en sí misma son elementos que conforman esa masculinidad dominante.

Al situarse una forma de masculinidad hegemónica se descartan otras formas de ejercer la masculinidad, estas masculinidades son denominadas como subordinadas. El siguiente elemento tiene que ver con las condiciones que comparten los hombres y que les colocan en un lugar donde, de manera inconsciente y quizá sin querer hacerlo, pueden obtener una ganancia que les hace cómplices de esa masculinidad hegemónica, es decir; efectúan un pacto tácito de una forma de masculinidad dominante, condición que por supuesto es cómoda. Por otro lado, la marginación implica que la masculinidad hegemónica, de

cierta forma, autoriza qué si o qué no es parte de esa masculinidad dominante, desde luego esto contribuye a ir estableciendo jerarquías entre los mismos hombres.

Años más tarde de éstas reflexiones y posterior a una serie de críticas del concepto<sup>5</sup> Connell y Messerschmidt (2005) integran otros elementos a tomar en cuenta para quién utilice el concepto de masculinidad hegemónica. Para estos autores la masculinidad hegemónica se construye dependiendo el contexto geográfico y no debe entenderse como una generalidad. Por ejemplo, en una localidad se puede observar de manera empírica una forma particular de ejercer una masculinidad dominante donde los significados de esta posean un valor de género y también un valor entre los mismos hombres.

Otras condiciones de la masculinidad hegemónica tienen que ver con el uso del cuerpo. Connell y Messerschmidt (2005) señalan: “Bodies participate in social action by delineating courses of social conduct –the body is a participant in generating social practice”<sup>6</sup> (Connell y Messerschmidt, 2005: 851). Justo la manera en cómo el cuerpo actúa puede indicar una condición de género y desde luego una situación de masculinidad.

Lo anterior sucede en algunos espacios laborales, donde existen actividades exclusivas para hombres y de manera opuesta para mujeres. Para el ámbito policial los ejemplos son evidentes cuando los hombres son quienes exclusivamente conducen la patrulla y las mujeres son quienes en la mayoría de veces toman las notas. En este caso cada trabajo implica condiciones corporales específicas: ser fuerte, ser alto, tener destreza, tener cierto rango de edad son trascendentes para los policías hombres.

Finalmente, como la masculinidad hegemónica es una práctica social inserta en las relaciones de género permite cierta disidencia en ese mismo orden. Por lo que la masculinidad hegemónica fluctúa entre posiciones de dominación y prácticas de

---

<sup>5</sup> Véase De Martino (2013).

<sup>6</sup> “Los cuerpos participan en la acción social delineando cursos de conducta social -el cuerpo participa en la generación de la práctica social” Traducción propia.

igualdad, es decir: se reconoce la posible democracia en las relaciones de género (Ibídem).

De este modo la masculinidad hegemónica es entendida como la práctica general orientada a crear y mantener una desigualdad basada en el género. Se destacan dos condiciones que pueden ayudar a tener un mejor panorama del acoso sexual de hombres a mujeres: poder y sexualidad.

Kaufman (1997) señala que el hombre posee una especie de poder solo por el hecho de ser hombre, también equipara este poder masculino con la dominación, esto último como una característica de la masculinidad hegemónica, pues aun cuando pueden existir diferentes tipos de masculinidad y pese a diversos contextos de clase o etnia una característica principal que comparten los hombres es la dominación hacia las mujeres (Bourdieu, 2016; Vendrell, 2000).

La heterosexualidad también es una condición central de la masculinidad dominante (Figuroa, 2011). En este sentido se margina, se rechaza y se subordina lo femenino y desde este orden sexual masculino se construye una sexualidad diferenciada entre hombres y mujeres “a las mujeres se les educa dentro de un código sexual en donde su propio cuerpo se desconoce y no le pertenece, mientras que a los hombres se les educa a que su deseo no puede ser cuestionado, por lo que es difícil que acepten un rechazo” (García y Bedolla, 2002: 4).

Bajo este contexto de posiciones de género donde la mujer aparentemente ocupa el lugar de “conquista” del hombre, el acoso sexual se difumina y se normaliza en los espacios públicos. Como ejemplo pensemos al acoso callejero, el cual tiene varias prácticas que por su “baja gravedad” pueden pasar desapercibidas, pues lleva implícitos mecanismos normalizadores de la masculinidad (Bourdieu, 2016). En esta lógica sexista las mujeres son objeto de deseo y de posesión de los hombres.

De tal forma la masculinidad hegemónica también es una herramienta analítica que permite mirar la posición privilegiada de la masculinidad en un contexto.

Desde esta perspectiva el acoso sexual es visto como una estrategia de la propia masculinidad hegemónica (De Martino, 2013) que se impone a los cuerpos femeninos.

La práctica de acoso sexual es para los hombres una forma de imponer una jerarquía de género y de poder. Tena (2015) refiere que en ámbitos laborales donde predominan los hombres las condiciones de acoso sexual acrecientan. Entonces como refiere Juan Guillermo Figueroa existe una sexualidad masculina que se identifica como parte de los modelos dominantes de masculinidad (Figueroa, 2011), y como medio para continuar con las condiciones de dominación. Bajo estas condiciones la masculinidad hegemónica se va a presentar como una forma de poder heterosexual y viril.

## **2.4 El acoso sexual en el cuerpo policial**

Durante este proyecto se ha ido construyendo la siguiente premisa: el acoso sexual que viven las mujeres policía es producto de la reproducción de estereotipos de una masculinidad hegemónica al interior de la institución policial. A continuación y una vez definidos los elementos del acoso sexual y los de la masculinidad hegemónica es momento de enfocarse al ámbito policiaco. Inicialmente es necesario describir los vínculos que algunas autoras han expuesto acerca de la correlación entre policía y masculinidad. Aunque dichas propuestas no provienen exclusivamente de la teoría de género y de las masculinidades sí proveen de información y reflexiones valiosas para éste análisis.

A partir de la revisión de investigaciones en la policía es posible señalar que en este ámbito se producen y reproducen estereotipos de un sujeto policial con impronta de la masculinidad hegemónica. Así lo demuestran las investigaciones siguientes. Parafraseando a Mariana Sirimarco (2004) la institución policial también suma a la construcción de una masculinidad, pues la define y demarca al compartir las normas de virilidad, dominio y sometimiento del otro (2004, 70). Por lo que estas características de la masculinidad hegemónica son envolventes y validadas en la institución policial.

Para María Suarez (2016) en su estudio antropológico efectuado en Guadalajara México “la vida policial puede convertirse en un espacio privilegiado donde se forja y se ejerce la masculinidad” (Suarez, 2016: 212). La policía es un espacio donde las expresiones hegemónicas de masculinidad comulgan, pero también desde la misma institución se legitiman y refuerzan los contenidos de esa masculinidad.

Por otro lado, como apunta Olivia Tena *et al.* (2015) “En las instituciones policiales, tanto el espacio como el tiempo y los valores vinculados con el trabajo cotidiano están definidos en masculino por lo que se suscitan con mayor probabilidad actitudes propias de una cultura laboral sexista” (2015: 103). En este caso para evitar que la institución se feminice se queda abierta la posibilidad de expandir la cultura sexista.

A partir de estas ideas es posible señalar que de forma indirecta las autoras hablan o se están refiriendo a la masculinidad hegemónica. Ellas describen cómo la policía enmarca, forja y es un lugar donde se ejerce la masculinidad, aunque también es a la inversa, la policía en sí misma está definida o puede interpretarse en términos de masculinidad. Por lo que existe una suerte de conexión cuando los sujetos aportan contenidos masculinos a la institución a través de su práctica social y la institución que históricamente ya posee contenidos masculinos recibe y legitima esas prácticas.

En cuanto a los roles al interior de la policía, estos claramente se establecen a partir del género. En este caso la labor del policía hombre es el molde o el punto de referencia para mujeres policías, en este sentido son ellas quienes deben igualarse a los hombres y también reproducir el mandato de la masculinidad. Otro ejemplo es cuando ellas deben ocultar las cualidades femeninas o en todo caso utilizarlas en ámbitos de la policía donde sí sean permitidas, es el caso de la oficina o servicios denominados *light*, donde no exista el peligro.

Las prácticas sociales de la masculinidad hegemónica, que se dan a través de los roles de género, se manifiestan claramente a través del cuerpo. Los discursos dominantes sobre masculinidad en la policía comienzan por describir un cuerpo

que posee fuerza física, “El cuerpo tiene un rol protagónico ya que la fuerza física emerge como una de las características necesarias y distintivas del hacer policial” (Bautista y Garriga, 2013), y es requisito “natural” y “obvio” para pertenecer a la policía. No basta con que ese poder se exprese o se demuestre hacia la delincuencia sino que se muestra también al interior de la policía, con hombres que dominan a hombres y a mujeres. Esta dominación no sucede de forma directa, se realiza con la demostración de la virilidad.

A continuación se muestran algunas reflexiones del acoso sexual en la policía. Como señala Muñoz (2017) el hombre policía posee, de cierta forma, la autoridad del Estado y también autoridad por la jerarquía de género. En este sentido el policía varón establece un dominio dirigido a su compañera para diferenciarse de lo femenino y para ser identificado como hombre.

García y Bedolla (2000) refieren que el acoso sexual es un acto tolerado por la sociedad, en ese mismo sentido Tena *et al.*, (2015) identifica en su estudio acerca del acoso y policía en la Ciudad de México que la práctica del acoso tiene “umbrales de aceptabilidad”. Es así que el modelo dominante del policía dibuja y regula las dimensiones de esa masculinidad hegemónica, entonces es posible que muchos hombres reprueben actos de violencia y ciertas prácticas de acoso, sobre todo cuando se trata de formas de violencia explícita.

En el estudio de Martínez (2018) queda clara la dinámica de las condiciones de acoso en las corporaciones de policía, estos eventos dependen de la posición de los hombres frente a las mujeres, si el jefe es quien acosa lo hace sin cuidado, de forma directa. En cambio el compañero acosa en colectivo, pues encuentra cabida en la complicidad de otros hombres, es decir, en términos de lo que Connell (2003) llama una organización de la masculinidad.

Al ser el acoso sexual un tema que tiene que ver con la afectación de las mujeres al interior de la policía no se reconoce como problema, las mujeres no pueden quejarse de estos hechos de violencia, contrariamente sí deben consentir que el acoso sexual sea parte de la dinámica policiaca pues el mandato de la

masculinidad “ampara y encubre todas las otras formas de dominación y abuso” (Segato, 2016: 21). Además que el acoso sexual se justifica a partir de la naturalización de la sexualidad de los hombres.

El acoso en las corporaciones de policía es un mensaje explícito de poder que se da a través de las prácticas de sexualidad para controlar y apropiarse de los cuerpos de ellas. Se trata de una forma de violencia de género vinculada a la masculinidad dominante, evidentemente el ámbito de la policía esta permeado por estas ideas masculinas, entonces el acoso sexual es un síntoma de la violencia que se vive al interior de la policía. A partir de estas reflexiones es momento de presentar la estrategia metodológica diseñada para la elaboración del diagnóstico que sirve de base para la propuesta de intervención acotada al caso de la Universidad Mexiquense de la Seguridad en el Estado de México.

### **3. Estrategia metodológica**

Si bien no es posible ni viable abarcar toda la población policial en el Estado de México para efectuar un diagnóstico acerca del acoso sexual, se optó por realizar el diagnóstico en la Universidad Mexiquense de Seguridad, debido a que es una instancia de enseñanza y capacitación para los diversos cuerpos policiacos del Estado de México.

Para conocer el ámbito policial desde el género se optó por realizar una encuesta y varias entrevistas semiestructuradas. Se llevaron a cabo dos entrevistas, una a la Secretaria Técnica y Titular de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaria de Seguridad del Estado de México, quien es la responsable de prevenir y ser primer contacto de los casos de acoso y hostigamiento sexual en toda la Secretaría. Es relevante señalar que ella es quien coordina todas las actividades de prevención del acoso y hostigamiento sexual. En tal situación la entrevistada refirió que actualmente se están conformando las respectivas Unidades de Género y Erradicación de la Violencia en los órganos desconcentrados de la Secretaría: La Unidad de Asuntos Internos, Secretariado

Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, Centro de Control de Confianza y Universidad Mexiquense de Seguridad, pertenecientes a la entidad.

También se entrevistó a la Jefa Académica del Plantel de Formación y Actualización, Plantel Lerma, quien se encarga de elaborar los planes de estudio y quien, durante la entrevista ahondo en los procesos de formación: básica y continua de la Universidad Mexiquense de la Seguridad. La entrevistada resaltó que la institución se apega al Programa Rector de Profesionalización del año 2017, el cual fue elaborado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, mismo que incluye varios ejes transversales como enfoque de Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Atención a Víctimas. Cursos que son obligatorios para todos los policías en el Estado de México (estatales, municipales y de investigación).

También, y con el objetivo de analizar a detalle los contextos policiales que contribuyen al acoso sexual se realizaron dos entrevistas semiestructuradas a un hombre y a una mujer policía. Sin embargo, al no tener criterios de selección la Jefa Académica de Formación y Actualización del plantel Toluca me facilitó dos cadetes para realizar las entrevistas, en ese momento ellos realizan la carrera de Técnico Superior Universitario en Seguridad Pública. Aun cuando los cadetes tienen casi el año de entrenamiento en el plantel no han salido al campo.

Durante las entrevistas dirigidas a cadetes se observaron claras diferencias con los policías en activo, en lo referente a expresar problemáticas que suceden en el ámbito policial. Aun cuando se les explicó el motivo de la entrevista observé cierta desconfianza al contestar mis preguntas. Por ejemplo, la mujer policía reconoció con cierto temor que “los hombres policía puede ser hostigosos con las mujeres” (Entrevista a mujer policía, 2019). La entrevista con el hombre policía fue más difícil y poco fructífera, pues desde su perspectiva en la institución policial no suceden acciones de acoso sexual para las mujeres y menos para los hombres.

Además de las entrevistas se realizó una encuesta para identificar las prácticas de acoso sexual y el vínculo de éstas con la masculinidad hegemónica, para este ejercicio se elaboró un instrumento que a continuación se detalla.

### **3.1 Diseño de instrumento de la encuesta**

De inicio el instrumento solicitó datos generales: edad, sexo, escolaridad y grado policial. La encuesta se dividió en tres partes, la primera parte contiene afirmaciones que consideramos estereotipadas en temas como la disposición del cuerpo de las mujeres y de la sexualidad de los hombres. El objetivo de esta parte del cuestionario es conocer la percepción del sujeto policial en cuanto a ciertas conductas. La dinámica fue responder si estaban “De acuerdo” o “En desacuerdo” en once afirmaciones.

El segundo objetivo del instrumento fue indagar entre la práctica policial y la masculinidad, es decir; si existen algunas conductas consideradas masculinas en el ejercicio de policía de hombres y mujeres. Las preguntas de esta batería consistieron en afirmaciones de algunas prácticas. En la última pregunta de esta parte se solicitó que anotaran cuáles son las actividades que desempeñan los hombres policía y cuáles son las actividades que usualmente desempeñan las mujeres policía durante el patrullaje. Como veremos más adelante este ejercicio resultó bastante ilustrativo para mirar la división sexual del trabajo.

La última parte tuvo como objetivo conocer si hay prácticas de acoso y hostigamiento sexual en las corporaciones policíacas en sus diversas manifestaciones: de carácter físico, prácticas verbales y prácticas no verbales. Para tratar de no señalar e inculpar de manera directa a los/as encuestados se optó por situar a las y los participantes como testigos de hechos de acoso y hostigamiento sexual. Por lo que se consideró que podía tener mayor éxito preguntar si en algún momento habían presenciado alguno de esos hechos, también se indagó quién realiza estas acciones: si es un jefe/a o un compañero/a.

Aun cuando las preguntas fueron abiertas solicitando información sobre conductas de carácter sexual el instrumento no advierte de manera directa que el tema del cuestionario fue acerca del acoso y hostigamiento. Desde luego, a las y los encuestados/as se les informó que el cuestionario es parte de un estudio que indaga acerca de la relación entre mujeres y hombres policía y que sus datos son confidenciales.

### **3.2 Contexto donde se levantaron las encuestas**

El diagnóstico se realizó en la Universidad Mexiquense de la Seguridad (UMS), ésta institución brinda capacitación a diferentes corporaciones de policía. Es parte del Gobierno del Estado de México y tiene por objetivo “Elaborar los planes y programas de estudio para la capacitación en los niveles de formación inicial, actualización y especialización de servidores públicos y aspirantes a ingresar a las instituciones de seguridad pública o corporaciones de seguridad privada, con el propósito de homologar los conocimientos necesarios para alcanzar la profesionalización.” Se trata de un organismo público que se centra en “la formación y profesionalización especializada en seguridad pública”. (UMS, s/f). Actualmente cuenta con cuatro planteles en el Estado de México: Toluca, Tlalnepantla, Nezahualcóyotl y Lerma. Cuentan con un Programa Rector que define los dos tipos de formación: formación inicial y formación continua.

### **3.3 Condiciones durante la aplicación del instrumento**

A propósito de las inquietudes expuestas en el apartado de problematización solicité a *La Jefatura Académica del Plantel de Formación y Actualización Toluca*<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Aun cuando lleva el nombre de Plantel Toluca, realmente la instalación se encuentra en la localidad de La Palma, municipio de Almoloya de Juárez, México.

perteneciente a la Universidad la aplicación de la encuesta, solicitud que me fue admitida.

Se levantaron 193 encuestas en las fechas 20 y 21 de mayo del 2019, ésta muestra probabilística fue por azar simple: puesto que no se establecieron criterios de selección y quienes estaban en las instalaciones en la fecha que acudí a la aplicación de la encuesta tuvieron la misma oportunidad de ser encuestados. En este caso la jefatura académica determino los grupos de policías a encuestar de acuerdo a lo horarios de las asignaturas. El primer día se encuestaron a servidores/as públicos de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, quienes forman parte de la policía de investigación y en ese momento no tenían clase porque el profesor había solicitado permiso para salir. El tiempo que tardaron en contestar el cuestionado oscilo entre los 5 y los 10 minutos. Quiero señalar que al término de la encuesta se me cuestionó el motivo del instrumento (aun cuando ya se les había informado el objetivo).

Algunos hombres policías de ese grupo consideraron que las preguntas estigmatizan a los hombres. Posteriormente el mismo grupo de hombres se aliaron para exponer el ejemplo de una compañera policía que, aseguran, les toca sus “partes”. El tono en que citan este evento parece formar parte de la manera en que se relacionan con la compañera, pues las acciones de ellas parecen no disgustarles.

El primer día también se entrevistó al grupo de la Licenciatura en Seguridad Ciudadana, quienes en su mayoría consideraron necesario hacer estudios acerca de la policía desde la perspectiva de género, este grupo refiere que pertenece a la corporación de la Policía Estatal. Señalan que provienen de varias regiones del Estado y que deben acudir dos días a la semana durante cuatro años para concluir su licenciatura.

En el segundo día se aplicaron alrededor de 100 cuestionarios, este día de encuestas se caracterizó porque los grupos encuestados fueron policías municipales, ellos refieren que estarán ahí (encuartelados) por un periodo aproximado de tres meses, pues se encontraban en una especie de evaluación. En esta ocasión el grupo de policías municipales estaba compuesto por policías de varias categorías. Además, era muy notorio que había menos presencia de mujeres. No hubo comentarios en lo positivo ni en el negativo acerca del cuestionario.

Aun cuando en la encuesta se les solicitó que colocaran su categoría (a, b o c) en muchos casos solo colocaron policía. Como se puede constatar existen varias corporaciones de policía. De manera general se puede apreciar que sobre todo los policías municipales distan en condiciones (culturales y educativas) frente a los policías de investigación. En esta muestra se encuestó a hombres y mujeres policías de varias corporaciones (policías de investigación, policías estatales, policías municipales) con distinto rango y de diferente edad. Si bien no se puede generalizar que los policías tienen las mismas condiciones, sí se puede señalar que en este proyecto se encuestó a una muestra heterogénea y con experiencia en el trabajo de campo.

A manera general y con anticipación de los resultados quiero señalar que en los cuestionarios aplicados a personal de la Fiscalía se detectó que alrededor de 7 personas solo contestaron en promedio 50 % del total de preguntas del cuestionario. En seis casos solo contestaron la parte de los datos generales por lo que estos cuestionarios se invalidaron y no son parte de los resultados. También se pudo observar en varias encuestas (de hombres y de mujeres) que no han presenciado ninguna práctica de acoso u hostigamiento, no obstante esa información se contrapone en lo encontrado en la mayoría de las encuestas, por lo que se sospecha que hubo cierta tendencia a contestar lo “políticamente correcto”.

## **4. Resultados del diagnóstico**

### **4.1 Datos generales de las personas encuestadas**

Las 193 encuestas se procesaron en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), para obtener datos se cruzaron algunas variables, principalmente el grado de policía y el sexo con otra variable.

Las edades de las y los encuestados fueron: el de menor edad tiene 22 años y el de mayor edad 77 años, prevaleció la edad 35 años (moda) en todo el grupo de encuestados/as. Con una media de 39 años. La población dividida por sexo es de: 145 hombres y 48 mujeres. Del total el 59.6 % está casado o vive en unión libre, 76 (39 %) personas tiene la preparatoria completa, 73 personas tienen la licenciatura (37.4 %) y 33 personas poseen estudios de secundaria (17.1 %). Los rangos de los policías encuestados son: comandantes, sub comandantes, y policías operativos 1, 2 y 3 o A, B y C.

### **4.2 Parte I. Estereotipos de género en la policía**

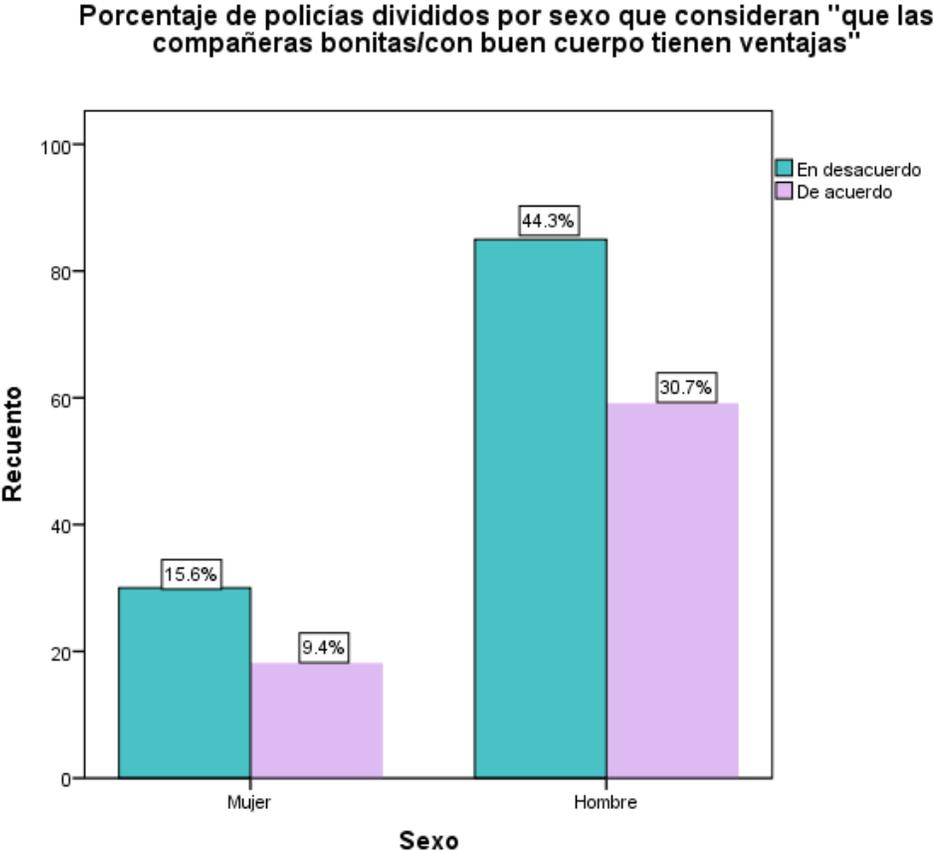
Con el objetivo de conocer qué piensan los policías con respecto a la dinámica entre hombres y mujeres que se presenta al interior de la corporación, la primera parte del cuestionario sentó once afirmaciones estereotipadas<sup>8</sup>. La instrucción de la primera parte del cuestionario consistió en marcar estar de acuerdo o en desacuerdo en esas frases. A continuación expongo los resultados más relevantes. A la afirmación “los hombres son fuertes por naturaleza” el 28 %

---

<sup>8</sup> 1.-“Los hombres son fuertes por naturaleza” 2.-“Los hombres tiene por naturaleza un incontrolable instinto sexual” 3.-“Las mujeres deben estar siempre dispuestas a tener relaciones sexuales con su pareja” 4.-“El cuidado de la salud personal es cosa de mujeres” 5.-“En la corporación, generalmente las compañeras policía dan entrada fácil a los compañeros” 6.-“En más divertido alburear a las compañeras policía que a los compañeros policía” 7.-“Tener problemas conyugales es motivo para buscar un acercamiento sexual con alguna compañera policía” 8.-“Una compañera policía soltera está más disponible para sus compañeros hombres” 9.-“Esta bien que las compañeras policías sean abrazadas por un compañero del trabajo aunque no quieran” 10.-“Las compañeras policía bonitas y/o con buen cuerpo tienen ventajas en el trabajo” 11.-“Si la compañera se resiste a sostener una relación sentimental está bien insistirle”. Para mayor detalle ver anexo.

estuvo en desacuerdo y el 72 % de acuerdo. A la afirmación los hombres poseen un instintito sexual incontrolable el 74.6 % refirió estar en desacuerdo, mientras que el 25.4 % está de acuerdo. A la frase “las mujeres bonitas o con buen cuerpo tienen ventajas en el trabajo” los resultados fueron los siguientes:

**Grafica 1.**

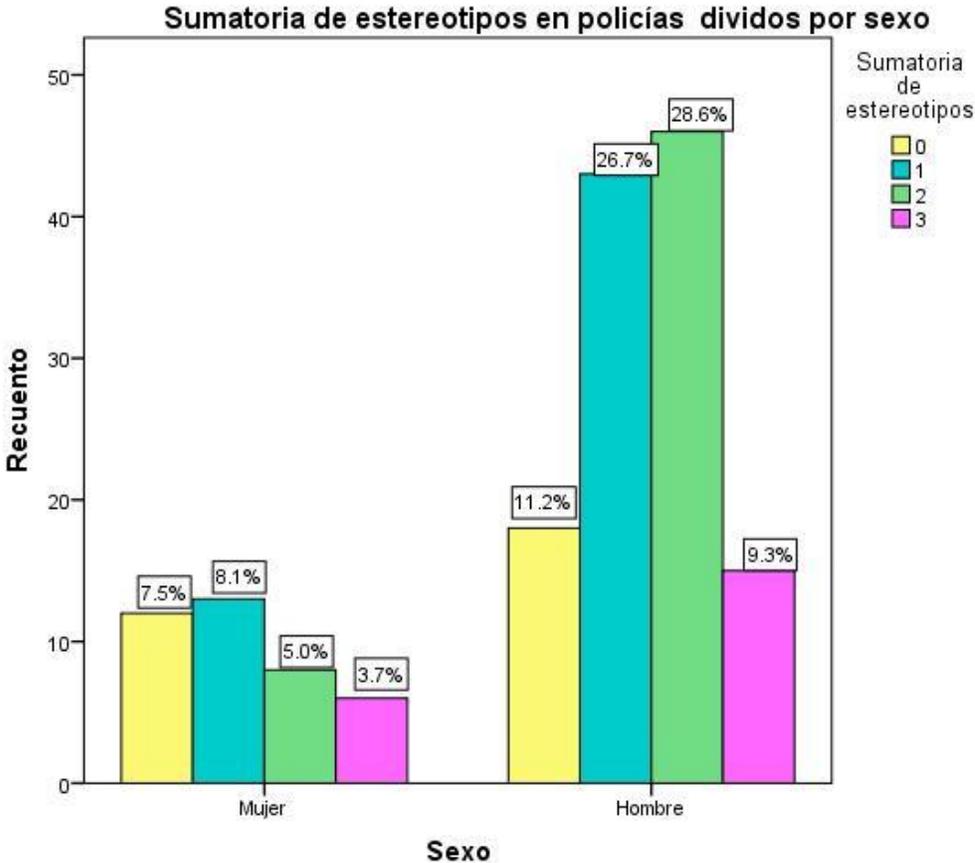


**Fuente:** Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.

Si bien en la mayoría de estereotipos hubo respuestas orientadas a la igualdad entre hombres y mujeres también se puede notar que persisten ideas sexistas. En ésta ultima gráfica el estereotipo alude al cuerpo de la mujer, cabe señalar que aquí el 9.4 % de las mujeres y el 30.7 % de hombres estuvo de acuerdo con esa frase.

En general se observa que las y los policías están en desacuerdo con varios estereotipos. No obstante, las y los encuestados estuvieron de acuerdo en uno, dos y hasta tres estereotipos. De tal forma, en esta primera parte de la encuesta se hizo una sumatoria de los estereotipos que arrojó los siguientes resultados.

**Gráfica 2.**



**Fuente:** Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.

Las barras de color amarillo indican los porcentajes de 7.5 % mujeres y 11.2 % de hombres que estuvieron en Desacuerdo con todos los estereotipos. Sin embargo, también se puede notar que un alto porcentaje dijo estar de acuerdo con 1, 2, y 3 estereotipos. Los estereotipos en los que más se estuvo de a acuerdo son: “Los

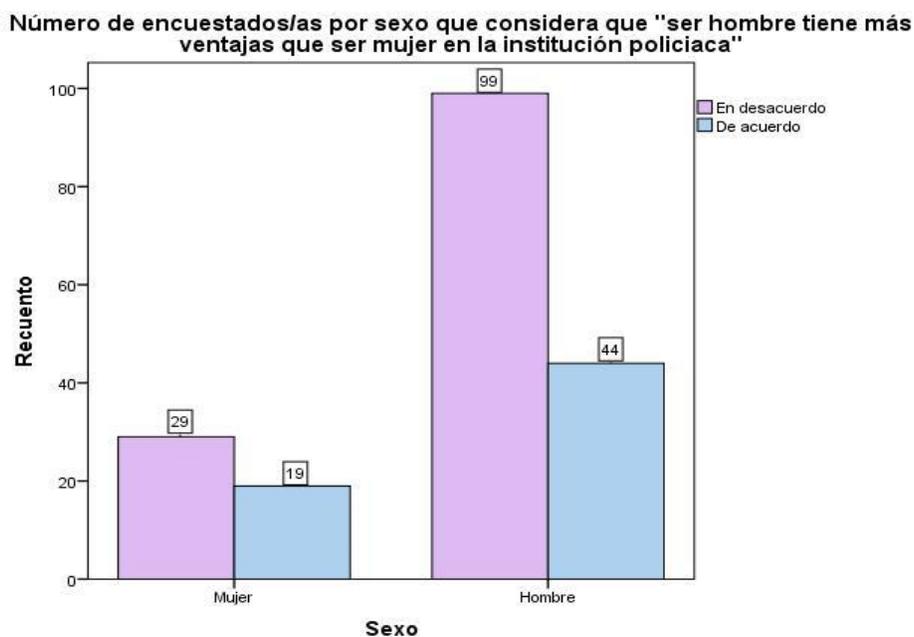
hombres son más fuertes que las mujeres”, “Las compañeras policía más *bonitas* y/o con *bueno cuerpo* tienen ventajas en el trabajo” y “los hombres tienen por naturaleza un incontrolable instintito sexual”

Desde luego, las instituciones policiales no están exentas de los estereotipos de género, justo porque toda institución se compone de sujetos/as construidos socialmente, con expectativas y roles de género adentro y fuera de la institución. Para el caso de la policía, los estereotipos pueden sumar a la conformación de ideales de masculinidad y feminidad.

#### 4. 3 Parte II. La policía y el vínculo con la masculinidad

En esta parte se indagó sobre la relación entre policía y masculinidad, por lo que se preguntó si los hombres policía tienen más ventajas que las mujeres policía, a lo que 128 personas estuvieron en desacuerdo y 63 personas de acuerdo.

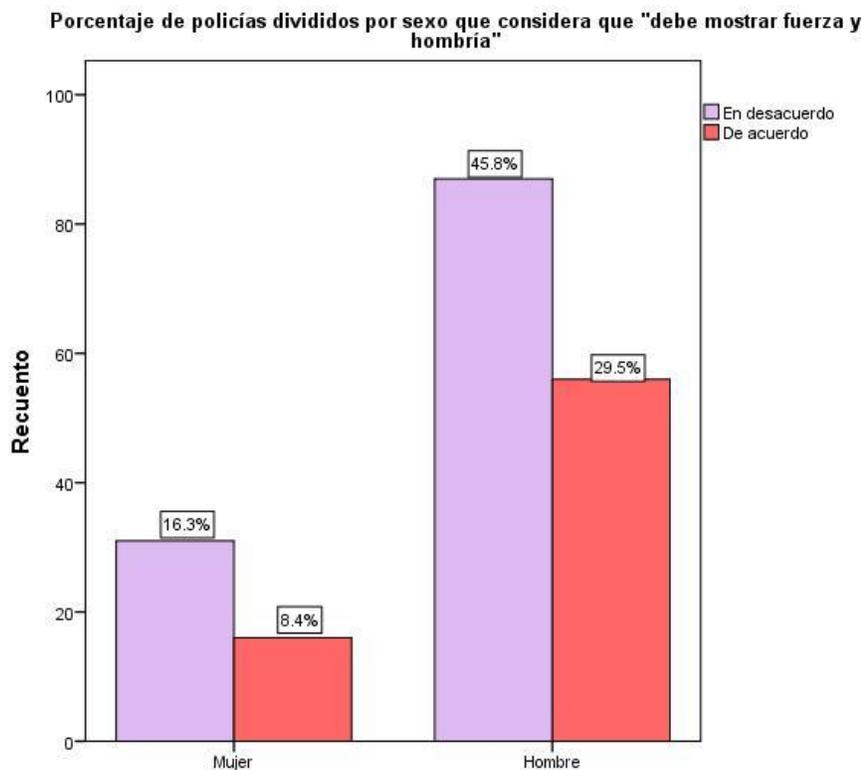
**Gráfica 3.**



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.

Al preguntarles si los hombres policía deben demostrar fuerza y hombría durante el desarrollo de sus funciones, desglosadas por sexo el 29.5 % de hombres contestaron que están de acuerdo, además del 8.4 % de las mujeres contestaron en el mismo sentido, es decir 80 policías encuestados estuvieron de acuerdo con esta afirmación.

**Gráfica 4.**

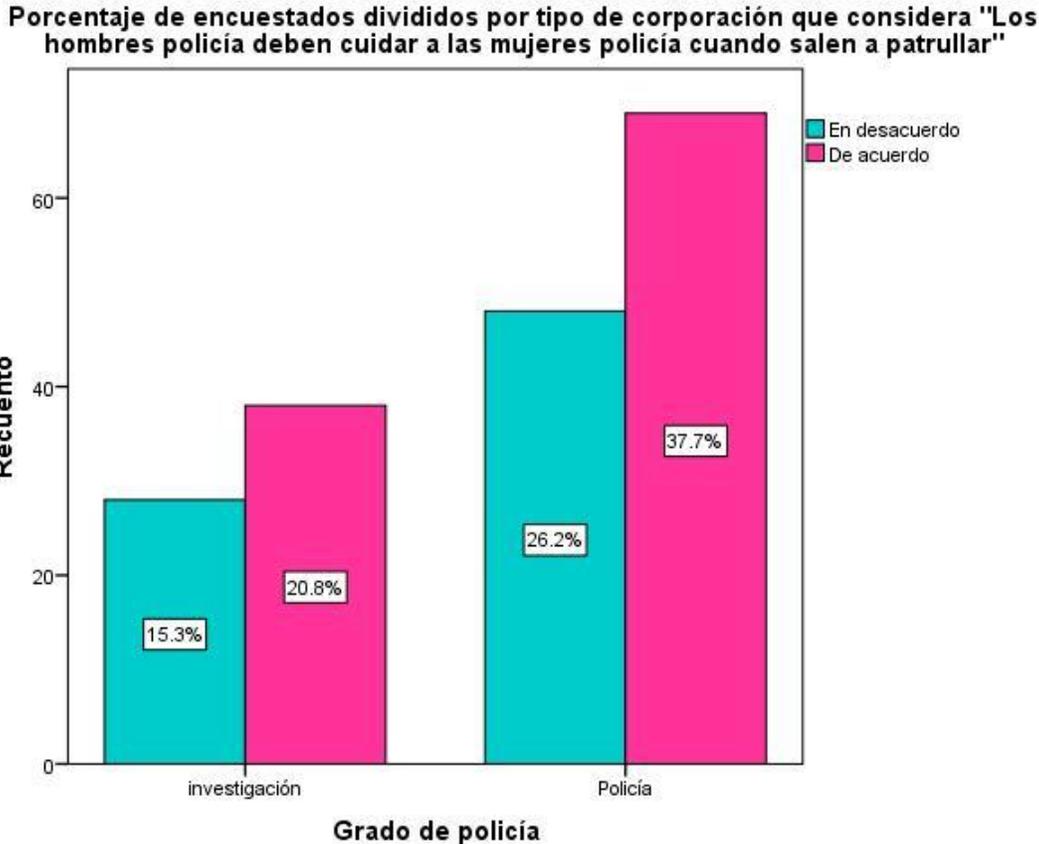


**Fuente:** Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.

Al preguntar si los hombres policía deben cuidar de sus compañeras policía durante las acciones de patrullaje el 59 % estuvo de acuerdo, mientras que en desacuerdo 40.3 %, la mayoría de los que están de acuerdo fueron hombres. Además, al revisar los datos por tipo de corporación se observa que los policías de investigación en un 20.6 % consideran que efectivamente sucede de tal forma,

mientras que los policías operativos contestaron en un 37.7 % que los hombres sí deben cuidar a las compañeras policía. A este supuesto cuidado la Titular de la Unidad de Género de la Secretaria de Seguridad refiere que es al patrullar donde se efectúan las mayores formas de violencia hacia las mujeres policía: “lo que si nos ha llegado la queja es los mandos que están en esto de las patrullas, como si esto les diera acceso a la mujer y pudiera tocarla, pudiera estarla molestando, eso sí ha habido quejas y generalmente viene de mandos que ya tienen muchos años” (entrevista a Titular de Unidad de Género, 2019).

**Gráfica 5.**



**Fuente:** Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.

Otro dato relevante se obtuvo al procesar información de manera cualitativa, al preguntarles de manera abierta cómo se reparten el trabajo entre hombres y

mujeres cuando patrullan, existieron varias respuestas que pueden agruparse de la siguiente forma y que dan cuenta de la división del trabajo sexual vigente al interior de la corporación.

**Gráfica 6.**



**Fuente:** Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.

Al revisar las respuestas sobre la perspectiva que se tiene de las actividades laborales de las mujeres se encontraron las siguientes frecuencias: 56 encuestados devaluaron el trabajo que usualmente realizan las mujeres policías al interior de la institución con frases como: “hacen lo más fácil” “lo que no requiere fuerza” “lo menos peligroso” “solo toman notas”. 62 encuestados responden con un tinte apegado a la igualdad, pues consideran que no hay diferencia. En 15 cuestionarios anotaron que durante un operativo usualmente a las mujeres policía solo les toca revisar a las mujeres y 10 encuestados reconocen que existe una diferencia entre las actividades que hacen las mujeres y los hombres policía, en esta última repuesta se hace una especie de reconocimiento a las funciones de las mujeres policía que coadyuvan al mejor desempeño policial.

**Gráfica 7.**



**Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del diagnóstico.**

Aun cuando el análisis de esta pregunta es de carácter interpretativo algunas respuestas de los encuestados fueron muy explícitas al señalar que el policía hombre (y en oposición de las mujeres) realiza “lo más difícil” o que realiza el trabajo que requiere astucia y fuerza. Otro ejemplo de la división del trabajo es que nadie respondió que las mujeres manejan la Unidad (la patrulla) pero en gran medida sí respondieron que las mujeres se limitan a tomar notas.

En esta parte reflexiono que aun cuando los moldes de género están cambiando aún persisten ideas de una masculinidad que se resiste a la inclusión de las mujeres a empleos masculinizados, lo noto así cuando existe una división del trabajo y sobre todo cuando hay comentarios que desvalorizan el papel de la mujer y resaltan el trabajo de los hombres.

#### **4.4 Parte III. Prácticas de acoso y hostigamiento sexual**

Al indagar sobre las prácticas de acoso que fueron reportadas en calidad de testigos la práctica de acoso que más sucede en la policía es el albur, si bien esta

práctica no está reconocida en la LAMVLV del Estado de México, ni en el Código Penal Estatal, el albur es considerado “un juego” donde lo central es demostrar el poder sexual y el objetivo es lograr una penetración simbólica del otro/a, por eso lo considero como acoso y hostigamiento sexual. La encuesta indica que el compañero que está en la misma jerarquía laboral lo realiza en mayor número de veces que el superior, en total el 57.7 % de los/as encuestados/as dijo que ha visto esta práctica.

Las miradas lascivas son otra acción, 92 personas reportaron haber visto esta práctica, poco más del 47 % de los/as encuestados, de ese total el 62 % (más de la mitad) afirma que ocurrió por parte de un compañero. El 30 % lo realizó el jefe y un compañero y solo el 8 % refiere que la práctica la realizó el jefe.

Otras prácticas de acoso y hostigamiento sexual que se presentan al interior de las corporaciones policiacas son: preguntar a las mujeres policía acerca de su sexualidad y hacer señas con connotación sexual para referirse a las mujeres policía reportaron un 17 % y un 20% respectivamente de los encuestados. Otra acción similar fue la de decir: “shhh” “mamacita” o chiflar a alguna compañera el 36.6 % dijo haber visto esta práctica y en su mayoría fue efectuada por el compañero.

Con menor frecuencia pero no menos preocupante otras acciones de acoso sexual son: besar o abrazar a la compañera sin su consentimiento el 11 % reportó haber presenciado este hecho, el 11.4 % reportó ser testigo de cómo tomaban fotos al cuerpo de la compañera con intención sexual en el horario laboral y sin consentimiento. Los hombres policías envían a las mujeres policía fotografías con contenido sexual ocurrió en un 14 %.

Además se les preguntó si han presenciado algunas prácticas de acoso como: tocar el cuerpo de las mujeres policía con intención sexual sin consentimiento y

mostrar o frotar el pene a la compañera (con o sin ropa) en el horario y espacio laboral, estas acciones fueron reportadas por 6 y por 9 personas respectivamente. Al preguntar si han sabido de algún jefe que haya solicitado favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo solo 15 personas respondieron que sí, los hechos fueron expuestos en su mayoría por la policía operativa (no por los policías de investigación ni por los comandantes).

Estos resultados demuestran que hay acciones de acoso y hostigamiento sexual en diferentes tipos de corporaciones policiales. Estas acciones se presentan con diferentes matices, por ejemplo el compañero es quien más puede alburar y mirar de forma lasciva a la compañera, pero el jefe, por su posición de poder en la jerarquía es quien más propone los favores sexuales a cambio de mejoras laborales.

#### **4.5 Reflexiones del diagnóstico**

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (68) % reportaron haber visto alguna práctica de acoso, lo que permite pensar que el acoso sexual sucede con frecuencia, esto también da a pensar que la práctica está permitida pues se adscribe a la lógica de los estereotipos de género que en términos de masculinidad les permite a los hombres mostrar su poder.

Por otro lado, los datos obtenidos del cuestionario reflejan que por parte del personal existe un conocimiento teórico acerca de la violencia de género, pero que en las relaciones entre ellos persisten condiciones violentas. Como se da cuenta, los espacios institucionales no se escapan a estas condiciones de violencia. Por supuesto que estas instituciones, por la naturaleza de sus funciones, deberían estar exentas de cualquier tipo de violencia y discriminación.

Como se señala en entrevista con la Titular de la Unidad de Género de la Secretaría de Seguridad, existe un grave problema para que las personas realicen la denuncia de acoso y hostigamiento sexual, por lo que considera que es “una

práctica velada”. Aunado a ello se puede decir que la policía es un ámbito jerárquico rígido, como se observa en el siguiente relato: “Sí imponen la autoridad como *de yo soy tu jefe y te tienes que someter*, y entonces estas sometido y se va haciendo las cadenas como en las familias hacia abajo, y el ultimo también la ejerce, y la mujer es la más vulnerable” (Entrevista a titular de unidad de género, 2019).

En esta misma línea, también se puede observar que las mujeres policía no están siendo vistas como compañeras y como iguales por parte de los hombres policía. Entonces, los significados masculinos al interior de la policía, la verticalidad de la institución y la división sexual del trabajo conforman un escenario de desventaja para las mujeres, el problema de acoso sexual se considera como parte de la lógica interna de la institución. Estamos ante un contexto de violencia de género que debe de ser atendido. A partir de esto es que resulta necesario proponer una intervención viable.

## **5. Desarrollo del proyecto de incidencia**

### **5.1 Acciones públicas, locales y alineación de objetivos**

En el año 2006 se crea en el Estado de México El Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS)<sup>9</sup>, es a partir de este momento que comienzan a tomar impulso acciones formales al tema de *las mujeres*. A fechas recientes destacan dos líneas de trabajo del CEMyBS: el programa de Bienestar Social y el programa Mexiquense por una Vida Libre de Violencia, el primero tiene por objetivo atender al desarrollo económico, principalmente de las mujeres; la segunda línea tiene por objetivo prevenir y atender la violencia de género.

---

<sup>9</sup> Previamente, a finales del año 2000 se crea el Instituto Mexiquense de la Mujer en el Estado de México. También es en el año 2001 comenzó a desarrollarse en la agenda Nacional el tema de las mujeres, un indicador de ello es la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

En el contexto de políticas públicas de género en el Estado de México las acciones de prevención y atención se han centrado en solventar necesidades prácticas de las mujeres, es decir, en cuanto a “los requerimientos para su sobrevivencia” (Tepichin, 2010: 40)<sup>10</sup>. Por otro lado, es difícil observar acciones estratégicas, aquellas que se “enfocan a la construcción de una organización más equitativa” (Tepichin, 2010: 40). Estas últimas acciones procuran modificar la subordinación de género y por lo regular no son acciones a corto plazo.

Los programas puestos en marcha en la entidad tendrían la obligación de atender el contexto actual de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género (DAVG) que se dio el 28 de julio del 2015 en once municipios del Estado de México: Chalco, Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Naucalpan de Juárez, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca, Tultitlán y Valle de Chalco Solidaridad. En ese sentido, puede decirse que el tema de género está en la agenda gubernamental del Estado de México. Al interior de las instituciones de gobierno también se ha procurado modificar el panorama de desigualdad entre hombres y mujeres a través de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, programa que destina recursos para dar atención al tema de género<sup>11</sup>.

Como a continuación se desglosa, la presente acción de intervención pretende abonar en diversas actividades de prevención que se contemplan en los planes estatales. Del Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, existe un transporte público exclusivo de mujeres de nombre *Transporte rosa*, el cual tiene por objetivo “ofrecer seguridad, rapidez y eficiencia a todas sus usuarias, siendo un transporte exclusivo para mujeres en la modalidad de Transporte Masivo en el Estado de México”. En cuanto al empoderamiento económico de las mujeres está el programa *Familia Fuerte Salario Rosa*, que tiene por objetivo “disminuir la condición de pobreza multidimensional o vulnerabilidad de las mujeres de 18 a 59 años de edad, que se dediquen al trabajo del hogar y no perciban remuneración, mediante el otorgamiento de trasferencias monetarias y capacitación para el desarrollo de capacidades.” O también se encuentran *Los Centros de Justicia para las Mujeres*, cuyo propósito es la atención de la violencia de género. Para detallar véanse los siguientes enlaces:  
[https://smovilidad.edomex.gob.mx/transporte\\_rosa](https://smovilidad.edomex.gob.mx/transporte_rosa) [revisado en fecha 10/09/2019].  
[http://cemybs.edomex.gob.mx/apoyos\\_a\\_mujeres](http://cemybs.edomex.gob.mx/apoyos_a_mujeres) [revisado en fecha 10/09/2019].  
[https://fgjem.edomex.gob.mx/fiscalia\\_para\\_atencion\\_de\\_violencia\\_genero](https://fgjem.edomex.gob.mx/fiscalia_para_atencion_de_violencia_genero) [revisado en fecha 10/09/2019].

<sup>11</sup> Revisado en: [https://cemybs.edomex.gob.mx/transversalidad\\_genero](https://cemybs.edomex.gob.mx/transversalidad_genero) en fecha 09/11/2019.

Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres del Estado de México 2017-2023, en cumplimiento a la estrategia 1 que busca la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se desprende El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Gobierno (2017), donde a su vez se incluye el eje 3 de hostigamiento y acoso sexual que tiene por objetivo “establecer como política institucional la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, así como la sensibilización de las y los servidores públicos” (Programa de Cultura Institucional, 2017).

En este Programa de Cultura Institucional se señala como línea de acción que los titulares de cada institución emitan el pronunciamiento de “Cero Tolerancia” al acoso y hostigamiento sexual. En este tenor otra línea de acción implica gestionar capacitaciones “dirigidas al personal sobre el tema de hostigamiento y acoso sexual; sus vías de acción jurídica; así como dar a conocer las causas y consecuencias que dichas conductas implican en las víctimas” (Programa de Cultura Institucional, 2017).

A la alineación expuesta se le agrega que en el Estado de México existe un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento sexual, sin embargo el instrumento por sí mismo no es suficiente y se le deben sumar una serie de acciones que le acompañen.

## **5.2 Masculinidades e intervención social**

En el ámbito de las Ciencias Sociales se conceptualiza a la intervención social como una dimensión de aplicación; como una serie de herramientas para “la ejecución de acciones configuradas en planes-proyectos” (Saavedra, 2015: 144). Estas acciones precisas deben tener correlación con otras lógicas como: el contexto y el momento de intervención, la población que se atiende y los instrumentos que se utilizan.

De manera particular, en el trabajo de masculinidades se puede observar que se denomina *trabajo de intervención con hombres* a las estrategias que se realizan orientadas a los hombres para modificar una situación particular: la subjetividad, las conductas y las prácticas sociales machistas. De manera regular estas formas de intervención tienen que ver con los programas de reeducación para hombres que ejercen violencia de género.

En el contexto actual comienzan a surgir propuestas creativas de intervención con hombres, dirigidas a otras prácticas de la masculinidad hegemónica, algunas incidencias de este tipo pueden verse en el estudio de Barker y Aguayo (2011)<sup>12</sup>.

La premisa fundamental para trabajar en masculinidades es que la acción beneficie a las mujeres, niñas, niños e incluso a los mismos hombres (Figueroa, 2010), y no sea una acción en contra de los procesos de empoderamiento y reconocimiento de derechos de ellas. Asimismo, de manera recientemente se ha observado que las intervenciones con hombres son parte integral de las políticas públicas de género (Aguayo, et al., 2016; Barker y Aguayo, 2011).

### **5.3 Políticas públicas y masculinidades**

En el plano nacional y por lo que respecta a las acciones efectuadas en masculinidades destacan las intervenciones de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)<sup>13</sup> y por supuesto de la academia<sup>14</sup>, cuyo propósito es analizar e incluso transformar los patrones culturales de la masculinidad hegemónica. Sin embargo, el presupuesto público para la intervención en masculinidades sigue siendo

---

<sup>12</sup> Los temas tratados con mayor frecuencia son: paternidades y cuidado, salud (mental, sexual y reproductiva) y violencia (en espacios públicos y privados). Aunque existen otros ámbitos como: trabajo doméstico, diversidad sexual y homofobia, conciliación de la vida familiar y laboral donde se podría incidir. Al igual que los programas reeducativos el objetivo de estas incidencias es desestructurar de manera individual y colectiva las prácticas tradicionales de la masculinidad.

<sup>13</sup> Organizaciones de la Sociedad Civil como Hombres por la Equidad A. C., Género y Desarrollo A.C. (GENDES) y Salud y Hombres A. C.

<sup>14</sup> La Universidad Autónoma de Querétaro tiene un taller de reeducación, El Colegio de la Frontera cuenta con investigadores/as que trabajan la temática, El Colegio de México cuenta en su acervo con varias tesis en la temática.

acotado y se limita al trabajo de reeducación con hombres que agredieron a su pareja.

El objetivo de la política pública dirigida a hombres es crear nuevos discursos, prácticas y actitudes de la masculinidad. En todo caso se trata de promover modelos masculinos alternos y no dominantes que resignifiquen la categoría de masculinidad (Vélez y Serrano, 2018). Ante tal contexto se ha planteado una intervención orientada a una condición deseable, en este caso espacios libres de violencia de género. La intención es que los hombres policías no tengan prácticas de acoso sexual (y por tanto de violencia) hacia sus compañeras.

El objetivo de las políticas de género acotadas y dirigidas a la masculinidad también procura cubrir necesidades prácticas y estratégicas. Esta estrategia de intervención es acotada pues es dirigida exclusivamente a la práctica violenta del modelo dominante de hombre en el ámbito policial. Esta intervención con hombres en el problema de acoso sexual de mujeres policía se sitúa en la prevención, desde esta perspectiva prevenir es parte de una necesidad estratégica porque tiene por objetivo eliminar y desarticular conductas de la masculinidad hegemónica antes del hecho violento. Y también puede atender una necesidad práctica en la medida que pretende ofrecer al personal policial una reflexión de la masculinidad dominante y una ruta asertiva para relacionarse entre ellos/as.

Otro elemento que se destaca es la focalización de la intervención que se da en dos sentidos: a) va dirigida a un tipo de población en particular que son los policías hombres, y b) la población se localiza en un contexto específico y poco explorado para la perspectiva de género: la institución policial.

Los instrumentos de intervención propuestos en este proyecto son una guía para el buen trato entre policías y un cartel informativo a cerca de los procesos de acoso y hostigamiento sexual, los cuales pretenden actuar como un marco de

referencia y reconocimiento de aspectos positivos-deseables para las mujeres policía.

Aunado a los temas de capacitación conceptual que realizan los policías, esta estrategia se efectúa como un instrumento de información, reflexión y promoción de una masculinidad no dominante.

#### **5.4 Justificación de la intervención**

Como se ha expuesto la Secretaría de Seguridad a través de la policía Estatal del Estado de México tiene cerca de 15 mil elementos, hombres y mujeres distribuidos en el Estado. Ante la gran dimensión numérica de la población objetivo se ha pensado que esta estrategia trate de abarcar la mayor parte del personal.<sup>15</sup>

Si bien es probable que el personal haya recibido conferencias y pláticas con temáticas de género a nivel informativo, toda capacitación se hacen con intención de sensibilizar y que el personal pueda brindar una atención a la ciudadanía con perspectiva de género. Lo anterior no ha sido suficiente, pues se requieren varias actividades y estrategias que vayan permeando en el servicio público. Las capacitaciones en género pueden ofrecer elementos conceptuales y normativos pero es muy probable que no se les está dotando de información específica como colectivo, es decir, no se problematizan las condiciones de los policías desde una perspectiva de género.

En este proyecto se proponen dos instrumentos gráficos de intervención: una guía y un cartel. Bajo este entendido es preciso comentar los beneficios de estas

---

<sup>15</sup> En esta sentido, no se podría llevar a cabo un taller que promueva una masculinidad no dominante por varias situaciones: a) el tamaño de la población. Según el Estándar de Competencia 308 (EC0308) que es el instrumento que certifica las capacidades de los/las facilitadores en la temática de género recomienda que los talleres deben integrarse de 17 personas como mínimo a 27 personas como máximo; b) si bien se puede proponer el diseño de un taller para ser replicado en varios espacios de la policía, en muchas ocasiones se carece de personal al interior de las instituciones para coordinar y para facilitar el taller, en otras ocasiones los facilitadores cuentan con poca experiencia en el tema e incluso no están sensibilizados; c) los talleres requieren de varias sesiones, de al menos 3 horas por sesión, sin embargo el personal operativo labora en horarios de 24 horas continuas, por lo que resulta complicado que dejen sus lugares de atención para incluirse a un taller.

herramientas. Una guía es una descripción de pasos y procesos que se llevan a cabo para lograr un objetivo, se diferencia de un manual porque no contiene a detalle cada proceso. En este proyecto la guía tiene como objetivo informar cómo se presenta la masculinidad hegemónica, y sobre todo señala que el acoso sexual es una práctica común de los policías que se adhieren a este modelo de ser hombre. En el final de la guía se realiza una invitación a informarse y modificar las conductas masculinas.

Con respecto al cartel, el objetivo es informar qué es el acoso y hostigamiento sexual, así como citar algunas consecuencias del fenómeno. Se ha propuesto transmitir las consecuencias que esta problemática genera a nivel psicológico, laboral y sobre todo en el contexto social. En la parte inferior del cartel se otorga la información de qué hacer o cómo denunciar los casos de acoso y hostigamiento sexual al interior de la policía.

La guía y el cartel tienen viabilidad en cuanto a la implementación porque posterior a realizar un tiraje de 3 mil guías y mil carteles, el material se puede repartir en las instalaciones de las 12 subdirecciones operativas regionales de la Secretaría de Seguridad ubicadas en el Estado de México: Toluca, Ixtapan de la Sal, Sur, Valle de Bravo, Norte, Atlacomulco, Metropolitana, Valle de Cuautitlán, Pirámides, Texcoco, Oriente y Volcanes, como acción permanente. Por otro lado, también se pueden promover los materiales en los planteles de la Universidad Mexiquense de la Seguridad ubicados en Toluca, Lerma, Tlalnepantla y Nezahualcóyotl. Los materiales se pueden comentar de forma detallada en las asignaturas que tengan relación con la perspectiva de género, sin importar el tipo de curso: de formación inicial, continua, de especialización o de carrera técnica que estén tomando los policías. A continuación se precisa el contenido de cada uno de estos dos instrumentos.

### **a) Guía para prevenir el acoso sexual en las corporaciones de policía**

Debido a la magnitud del problema este proyecto está orientado al acoso sexual que realizan hombres policía a mujeres policía. El contenido de la guía se estructura de la siguiente forma. En la portada se expone el nombre de la guía. En la hoja dos se invita a leer la guía y se señala que el objetivo de la misma es mejorar las relaciones entre el personal policial. En la hoja tres se presenta cómo es el modelo de la masculinidad tradicional al interior de la policía. En la página cuatro se expone una lista de acciones estereotipadas de los policías que propician discriminación y violencia. De la página cinco a la ocho se exponen ejemplos del acoso sexual en el ámbito laboral policial.

En la hoja nueve se aclara que esas conductas son prácticas de acoso sexual y de violencia y que está en detrimento de los espacios libres de violencia de género que afectan de manera directa a las mujeres. En la página diez se invita a modificar la masculinidad tradicional. En la página once se hace la invitación a practicar algunas recomendaciones orientadas al buen trato. Finalmente, en la contraportada se exponen los datos informativos para realizar una denuncia que corresponden a número de teléfono, links de internet e incluso las disposiciones legales que castigan el acoso sexual.

### **b) Cartel para informar y denunciar el acoso y hostigamiento sexual**

Se diseñó un cartel el cual tiene por objetivo informar qué es el acoso y hostigamiento sexual. Se retomaron las definiciones del Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Acoso sexual y Hostigamiento Sexual en el Estado de México. En el cartel se enfatiza sobre la dimensión del poder en las relaciones laborales y de género.

Además se exponen algunos ejemplos de diversos tipos de acoso y hostigamiento sexual, así como las consecuencias de estos fenómenos negativos en diversos niveles: social, laboral y social. La parte final del cartel tiene la intención de informar a dónde se puede recurrir en los casos de acoso y hostigamiento sexual al interior de la policía.

En resumen, ambas estrategias de intervención van en dos sentidos: dirigidas a que las mujeres se informen y denuncien, por otro lado a que los hombres reflexionen si realizan alguna práctica de la masculinidad hegemónica, al final de la guía se les invita a promover un modelo de ser hombre que promueva prácticas de igualdad.

## **5.5 Prueba piloto**

En noviembre del año 2019 se efectuó una prueba piloto de la guía y del cartel. Estos materiales fueron expuestos a 52 policías activos de la Policía Estatal del Estado de México: 5 mujeres policías y 47 hombres policía, mismos que estaban en capacitación en las instalaciones de La Universidad Mexiquense de la Seguridad.

La prueba se desarrolló de la siguiente manera: se imprimieron 10 guías y 5 carteles, los materiales fueron impartidos en grupos de 10, una vez que revisaron los materiales les pedí llenaran una encuesta. Previamente les comenté que los materiales son parte de un proyecto de intervención de la Universidad Autónoma del Estado de México, intencionalmente se omitió la temática bajo la que se adscribe el proyecto para evitar predisponerlos/as, aunque sí se comentó que al final de la revisión de los materiales se haría una retroalimentación y sesión de preguntas y respuestas. Posterior a la revisión de los materiales se les pidió que contestaran una encuesta a manera de realizar observaciones del material.

La encuesta se compone de cinco preguntas que tienen que ver con: la utilidad o no de la información; con la posibilidad de reflexionar algún tema en particular; si es o no fácil de comprender el contenido; si es que los materiales sirven para otros ámbitos de la vida; y al final de la encuesta se les hizo la invitación a escribir alguna otra observación importante<sup>16</sup>.

En algunos casos las respuestas fueron cortas pero en su mayoría se obtuvieron resultados positivos a excepción de una encuesta. En la primera pregunta, varios encuestados reconocen que la información es valiosa porque afirman que estas situaciones siguen sucediendo en la institución de policía e incluso, consideran que la información enseña a generar un trato de igualdad hacia las compañeras.

Cuando se les preguntó si los materiales contribuyen a reflexionar algún tema en particular algunas respuestas indican que sí se reflexiona el tema del machismo y sobre todo el comportamiento individual hacia las compañeras policía. En la pregunta acerca del contenido existió un consenso en cuanto a la claridad de los mensajes. En la pregunta: ¿los materiales le sirven para otro ámbito de la vida? Algunas respuestas significativas señalan que la información de los materiales puede contribuir al ámbito familiar.

Como parte de la retroalimentación, sobre todo en la parte de sugerencias, los encuestados consideran que a la guía le hace falta precisar los organismos que atienden o a dónde acudir cuando existen casos de acoso y hostigamiento sexual, otra sugerencia es resaltar la frase “No al acoso sexual”.

Al concluir la encuesta y con el fin de conocer a fondo las observaciones que realizan se lanzaron algunas preguntas detonantes: ¿Les gustaron o no los materiales? ¿Qué le hace falta a los materiales?, a manera de escuchar dudas o participaciones en general. Los comentarios iniciaron reflexionando en torno al machismo, reconociendo que es un problema no solo de la institución policial, sino

---

<sup>16</sup> Revisar anexo

un problema social. Posteriormente consideraron que los ministerios públicos tendrían que estar sensibilizados en la temática del acoso callejero porque al presentar casos ante el ministerio público estos últimos minimizan el problema.

De manera ágil cambiaron el rumbo de los comentarios, asegurando que los hombres también reciben acoso sexual, retomaron el ejemplo de un hombre policía gay que acosa a sus compañeros. También, comentaron que existe el acoso sexual de mujeres policía a hombres, pero que los hombres no se atreven a denunciar por vergüenza. Finalmente, comentaron que existe acoso sexual entre las mismas mujeres, sobre todo cuando las mujeres son lesbianas, consideran que estas últimas son muy insistentes, es decir, el acoso se da con mayor intensidad en esos casos.

Al preguntarles si existe acoso entre hombres policías heterosexuales comentan que no, pero sí reconocen que los hombres “se llevan pesado”. En este ejercicio resultó difícil compaginar la concordancia entre las respuestas positivas de los cuestionarios y los comentarios machistas que se suscitaron. Considero que estos últimos se dan en el marco de un ambiente masculinizado, en donde los hombres se unieron y mostraron su descontento ante cierta incomodidad que provocaron los materiales.

Desde luego que a partir de la prueba piloto y de las observaciones de la revisora del proyecto se retroalimentaron los instrumentos. Por ejemplo, el cartel se modificó en el contenido, se agregó qué es el acoso y la diferencia entre este y el hostigamiento sexual, además de exponer algunos ejemplos se enfatiza en cuáles son las instituciones y a dónde acudir en caso de haber sufrido alguna de estas conductas.

## Reflexiones generales

Durante el desarrollo de este proyecto pude constatar que aún persiste el acoso sexual en las corporaciones de policía y que suceden más casos hacia las mujeres. Por supuesto que este fenómeno no se agota ahí, como se pudo entrever el acoso sexual se puede dar en varias dimensiones. Por supuesto que sería interesante analizarlo desde los enfoques de la diversidad sexual e intentar observar cómo les va a las personas que abiertamente se declaran homosexual, lesbiana o incluso trans.

El acoso sexual en los cuerpos de policía parece ser una respuesta de la masculinidad dominante ante la inclusión de las mujeres y la feminidad en este ámbito masculinizado. También observe que es difícil analizar el terreno de las corporaciones policiales. Es aún más difícil cuando se tocan temas de género que continuamente se han confundido con temas exclusivos de mujeres. Cuando se problematiza la condición de los policías observo que hay elementos difíciles de remover y que favorecen que continúe la violencia hacia las mujeres. Contrariamente existen varios recursos de la institución policial que sí propician la construcción de una masculinidad hegemónica. Por supuesto que no generalizo que todos los policías practiquen una masculinidad hegemónica, sin embargo el fenómeno está tan normalizado que es difícil que hombres policías actúen y denuncien el acoso sexual, en ese sentido es probable que el acoso sexual pase desapercibido.

Por lo que respecta a los actores gubernamentales que dirigen las corporaciones policiales y que a su vez crean acciones para erradicar la violencia de género de la institución, considero que hay una gran área de oportunidad en cuanto a la construcción e implementación de estrategias, si es que ya existen es difícil hacerse de esa información. Esta última situación implica, quizá, que la institución no está dispuesta a hacer transparente su agenda de género o que no tienen bien articulada dicha agenda. Desde luego que esto último impactó en este trabajo,

porque si bien el proyecto está alineado y ajustado a los planes estatales de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de México (y sus instrumentos vinculantes) no se logró insertarlo a una acción tangible que esté realizando la Secretaría de Seguridad para erradicar el acoso sexual que viven las mujeres.

La guía es un instrumento que invita a reflexionar el actual policial. El cartel es en gran medida informativo y busca propiciar la denuncia. Con las anteriores ideas este proyecto tiene varias ventajas. En primer lugar pretende visibilizar que el acoso sexual en las corporaciones de policía sigue sucediendo, en el mejor de los casos lo que ha cambiado es la intensidad de las prácticas machistas. En segundo lugar, proponer alternativas desde el enfoque de las masculinidades tiene varias aristas. Estamos frente a una vía poco utilizada en la construcción de políticas de género. Con este proyecto se atiende a un sector de la población que es parte fundamental de varios problemas sociales como lo es la violencia. En tercer lugar, no es suficiente señalarles que hay una ley que regula el acoso sexual, considero que es importante dotar de instrumentos asequibles a los hombres policía,

## Bibliografía

Arteaga, Nelson, (2000), “El trabajo de las mujeres policías” en *Revista El Cotidiano*, Vol. 16, núm., UAM: México.

Barker, Gary y Aguayo Francisco (coordinadores) (2011), *Masculinidades y políticas de equidad de Género, reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México*, Promundo: Rio de Janeiro.

Bautista Branz, Juan y Garriga Zucal José A. (2013), “Poder, cuerpo y representaciones sobre lo masculino, entre policías y jugadores de rugby”, en *Revista Educación Física y Ciencia*, Vol.15, no., 1. Revisado en: [https://www.researchgate.net/publication/317534848 Poder cuerpos y representaciones sobre lo masculino entre policias y jugadores de rugby](https://www.researchgate.net/publication/317534848_Poder_cuerpos_y_representaciones_sobre_lo_masculino_entre_policias_y_jugadores_de_rugby) [En fecha 30/07/2019].

Bourdieu, Pierre (2015), *La dominación masculina*, Anagrama: España.

Bosch, Esperanza *et al.* (2009), *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, Universidad de las Islas Baleares: España.

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión (2018), *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación*. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf) [En fecha 03/05/2019].

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión (2011), *La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Disponible en: <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf> [En fecha 03/05/2019].

Cazés, Daniel (1998), “Metodología de género en los estudios de hombres”, en *Revista La ventana*, Núm. 8. UdG: Guadalajara. Revisado en: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana8/ventana8-3.pdf> [En fecha: 30/07/2019].

Carrigan, Tim *et al.* (1985), “Toward a new Sociology of masculinity” en *Theory and society*, Vol., 14, No., 5. Disponible en: [https://www.jstor.org/stable/657315?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/657315?seq=1#page_scan_tab_contents) [En fecha: 25/07/2019].

Congreso de la unión LIII legislatura del Estado de México (1999), *Código Penal del Estado de México*, disponible en: <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig006.pdf> [En fecha 03/05/2019].

Connell W., Robert (2003), *Masculinidades*, PUEG, UNAM: México.

Connell, R. and Mersmith (2005) "Hegemonic masculinity: rethinking the concept" en *Gender and Society*, Vol., 19, No., 6. Revisado en: <https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/181-%CE%9A%CE%9C%CE%9C%CE%9A397/Connell%20and%20Messerschmidt-Hegemonic%20masculinity.pdf> [En fecha 06/06/2019].

Figuroa Perea, Juan Guillermo (2010), "El sentido de ser hombre como categoría política" en (Coords) Ana María Tepichin, Karine Tinat y Luz Elena Gutiérrez, *Los grandes problemas de México. Relaciones de Género Vol. VIII*. El Colegio de México: México.

Figuroa Perea, Juan Guillermo (2011), "Elementos para el estudio de la sexualidad y la salud de los varones integrantes de las Fuerzas Armadas", Versión PDF. Revisado en: <https://complicesporlaequidad.files.wordpress.com/2009/10/masc-y-militares-paidos.pdf> en fecha 29/07/2019 [En fecha 06/06/2019].

Flores Ángeles, Roberta *et al.* (2012), "Impacto del trabajo en el empoderamiento de las mujeres que laboran en el espacio de la policía: el caso de la secretaría de seguridad pública del distrito federal", en Tena Guerrero (coord) *Resumen ejecutivo*, UNAM: México.

Frías, Sonia (2014), "Acoso, hostigamiento y violencia sexual en el trabajo y en el ámbito público" en Casique Irene y Roberto Castro (coords), *Expresiones y contextos de la violencia contra las mujeres en México. Resultados de la Endireh 2011 en comparación con sus versiones previas 2003-2006.*, INMUJERES-CRIM: Cuernavaca.

García Blanca, Elba y Patricia Bedolla (2002), *Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual*. Cuestiones de América No. 9 Revisado en: <http://www.cuestiones.ws/revista/n9/jun02-violencia-begg-pjbm.htm> En fecha 29/04/2019 [En fecha: 30/04/2019].

García, Brígida (2007), "Cambios en la división del trabajo familiar en México", en *Revista Papeles de Población*, Vol., 12, Núm., 53, UAEM: Toluca.

Gobierno del Estado de México (2018), *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en el Estado de México*. Disponible en: <http://cedipiem.edomex.gob.mx/sites/cedipiem.edomex.gob.mx/files/files/Documentos%20PDF/Marco%20Normativo/Protocolos/PROTOCOLO%20HOSTIGAMIENO%20SEXUAL.pdf> [En fecha 03/05/2019].

Heise, Lori, *et al.* (1994), *Violencia contra la mujer: la carga oculta sobre la salud*. Organización panamericana de la salud, Washington.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2017), *Informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal, 2017*, INMUJERES: México. Revisado

en:[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/403545/Informe\\_Casos\\_Hostigamiento.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/403545/Informe_Casos_Hostigamiento.pdf) [En fecha: 29/04/2019].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016), *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones del Hogar*, INEGI: México.

Kaufman, Michael y Horowitz Gad (1989), *Hombres, placer, poder y cambio*. Santo Domingo: CIPAF. Disponible en: [http://www.sidocfeminista.org/images/books/00206/00206\\_00.pdf](http://www.sidocfeminista.org/images/books/00206/00206_00.pdf) [En fecha 07/06/2019]

Larrea, María de Lourdes (2018), *¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la mediación del acoso sexual en instituciones de educación superior*. Quito. Disponible en: <https://saludyderechos.fundaciondonum.org/wp-content/uploads/2018/07/machometro-baja-res.pdf> [En fecha: 29/04/2019].

LVI Legislatura del Estado de México (2008) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género. Disponible en: [http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley\\_vig/leyvig139.pdf](http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley_vig/leyvig139.pdf) [En fecha 03/05/2019]

Martínez Ochoa, Hugo (2018), *Acoso sexual en mujeres policías: compañeros, superiores jerárquicos y hombres detenidos por presunción infractora en Ciudad Juárez, 2016-2018*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Acción Pública y Desarrollo Social. El Colegio de la Frontera Norte: Ciudad Juárez.

Muñoz, Laura (2017), “El patriarcado policial” en *Revista Animal Político*, Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/seguridad-180/el-patriarcado-policial/> [En fecha: 22/04/2019].

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013), *Acoso Sexual en el trabajo y masculinidad: exploración con hombres de la población en general, Centroamérica y república dominicana*, OIT.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1992), *La violencia contra la mujer, Recomendación General No. 19*. CEDAW. Disponible en: [http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf) [En fecha: 20/07/2019].

Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2013), *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*, Organización Mundial de la Salud: Washington.

Rubin, Gayle (1986), “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo” en *Revista Nueva Antropología*, Vol. VIII, Núm. 30, Asociación Nueva Antropología A.C.: Distrito Federal.

Regalado-Quezada, Angélica (2017), *¿Cómo nos miran y cómo los/as miramos? Perspectivas mutuas en torno a las relaciones de poder entre policías y jóvenes de la Ciudad de México*, Tesis de Licenciatura, Escuela Nacional de Antropología e Historia: México.

Segato, Rita Laura (2016), *La guerra contra las mujeres*, Traficante de sueños: Madrid.

Segato, Rita Laura (2003), *Las estructuras elementales de la violencia*, Universidad Nacional de Quilmes: Buenos Aires.

Sirimarco, Mariana (2004), "Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial", en *Revista Cuadernos de Antropología social*. núm. 20, UBA: Buenos Aires.

Suárez- De Garay, María E. (2016), *Los policías: una averiguación antropológica*, Instituto Tecnológico Superior de Occidente: Guadalajara.

Revisado en:

<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3842/9786079473587.pdf?sequence=2>  
[En fecha 30/07/2019].

Tena, Olivia, Aldaz Renata e Espinoza Irvin (2015), "Acoso sexual en mujeres policías: del poder jerárquico al poder sexual", en *Violencia de Género, escenarios y quehaceres pendientes*. (Coords)Vélez-Bautista y América Luna-Martínez. UAEMéx: Toluca.

Tepichin Valle, Ana María (2010), "Política Pública, Mujeres y Género", en (Coords) Ana María Tepichin, Karine Tinat y Luz Elena Gutiérrez *Los grandes problemas de México. Relaciones de Género Vol. VIII*, El Colegio de México: México.

Torns, Teresa *et al.* (2000), "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal" en *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*. Carmen Herrero (coord.) Secretaria de la mujer: Madrid.

Vélez Bautista, Graciela y Serrano Barquín Héctor (2018) "Violencia de género, masculinidades y políticas públicas" en *Revista Temas Sociológicos* No. 22, UCSH: Santiago.

Vendrell, Ferré Joan (2002), "La masculinidad en cuestión: reflexiones desde la antropología" en *Revista Nueva Antropología*, Asociación Nueva Antropología: México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/159/15906102.pdf> [en fecha: 19/04/2019].

# Anexos



**Universidad Autónoma del Estado de México  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Encuesta sobre relaciones entre hombres policía y  
mujeres policía**



**Estimado/a servidor público:**

Esta encuesta y sus resultados son parte de un estudio con fines exclusivamente académicos y tiene por objetivo conocer las interacciones del personal policiaco. Los datos que proporcionamos son totalmente anónimos, por lo que te pedimos contestar con libertad las siguientes preguntas. De antemano agradecemos tu colaboración.

**DATOS GENERALES**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
 Estado civil: \_\_\_\_\_ Escolaridad: \_\_\_\_\_  
 Rango: \_\_\_\_\_

**PRIMERA PARTE**

Instrucciones: de las siguientes afirmaciones marca con “X” si estas “De acuerdo” o “En desacuerdo”.

		De acuerdo	En desacuerdo
1	Los hombres son más fuertes que las mujeres por naturaleza		
2	Los hombres tienen por naturaleza un incontrolable instinto sexual		
3	"Las mujeres deben estar siempre dispuestas a tener relaciones sexuales con su pareja"		
4	El cuidado de la salud personal es cosa de mujeres		
5	En la corporación, generalmente las compañeras policía dan entrada fácil a los compañeros		
6	Es más divertido alburear a las compañeras policías que a los compañeros policías		
7	Tener problemas conyugales es motivo para buscar un acercamiento sexual con alguna compañera policía		
8	Una compañera policía soltera está más disponible para sus compañeros hombres		
9	Está bien que las compañeras policías sean abrazadas por un compañero del trabajo aunque no quieran		
10	Las compañeras policías “bonitas” y/o con “buen cuerpo” tienen ventajas en el trabajo		
11	Sí la compañera policía se resiste a sostener una relación sentimental está bien insistirle		

## SEGUNDA PARTE

**Instrucciones:** marque con una "X" el paréntesis que considere y explique su respuesta por favor.

- |   |   |           |           |
|---|---|-----------|-----------|
| 1 | Ser hombre tiene más ventajas que ser mujer en esta institución policiaca                         | Sí<br>( ) | No<br>( ) |
|   | ¿Por qué? _____<br>_____<br>_____   |           |           |
| 2 | Los hombres policías durante sus funciones deben demostrar fuerza y hombría                       | Sí<br>( ) | No<br>( ) |
|   | ¿Por qué? _____<br>_____<br>_____   |           |           |
| 3 | ¿Cuándo los policías hombres salen a patrullar con las mujeres policía deben cuidarla?            | Sí<br>( ) | No<br>( ) |
|   | ¿Por qué? _____<br>_____<br>_____   |           |           |
| 4 | Las mujeres policía deben actuar como hombres para ser tomadas en cuenta                          | Sí<br>( ) | No<br>( ) |
|   | ¿Por qué? _____<br>_____<br>_____   |           |           |
| 5 | Las compañeras policía deben aguantar todo lo que les pase en el trabajo                          | Sí<br>( ) | No<br>( ) |
|   | ¿Por qué? _____<br>_____<br>_____   |           |           |
| 6 | En un grupo de policías que patrullan donde hay compañeras policías ¿Cómo se reparten el trabajo? |           |           |
|   | El hombre policía hace: _____<br>_____  |           |           |
|   | La mujer policía hace: _____<br>_____   |           |           |

**TERCERA PARTE**

**Instrucciones:** marque con "X" el recuadro "Si" en caso de haber presenciado alguna de las siguientes situaciones o marque "NO" en caso contrario. Además marque "X" dependiendo quien haya realizado la acción, puede señalar uno o dos recuadros a la vez.

	<b>En la corporación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>compañero</b>	<b>Superior</b>
1	He visto que presionan a alguna compañera a verse después del trabajo				
2	He visto que alburean a una/algunas compañeras en el trabajo				
3	He visto que mis compañeros miran a las compañeras de forma inapropiada en el trabajo				
4	He visto que a mis compañeras les preguntan constantemente acerca de su sexualidad				
5	He visto que se hacen señas con connotación sexual para dirigirse y/o señalar a las compañeras policía				
6	He escuchado alguna de las siguientes expresiones "Shh" "chiflido" "mamacita" dirigido a alguna compañera policía en el trabajo				
7	He notado que a las compañeras les han abrazado o besado durante el trabajo sin que ellas los deseen				
8	He notado que algún compañero toma fotos con intención sexual a alguna compañera policía durante el trabajo sin su consentimiento				
9	He sabido de alguna compañera policía a quien algún compañero de esta institución le ha enviado imágenes vía SMS Whatsapp, o Facebook con contenido sexual				
10	He visto que han tocado el cuerpo de alguna compañera con intención sexual durante las horas de trabajo sin su consentimiento				
11	He visto que algún jefe solicite favores sexuales a cambio de beneficios laborales				
12	He visto que algún compañero mostró o frotó sus órganos sexuales (con ropa o sin ropa) durante el trabajo a alguna compañera sin su consentimiento				

**Instrucciones:** lea las siguientes preguntas y por favor subraye la opción que considere.

Si un compañero insiste en besar y abrazar a una compañera sin su consentimiento ella debe:

- a) Aceptarlo
- B) Acusarlo con el superior
- C) Hacer como que no pasa nada
- D) Realizar una denuncia

Si a un compañero policía le gusta una compañera él debe:

- A) insistirle aunque ella no quiera
- B) Tomarla por la fuerza
- C) No hacer nada
- C) Conquistarla

**¡Gracias!**

## Encuesta para grupo piloto



**Universidad Autónoma del Estado de México**  
**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**  
**Encuesta sobre relaciones entre hombres policía y mujeres policía**



### Estimado/a servidor público:

Esta encuesta y sus resultados son parte de un estudio con fines exclusivamente académicos. Los datos que proporcionamos son totalmente anónimos, por lo que te pedimos contestar con libertad las siguientes preguntas. De antemano agradecemos tu colaboración.

**Instrucciones:** una vez que haya revisado la publicidad, conteste lo que se le pide.

1.- ¿La información fue de utilidad?

De la guía: \_\_\_\_\_

Del cartel: \_\_\_\_\_

2.- ¿Le ayudo a reflexionar algún tema?

De la guía: \_\_\_\_\_

Del cartel: \_\_\_\_\_

3.- ¿la lectura de la publicidad le pareció de fácil acceso y comprensión?

De la guía: \_\_\_\_\_

Del cartel: \_\_\_\_\_

4.- ¿Los documentos le sirven para otro ámbito de la vida?

De la guía: \_\_\_\_\_

Del cartel: \_\_\_\_\_

5.- Desea agregar algún otro comentario

De la guía: \_\_\_\_\_

Del cartel: \_\_\_\_\_

¡Por su apoyo, gracias!



**Universidad Autónoma del Estado de México  
Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas**



**Guión para entrevista dirigida a personal de la Universidad  
Mexiquense de la Seguridad**

- 1.- Dentro del plan de estudios de la Universidad Mexiquense de la Seguridad, ¿se imparten contenidos de género? ¿Cuáles son?
- 2.- Estos contenidos, ¿cuándo fueron implementados? ¿y, por qué fueron incorporados?
- 3.- ¿Cómo han recibido el tema de género en la Universidad Mexiquense de la Seguridad?
- 4.- ¿Cuáles son los inconvenientes que se han presentado para que los policías sean capacitados en la temática de género?
- 5.- ¿Cuándo hay un taller, capacitación o clase con temas de género cuál es la primera expresión de las y los estudiantes? ¿Ha notado alguna diferencia entre hombres y mujeres? Los hombres, ¿cómo suelen reaccionar?
- 6.- ¿Consideras que existe una representación de la masculinidad en la policía? ¿Por qué?
- 7.- ¿Consideras que la práctica profesional del policía se vincula con la idea de ser hombre?
- 8.- ¿Has tenido noticia de algún caso o prácticas de acoso en la corporación? ¿Cuáles han sido? A grosso modo, ¿qué ocurrió?
- 9.- ¿Consideras que hay vínculo de la masculinidad con el acoso sexual? ¿Por qué?



**Universidad Autónoma del Estado de México  
Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas**



**Guión para entrevista dirigida a personal policial que está en capacitación en  
la Universidad Mexiquense de la Seguridad**

- 1.- A su juicio, ¿cuáles son las cualidades de un buen policía?
- 2.- *En función de lo que te diga...* ¿Usted consideraría que para ser buen policía hay que ser hombre? ¿Por qué?
- 3.- ¿Ha sabido de casos en los que las mujeres policías son molestadas al interior de la institución? ¿Qué ha pasado? ¿Por qué cree que pase?
- 4.- ¿Cuáles serían las formas más recurrentes de molestar a una mujer policía por parte de compañeros hombres policía?
- 5.- ¿Las mujeres policías bonitas o atractivas la tienen más difícil o más fácil al interior de la policía? ¿Por qué?
- 6.- ¿Cuál cree que debe ser el comportamiento del buen policía en relación a las mujeres policía?
- 7.- ¿Usted ha visto hombres policías acosando a mujeres policía? ¿Cómo fue?  
¿Qué opina usted de eso?
- 8.- ¿Ha visto a hombres policía acosados sexualmente por otros hombres?  
¿Cómo fue?
- 9.- ¿Ha visto a mujeres policía siendo acosadas por mujeres policía?  
¿Cómo fue?

<p align="center"><b>Universidad Autónoma del Estado de México</b>  <b>Especialidad en Género, Violencia y Políticas</b>  <b>Públicas</b></p>	<p align="center">Jacoboco Cuellar  Ocampo  07/08/2019</p>
<p>Título de proyecto: “Prácticas de acoso y hostigamiento sexual de hombres policía a mujeres policía en corporaciones policiacas del Estado de México”</p>	
<p>Guía de entrevistas semi estructurada dirigidas a servidores/as publicas considerados/as clave con el objetivo de conocer las condiciones de acoso sexual al interior de las instituciones de policía del Estado de México.</p> <p>La entrevista va dirigida a la jefa de la Unidad de Género, desde mayo del 2018 esta área se encarga de coordinar las acciones internas en materia de género: con la ayuda de la transversalización e institucionalizando de la perspectiva de género. De manera particular en el tema de acoso y hostigamiento sexual, son el primer contacto para la atención de este problema.</p> <p>El objetivo general es conocer la perspectiva institucional del acoso y hostigamiento sexual de los hombres policía a las mujeres policía.</p> <p align="center"><b>Preguntas</b></p> <p>1.- ¿Cuáles son las funciones de la Unidad de Género y Erradicación de la violencia de la Secretaria de Seguridad?</p> <p>2.- ¿Sabe si en los cuerpos policiacos operativos la Policía Estatal del Estado de México existen prácticas de acoso y hostigamiento sexual?</p> <p>En caso de que existan ¿cuáles son o cuál es la más común?</p> <p>3.- ¿Cuáles han sido los casos que han atendido? (¿hay alguno significativo? ¿Hubo sanción? ¿Hay seguimiento?)</p> <p>4.- ¿Por qué considera que se generan estas prácticas? (posterior a la respuesta pregunto: ¿tendrá que ver con el hecho de que existan más hombres que mujeres en la institución?)</p> <p>5.- ¿Qué acciones han realizado de manera particular en la Policía Estatal para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual?  (indagar acerca de una cultura de la denuncia)</p> <p>6.- ¿Cuál es el procedimiento o ruta para quien denuncia el acoso y hostigamiento sexual?</p> <p>7.- ¿En la policía, qué se tendría que hacer, qué acciones se deben tomar o qué estrategias implementar para erradicar conductas de acoso y hostigamiento sexual?</p> <p><b>Nombre y cargo de la persona a entrevistar</b>  Lic. Norma Angélica Pérez Ramos  Secretaria Técnica de la Secretaria de Seguridad y responsable de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia  Viernes 9 de agosto, 10:00 horas.</p>	

# **Materiales gráficos**

# PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS CORPORACIONES DE POLICÍA

PALACIO MUNICIPAL

El acoso y hostigamiento sexual laboral son conductas lascivas de abuso de poder con fines de acedio sexual.

En el acoso sexual no existe una relación formal de subordinación pero tiene su origen en las relaciones de género. En el hostigamiento sexual, además de la condición de género también se aventaja por la posición jerárquica propia de la relación laboral.

Existen varios tipos y niveles de acoso y hostigamiento sexual:

- Te abraza y/o toca sin tu consentimiento
- Te propone insistentemente una relación sexual a cambio de "algún beneficio" y/o te coaccionan para hacerlo
- Te mira de forma lasciva y/o te preguntan y bromean sobre tu sexualidad

Estos fenómenos tienen varias consecuencias:

- Para la víctima hay sentimientos de impotencia y frustración.
- El agresor se siente con el poder de llevar a cabo la acción porque cree que está bien.
- En el ambiente laboral hay pérdida de la empatía y desinterés en las funciones que desempeñan.
- El acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas envía un mensaje de permisividad de estas conductas sexistas.

El acoso y hostigamiento sexual afecta en mayor medida a las mujeres. En el Estado de México existe El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en el Estado de México que tiene por objetivo "la implementación adecuada, homogénea y efectiva de acciones de prevención y el establecimiento de los procedimientos para atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias, organismos, que integran la Administración Pública Estatal" (Protocolo, art. 1)

Denuncia en: 01 800 098 8000  
comite.atlca@seadomex.gob.mx

Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual de la Secretaría de Seguridad Estado de México  
[http://seguridad.seadomex.gob.mx/comite\\_atlca\\_prevenccion](http://seguridad.seadomex.gob.mx/comite_atlca_prevenccion)





GUÍA PARA LA IGUALDAD DE TRATO  
EN CORPORACIONES POLICIALES  
DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO



¡Te invito a que me leas, esta  
guía pretende contribuir a  
mejorar las relaciones entre el  
personal de la policía!

## Pensemos en la forma de ser hombres...

La masculinidad tradicional impone estereótipos e ideas de cómo deben ser y actuar los hombres. En la policía los hombres deben de mostrar fuerza, hombría y favorecer actitudes violentas hacia otras personas, e incluso hacia ellos mismos.

En la corporación policial hay un modelo de ser hombre, que puede generar discriminación hacia lo denominado femenino.



## Policía sin buen trato hacia sus compañeras:

- Acosa sexualmente.
- No hace el "trabajo de mujeres".
- Exige no mostrar sentimientos.
- Toma riesgos innecesarios.
- No cuida de los demás, sino que los controla.
- Se burla del trabajo de las mujeres o las compadece.
- Desprecia a las mujeres y su trabajo (resta valor, se burla).
- Hace bromas y chistes sexistas.
- Es violento y tiene problemas en su trabajo y en otros lugares.
- Quiere demostrar su virilidad ligándose a las compañeras e incluso a otras mujeres.

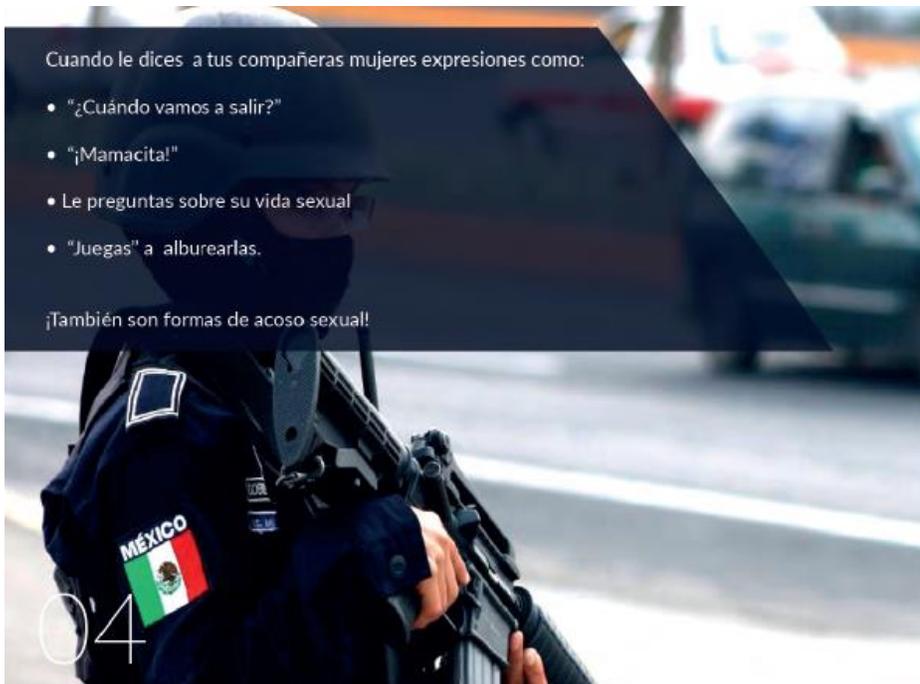




Cuando te conduces de esta forma hacia las compañeras mujeres:

- Abrazas o te acercas demasiado a la compañera.
- Quieres "ligarte" a fuerza una compañera.
- Le abrazas o besas sin consentimiento y ella se pone o te dice sentirse incomoda.

03



Cuando le dices a tus compañeras mujeres expresiones como:

- "¿Cuándo vamos a salir?"
- "¡Mamacita!"
- Le preguntas sobre su vida sexual
- "Juegas" a alburlearlas.

¡También son formas de acoso sexual!

04



Cuando a tu compañera policía:

- Le propones algún beneficio a cambio de contacto sexual.
- Le das regalos para luego pedirle "algún favor".
- La miras con morbo.
- La tratas bien "si te da entrada" y la tratas mal "si te batea".
- Le tomas fotografías sin su consentimiento y las compartes por redes sociales

¡También son formas de acoso sexual!

Cuando los hombres tienen prácticas de acoso sexual están ejerciendo una forma de violencia.

El acoso sexual en la policía se da en mayor medida de hombres a mujeres.

Además de obstruir el derecho al trabajo libre de violencia hacia las mujeres policía, se afecta el desempeño profesional de las mujeres.



Los hombres necesitamos modificar la masculinidad tradicional que violenta a las mujeres dentro y fuera de las corporaciones de policía para así construir espacios de igualdad.





Recomendaciones básicas para el buen trato hacia las mujeres policía:

- No acosa ni 'molesta' a sus compañeras u otras mujeres.
- Hace el trabajo policiaco sin importar si eso "les toca" a las mujeres.
- Valora las aptitudes femeninas para el trabajo policial.
- Es valiente pero no se arriesga para demostrar que es más hombre.
- Respeta a las mujeres y el trabajo que ellas desempeñan.
- No se lleva pesado ni alburea a las y los compañeros.
- No toca, besa sin consentimiento o le insiste a las compañeras.
- No es más hombre por ligar más.

¡Te invitamos a reflexionar sobre tu forma de ser hombre!

09

Denuncia al **01 800 696 9696**  
[comite.etica@ssedomex.gob.mx](mailto:comite.etica@ssedomex.gob.mx)

Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexua  
Secretaría de Seguridad del Estado de México  
[http://sseguridad.edomex.gob.mx/comite\\_etica\\_preencion](http://sseguridad.edomex.gob.mx/comite_etica_preencion)  
<https://portal.secogem.gob.mx/sam>

El código penal del Estado de México, en su artículo 269 castiga con seis meses a dos años de prisión el acoso y hostigamiento sexual.



Idea original: Jacobo Cuñlar Ocampo  
Diseño: B ESTUDIO GRÁFICO