

# Mujer policía: retos y desafíos al mando de la seguridad pública

## *Police woman: challenges and challenges in command of Public safety*

Sandra Noemí Sánchez Almeyda<sup>(1)</sup>

**Resumen:** Éste es un artículo analítico-descriptivo basado en antecedentes relacionados con la inserción de las mujeres no sólo en la carrera policial, sino también con los desafíos a los que se enfrentan para incursionar en los rangos más altos de las instituciones de seguridad pública. Un tópico que ha sido poco abordado, pero a través del cual se pretende reflexionar que el género femenino es un ejemplo de inteligencia y fortaleza, que se ve reflejado en la capacidad y habilidad para superar las adversidades ante la discriminación de las que son objeto en el medio policial.

El crecimiento de las mujeres en el ámbito de la seguridad pública es una realidad que debería encaminar a la igualdad de oportunidades, las cuales contribuyan a generar condiciones favorables para su desarrollo profesional y personal, mediante la adopción de prácticas sostenidas de inclusión y participación que aporten a la formación de las nuevas generaciones de policías y rompan con los paradigmas de que la carrera policial es exclusivamente masculina.

**Palabras clave:** género-equidad, inclusión, liderazgo de la mujer, eficiencia policial, seguridad pública.

**Abstract:** *This is an analytical-descriptive article, based on antecedents related to the insertion of women not only in the police career, but also the challenges they face to enter the highest ranks of public security institutions. A topic that has been little addressed, but with which it is intended to reflect, that the female gender is an example*

---

(1) Estudiante del doctorado en Criminología por la UANL. Maestría en Criminología y Criminalística por la UI del Estado de México,. Licenciada en Derecho por el Instituto Universitario Brima del Estado de México. Profesora Investigadora de la Universidad de Ciencias de la Seguridad. Especialista en Análisis Poligráfico por Marston Polygraph Academy. Certificación Internacional en Entrevista e Interrogatorio Modelo Peace por International Polygraph Training Center, Orcid: 0009-0002-9521-9015. Correo de contacto: sandran.sancheza@gmail.com

*of intelligence and strength, which is reflected in the capacity and ability to overcome adversity in the face of discrimination that in the police means are object.*

*The growth of women in the field of public security is a reality that should lead to equal opportunities, which contribute to generating favorable conditions for their professional and personal development, through the adoption of sustained practices of inclusion and participation, which contribute to the training of the new generations of police officers, breaking with the paradigms that the police profession is not exclusively masculine.*

**Key words:** *Gender-Equality, Inclusion, Leadership of the Women, Police, Public Safety.*

## **Introducción**

En las últimas décadas la inserción femenina en el ámbito policial ha adquirido una relevancia significativa, pues la necesidad de comprender las experiencias, perspectivas y desafíos que enfrentan las mujeres en esta profesión ha impulsado la aplicación de estudios que permitan entender de forma más profunda esta temática (Pérez, 2017).

En palabras de Hernández (2018), la metodología cualitativa resulta especialmente adecuada para explorar los aspectos subjetivos, simbólicos y contextualizados, por lo cual para este artículo se realizó un enfoque analítico descriptivo, con el que se busca conjuntar las experiencias, percepciones y narrativas de las mujeres policías, así como a través de los años se ha dado la inclusión femenina en las instituciones de seguridad; para esto se recurrió a contenido de documentos y otras fuentes de información, en el que se recopilen datos y una base sólida para su descripción y comprensión.

Con lo anterior se busca proporcionar una visión integral y detallada de la situación actual de la inserción de las mujeres en las policías, incluyendo factores que promueven la participación y el progreso de ellas, así como barreras y desafíos que obstaculizan su integración plena (Cafuentes, 2014), pues el propósito es brindar información valiosa que incentive la igualdad de género, dar voz a las experiencias de las policías mujeres y generar conciencia, creando entornos equitativos donde todas las personas puedan intensificar su potencial y contribuyan de manera significativa a la seguridad y el bienestar de la sociedad.

Para nadie es secreto las dificultades a las que se enfrentan a diario los policías, "y más tratándose de una mujer", al proponerse cumplir con sus funciones; deben afrontar las situaciones cotidianas de la labor policial y tratar

de subsistir en un medio dominado por el sexo masculino. La vida policial para las mujeres no es fácil; sin embargo, en la actualidad está siendo objeto de transformación, pues se siguen fortaleciendo los derechos humanos igualitarios hacia la mujer.

En palabras de Martínez (2002), el feminismo demanda una revisión de los derechos humanos para integrar a la mujer en éstos, así como reconocer las diferencias y particularidades específicas de su vida. Se trataba (y se trata todavía) de visibilizar a la mitad de la población y ampliar el ámbito de actuación del derecho a la esfera privada, en la que estaba recluida la femenina. Un estudio realizado por Causa Común (2021) refiere que en México las mujeres fueron admitidas en la policía en 1930; conformaron un grupo denominado Policía Femenina, que estaba integrado por sesenta y nueve mujeres, con la única función de brindar orientación de ubicaciones y datos históricos, culturales o geográficos del país. Portaban uniforme que consistía en falda, saco sastre y botas con tacón bajo, el cual no correspondía a las necesidades de las labores policiales, sino a las funciones comunitarias para las que eran contratadas.

La profesión del policía es muy complicada, pues implica gran sacrificio individual y familiar, además la importancia de tener un proyecto de vida que ayude a salir adelante, superar los obstáculos y retos policiales; y para esto es preciso que cada persona cuente con habilidades y herramientas que le permitan valorarse y sentirse capaz de realizar la labor policial (Santana, 2016).

Como lo menciona Palacios (2020), el policía trabaja prácticamente todo el mes, sirve y protege en los días en que las familias se reúnen (festividades, fechas de asueto, etc.), cumple con su deber incluso en su cumpleaños, pero cuando se tiene vocación policial y doctrina, entiende que el sacrificio lo hace digno de la confianza que la sociedad le otorga, ya que el rol de policía no es un trabajo más, sino una vocación que dura toda la vida. En este orden de ideas, el sentido de pertenencia de cada mujer resulta esencial para ponerse una o varias limitantes, para enfrentarse a cada situación en el ámbito policial y salir adelante. Cuando una femenina está convencida de su capacidad, es profesional y segura de su conocimiento, lo perciben los demás individuos; por tanto, ser mujer no es limitante para incursionar en una institución asumida como de hombres.

La mujer que quiere ser policía adquiere un reto total, pues como lo refiere Pérez (2017), se deben mezclar diversas actividades, como la familia, el estudio y el trabajo; sin embargo, el desafío más grande de una mujer policía es lograr un cargo al frente de la seguridad pública, pues comúnmente son catalogadas como no aptas para desempeñarse en ese tipo de puestos y más aún si los

subalternos son en su mayoría masculinos, lo cual implica discriminación por inequidad de género.

Ser mujer policía en México es motivo de orgullo, empoderamiento, reconocimiento social y familiar; no obstante, enfrentan un ambiente hostil con marcadas desigualdades de género, al tener mínimas posibilidades de subir de rango y de sobresalir, pues hoy día el respeto, orden y disciplina en las instituciones policiales se ha perdido. Esto conlleva a una confrontación, en que la mujer puede verse inmersa en distintas situaciones, desde visionarse como esa mujer que puede llegar más lejos y estar al frente de un área de seguridad hasta la de desistir y retirarse de la policía.

## **1. Retos y logros del mando policial femenino en México**

Trabajar de forma conjunta entre hombres y mujeres implica diversidad en cualquier grupo en el que aporta características únicas, que puedan generar en la mujer un aspecto de mayor credibilidad ante la composición de la sociedad; por tanto, se tiene como desafío mejorar el empoderamiento y la sensibilización hacia la mujer en temas de igualdad, y con esto lograr la inclusividad, desde la equidad de género.

Claro ejemplo es Maribel Cervantes Guerrero, quien el 11 de febrero de 2012 fue nombrada comisionada General por el entonces presidente de la república Felipe Calderón Hinojosa, en sustitución de Facundo Rosas Rosas, anterior comisionado. De esta manera, se convirtió en la primera mujer al mando de la Policía Federal de México, de quien se mencionó que: "Está capacitada por las más destacadas agencias de seguridad a nivel internacional en materias de información, análisis operativo de la criminalidad, inteligencia, planeación estratégica, terrorismo, técnicas de investigación y policiales en España, Israel y Estados Unidos" (CNN, 2012). Posteriormente, en septiembre de 2017, Maribel Cervantes Guerrero fue nombrada titular de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, y resulta significativo señalar que ella no fue la primera mujer que ha encabezado la seguridad pública en un Gobierno mexiquense, pues la antecedió Rocío Alonso Ríos, durante la gestión de Eruviel Ávila, aunque su mandato duró apenas siete meses: de finales de agosto de 2013 a finales de marzo de 2014 (Uribe, 2017); curiosamente, fue reemplazada por un hombre.

## **2. Pero ¿cómo mejorar la representación de las mujeres policías?**

La función de la policía se ha considerado como más un trabajo para hombres; sin embargo, aunque la labor sea neutra, cada atribución no indica que deba realizarse por un hombre o por una mujer, pues se trata de cumplir de acuerdo con sus habilidades, destrezas y capacidades (Osse, 2006). Por tanto, es necesario tener instituciones de seguridad pública con perspectiva de género, que garanticen no sólo la integridad, la dignidad y los derechos de las mujeres, sino que también consoliden e impulsen la igualdad de oportunidades entre unos y otras; reconociendo, además, que la incorporación femenina en la seguridad pública es fundamental para fortalecer el devenir policial, para propiciar mayor representación de las mujeres en el ámbito policial, y para lo anterior se deben tomar en consideración las siguientes vertientes:

### **A. Capacitación: crear estructuras de oportunidades con roles femeninos**

La capacitación tiene una función primordial para el logro de tareas y proyectos, pues resulta el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda (Procuraduría, 2018). Ahora bien, la capacitación de los funcionarios policiales debe ser constante, abierta y flexible, cuyo único objetivo es concretar un recurso humano policial debidamente formado, con las competencias que requiere la atención y resguardo de nuestra seguridad (Arce Navarro, 2008).

Según cifras del Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres, 2022), en la actualidad se han capacitado a más de 12,000 mujeres en cuestiones de seguridad pública y justicia, lo cual denota que existe un incremento notorio del sexo femenino en los cuerpos policiales, aun cuando la inserción en este rubro no es una tarea sencilla; si alguien dijo que una mujer es sinónimo de debilidad, las policías han demostrado lo contrario, sobre todo las que han estado y logrado un rango o cargo en dicha profesión, pues la ejercen con ahínco a la par de cualquier varón, en las actividades que suelen ser de los hombres, pues no hay día en que no se esfuercen por ganar la confianza no sólo de la población, sino también de los propios integrantes de la corporación.

Por lo anterior, se destaca a Patricia Rosa Linda Trujillo, quien fue titular de la División Científica de la extinta Policía Federal, cargo que por primera vez fue ocupado por una mujer, y que la revista *Forbes* incluyó en su lista de las cien mujeres más poderosas de México (Digital, 2018); asimismo, Cruz Amelia Ahumada Luna es una de esas mujeres fuertes y valientes que honran el uniforme y a todos sus compañeros de la corporación policiaca, pues fue nombrada subdirectora de la Academia de Policía de Mexicali, luego de quince años de pertenecer a las filas policiacas. También es defensora de la inclusión femenina en el ejercicio policiaco y de la exclusión del machismo dentro de la corporación (García, 2022).

Otro ejemplo de mujeres al mando de las instituciones de seguridad es el de Clara Luz Flores Carrales, quien fue designada titular del Secretariado Ejecutivo de Seguridad Pública en el Gobierno actual (Ramos, 2022). Por tanto, se resalta que con la integración de femeninas en las áreas y al mando de la seguridad es posible construir puentes para disminuir la brecha de género, pues no sólo consiste en ser la primera mujer o la única, sino que también se debe luchar por la excelencia en la profesión policial sin importar el género; no obstante, es necesario apoyar el estudio técnico de la mujer en su carrera policial.

En México se necesitan policías femeninas con un nuevo perfil, más y mejor preparadas, y con un sentido fuerte de pertenencia a la institución y conexión con la sociedad. Realmente se debe amar el uniforme para poder portarlo, porque significa compromiso, sacrificio y responsabilidad (INMujeres, 2022). Motivo por el cual se han convertido en pilares fuertes dentro de las corporaciones; ser mujer policía es aprender cada día de las personas a su alrededor y de la institución.

## **B. Liderazgo: hay que determinar las barreras al miedo y eliminarlas**

Liderazgo es la capacidad para marcar un rumbo, cualidades de visión, formación de equipos y desarrollo de la creatividad; términos que resultan muy raros en el sector público, privado y en cualquier parte (Sotelo, 2021). Está claro que donde existe transformación y crecimiento de una organización es porque se ha tenido un líder inspirador.

Las mujeres al frente de la seguridad pública son resultado de una transformación cultural de la policía, pues se trata de aquellas que un día decidieron darle un significativo cambio a su vida, quienes comenzaron a portar

el uniforme con lealtad y vocación de servicio, y aunque no conocen a sus semejantes, sirven y protegen a la sociedad con responsabilidad y honestidad.

Muestra de lo anterior es la doctora Anayely Mandujano Montoya, quien de abril a julio de 2022 fungió como encargada del Despacho de la Universidad de Ciencias de la Seguridad del Estado de Nuevo León, donde se forma la policía estatal Fuerza Civil; posteriormente, fue nombrada como la primera rectora de la universidad referida, de julio de 2022 a la fecha (UCS, 2022). Acciones que desvelan el incremento de las mujeres que han tenido mando en las instituciones de seguridad; labor extenuante y agotadora no sólo física, sino también mental. Con esto se evidencia el verdadero sentido del sacrificio y el valor, porque son mujeres que dejaron su familia en casa para cuidar a toda una sociedad, incluso poniendo en juego su vida y que en ocasiones su desempeño sea motivo de críticas.

### **C. Inclusión: verdadero acceso a la carrera policial**

La inclusión de la mujer en el ámbito policial en México es de suma importancia, ya que favorece la imagen de las instituciones policiales, pues el desempeño femenino en cuestión de seguridad pública permite que se puedan vincular diversos temas y grupos, que contribuyen no sólo al trabajo policial, sino también a la tan necesitada proximidad social, la cual resulta esencial para garantizar confianza en la sociedad (Bonfil C. y Álvarez A., 2021).

En ese sentido, la participación de las mujeres en las policías contribuye a la equidad y, por ende, denota un equilibrio no sólo en la responsabilidad, sino también en las jerarquías y puestos de mayor rango, en salarios, entre otros. La inclusión pone particular énfasis en transformar los mecanismos que excluyen y discriminan a cualquier persona; implica el reconocimiento y valoración de las distintas culturas, identidades, características y capacidades de todos (Duk, 2016). El hecho de que las mujeres no participen plenamente en el mercado laboral representa una pérdida para la sociedad y afecta la productividad de los países. La brecha laboral entre hombres y mujeres en la región nos está costando 22.5% del Producto Interno Bruto, de acuerdo con estimaciones del Fondo Monetario Internacional. La realidad es que con una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral ganamos todos, pues tendríamos una región más productiva, innovadora, con mejor control del riesgo y mayor rendimiento (Castrillo, 2022).

Liliana Moreno Holguín, de veintinueve años, es la primera mujer rarámuri que se integra al grupo de Proximidad Social de la Policía de Chihuahua (Espinosa,

2022). Es importante mencionar que las mujeres policías representan un menor estado de fuerza en todo el país; no obstante, la incorporación de femeninas, como Liliana, denota una renovación en las corporaciones policiales, con lo cual se rompen paradigmas no sólo en roles de género, sino también en diversidad cultural. Debe puntualizarse que, sin importar el sexo, la edad o el grupo étnico al que se pertenece, por mencionar algunos, se muestra que la representación femenina resulta clave para fortalecer la labor policial. Como lo manifestó Aldana (2022), en el pasado Mundial de Fútbol en Qatar se firmaron acuerdos de cooperación con treinta y un países para que mandaran elementos de seguridad para ayudar a mantener el orden durante la Copa del Mundo, y México fue el único que incluyó policías mujeres en su delegación, en un territorio en el que aún éstas pugnan por sus derechos.

Con lo anterior se destaca hasta dónde es capaz de llegar una mujer cuando tiene la vocación, el compromiso y busca un trabajo diferente, sin importar cuál sea su encomienda, los horarios y que en ocasiones no haya descansos. La mujer policía refrenda el valor de una dama en el quehacer policial, pues al igual que los varones tiene la misma responsabilidad y capacidad, portan idéntico uniforme, pantalón, chaleco, equipo y arma, con lo cual se demuestra que son mujeres valientes que cambiaron el significado de su vida al luchar por una actividad que en la actualidad es aún ejercida con estereotipos.

### **3. Equidad de género, igualdad de oportunidades a las mujeres para lograr un mando en la policía**

Como integrante de una institución de seguridad pública se asume un riesgo y siempre se actúa con temor latente, pues la vida está de por medio, no importa si se es hombre o mujer. Ambos sexos tienen un objetivo similar, y es el de querer un bien común y una sociedad en paz; no obstante, uno de los logros más importantes para la mujer policía es alcanzar un grado o un mando en su carrera policial.

Aun cuando las funciones de las mujeres en las policías se han ampliado, se sigue observando que realizan, principalmente, labores administrativas y que representan alrededor de 20% del estado de fuerza en el país. Desde su incorporación se ha mantenido un patrón histórico que las asigna al ámbito



privado-doméstico, por lo cual se les encomiendan actividades que distan mucho de la carrera policial (Causa Común, 2021).

Hoy día resulta evidente que son pocas las mujeres que acceden a un alto rango en la labor de seguridad pública; no obstante, se destaca el nombramiento de Rosa Icela Rodríguez como la primera mujer secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana; nominada por el actual presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, para coordinar la lucha contra el crimen organizado, luego de que Alfonso Durazo formalizó su renuncia al cargo el 30 de octubre de 2020 (DaliaEmpower, 2020).

La extinta Policía Federal fue una de las instituciones que rompió con los estereotipos de género al tener a ciento treinta y cinco femeninas ostentando los más altos grados y cargos de dirección, como la comisaria jefa Patricia Rosa Linda Trujillo, titular de la División Científica; la comisaria Araceli Rodríguez Navarro, jefa de la Oficina del Comisionado General; y la coordinadora Estatal en Sinaloa, comisaria María Isabel Hernández Arzate. Asimismo, la comisaria jefa, Laura Carrera Lugo, coordinadora del Sistema de Desarrollo Policial; la comisaria Ingrid Morgan Sotomayor, coordinadora de Soporte Técnico; y la inspectora general, Bárbara Lugo Delgado, directora General de Enlace, por mencionar algunas, sin omitir que hubo ciento sesenta y dos mujeres que ocuparon cargos de directoras, directoras generales, coordinadoras y titulares de unidad, otras 3,845 fungieron en el puesto de jefa de Departamento, directora General, coordinadora, jefa de División o titular de unidad (Baranda, 2018).

En la actualidad, las corporaciones policiales han tenido gran avance y crecimiento institucional al involucrar a las mujeres en las diversas áreas y rangos de la seguridad pública; y esto no quiere decir que los hombres no estén haciendo un buen trabajo, tampoco que las mujeres no puedan caer en prácticas corruptibles o de poder, simplemente se trata de romper paradigmas y eliminar prejuicios sociales, para consolidar una verdadera equidad en la carrera policial.

Para muchas de estas mujeres policías pioneras ha supuesto toda una vida laboral, ya que algunas han llegado a la edad de jubilación habiendo dedicado su existencia a esta profesión exclusiva del género masculino durante mucho tiempo. Por razones históricas y sociales, los cuerpos policiales han sido desde sus orígenes organizaciones compuestas y dirigidas por hombres, y por tanto, gestionadas y organizadas con una visión androcéntrica (Martínez, 2002).

#### **4. Barreras, obstáculos y desafíos de la labor policial de las mujeres con mando**

Hay mujeres en la cima del poder, pero son pocas quienes obtienen un mando dentro de una institución policial, ya que muchas sólo se quedan en el intento, pues en las policías este puesto está considerado para los hombres, aunado a la discriminación y sexismo que sufre el personal femenino. Lo anterior se debe a una serie de factores que aún en la actualidad continúan exponiendo a la mujer al momento de intentar acceder a puestos de rango dentro de una corporación policial.

Según Duarte (2008), el trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos, con la finalidad de producir riqueza. Se trata de una actividad humana, es decir, son personas que cumplen diferentes roles sociales y culturales, que de alguna manera establecen esquemas de comportamiento, los cuales infieren que el trabajo no tiene connotaciones meramente económicas, sino que está influenciado por el entorno sociocultural, en virtud de los roles que ocupan las personas dentro de su contexto social y familiar, así como de la significación conferida por dichos roles.

Si tomamos en cuenta que nuestra sociedad ha establecido una división sexual y ha determinado que el trabajo productivo es realizado por el hombre, dentro de un contexto general, no dista en las instituciones policiales, aun cuando hay mujeres asignadas en casi todas las áreas que comprende la función policial. Sin embargo, se debe asumir que para que una femenina logre un puesto con rangos mayores y avance profesionalmente tiene que sacrificarse como persona, pero también como familia (no sólo se aleja de la de origen, sino que además en ocasiones no procrea descendencia) al entregar todo su tiempo al cumplimiento del deber. No obstante, lo importante es que la decisión que tome por propia voluntad, salud o equilibrio mental, le permita desarrollarse y desempeñar cualquier función policial.

Causa Común (2021) menciona que de acuerdo con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la carrera policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente conforme con el cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento, así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales, y con esto lograr la eficiencia policial. Por tanto, se infiere que dentro de las dependencias de seguridad pública, los principales obstáculos por los que una mujer pocas veces obtiene un puesto de mando

son los estereotipos, en razón de que existe una brecha de género y discriminación que limita el crecimiento profesional de las mujeres policías al interior de las corporaciones.

Por lo anterior, debemos destacar que para lograr la eficiencia policial femenina es de suma importancia la vocación de servicio, aunada a que las mujeres que laboran en las instituciones de seguridad pública, al igual que los masculinos, se sometieron a los mismos criterios de formación policial, por lo cual se denota que se encuentran también capacitadas para ocupar cualquier puesto dentro de la corporación y, por ende, aspirar a un mando policial, ya que las mujeres aportan cualidades específicas que les permiten ganarse el respeto y consolidar su liderazgo. La Unesco (2023) refiere que la igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron; asimismo, define a la equidad de género como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres, de acuerdo con sus necesidades respectivas, a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. Por tanto, las mujeres en los cuerpos policiales pueden conseguir un cargo en razón de su capacidad, conocimiento y experiencia, con lo cual se romperían los patrones patriarcales en los que se encuentra inmersa la cultura policial.

En términos de oportunidades de ascenso en la carrera policial, siete de cada diez mujeres sostienen que existe igualdad entre varones y mujeres. Muchas de ellas afirman que esto es resultado de un cambio en los últimos años. Situación que se asocia a la mayor cantidad de mujeres dentro de la institución policial, pero también a su mayor tendencia a capacitarse en relación con los varones (UNL, 2022).

La mayoría de los estudios empíricos sobre la policía se articulan a partir del análisis de tres aspectos: las actividades que desempeña la organización, las características del grupo encargado de hacer de policía y las relaciones que ésta establece con la comunidad. Sin embargo, plantea que tales líneas de análisis no permiten dilucidar con claridad cuál es la función o las funciones primordiales de los policías (Domínguez, 2009).

Por tanto, la mujer policía que busca sobresalir en cuestión de seguridad pública no debe estar limitada por creencias, paradigmas, estereotipos, educación y, mucho menos, por capacidad, pues cada una tiene la posibilidad de cumplir sus metas y objetivos personales e, incluso, sus sueños; al mismo tiempo, debe sentirse orgullosa y empoderada al demostrar que cuenta con las mismas capacidades y habilidades, incluso el valor, ya que conllevan la misma responsabilidad de proteger a la sociedad, además de respaldar que poseen igualdad de derechos y oportunidades.

## Conclusiones

Las mujeres policías, sobre todo las que tienen una trayectoria y carrera policial, buscan mantener la firmeza y el empoderamiento femenino; propósito que poco a poco ha ido abriendo caminos en un mundo que siempre fue considerado para hombres. Tarea que no ha sido fácil, pues como parte de los estereotipos machistas difícilmente los varones aceptan órdenes de una mujer; sin embargo, una vez que son demostradas las capacidades y habilidades de ellas se rompen esos paradigmas patriarcales.

En México, la policía se cataloga como una profesión masculina, sin duda, por lo cual las mujeres han tenido que enfrentar una serie de obstáculos, desde los exámenes de admisión, que poseen un referente centrado en destacar la fuerza más que otras aptitudes, hasta la propia permanencia en la academia y la vida profesional en la calle, pues la mujer es relegada durante la academia y sometida a todo tipo de presiones, de resistencia física y acoso sexual, aunado a que es desplazada hacia actividades asumidas por los propios policías como de segunda, es decir, funciones administrativas y secretariales (Hernández, G., Monroy, C. y García, R., 2022).

Para las féminas ser policía en México representa uno de los más grande retos a los que pueden enfrentarse, no sólo por tratarse de un trabajo mal pagado y de alto riesgo, sino también por las condiciones laborales injustas y las menos oportunidades de crecimiento o de tener una carrera policial. Es una realidad que en la actualidad hay mucha discriminación hacia las mujeres, sumado a la falta de oportunidades que les permitan llevar a cabo un desempeño digno, así como mejorar aspectos laborales que les generen crecimiento no sólo profesional, sino también salarial.

Los derechos de las mujeres y de los grupos vulnerables en el mundo y en nuestro país son producto de una lucha constante, con la que se pretende alcanzar una igualdad sustantiva, es decir, real, no sólo en lo que establece la ley, sino también en los hechos cotidianos al ejercer la función policial, pues se pretende hacer valer la voz y el empoderamiento de la mujer a través de estrategias transversales y fundamentales que contribuyan a una condición de igualdad y equidad en la carrera policial.

Los hombres y las mujeres sólo se distinguen entre sí por su género, no por sus capacidades, ni por las oportunidades, ni la inteligencia, ni el valor, ni el temple ni el coraje; factores que hoy día ha demostrado tener el sexo femenino, pues en palabras de Hernández (2021), uno de los obstáculos para el logro de

esto es la estructura social patriarcal de masculinidades tradicionales o las también masculinidades tóxicas.

Cabe destacar que en este artículo no se abundó en temas sobre el acoso sexual y el hostigamiento laboral que sufren las mujeres cotidianamente, pues la discriminación femenina ocurre en todos los sectores y niveles sociales del país, y las instituciones encargadas de la seguridad pública no son la excepción. No obstante, aunque en éstas existe violencia y abusos, así como desigualdad e inequidad en los puestos de mando, muchas féminas siguen eligiendo la carrera policial como opción profesional, con lo cual se consolida que la vocación y las ganas de superación son elementos que contribuyen a la inserción de las mujeres en este ámbito.

Como mujer, pertenecer a una corporación policial es un orgullo, desde portar el uniforme hasta ayudar a la ciudadanía; mejor aún, estar al frente de algún agrupamiento o institución, pues siempre será motivo de enaltecimiento fungir un mando en un medio dominado por hombres, ya que esto representa la satisfacción de desempeñar una jerarquía igualitaria con valores, como el respeto, humildad y honestidad, pero sobre todo con la misma capacidad y habilidad que cualquier masculino, y que no ocurra como señala López (2023): “El día que me di de alta en la policía me di de baja en la sociedad”.

Una mujer policía siempre será ejemplo de otras mujeres, pues las femeninas inmersas en el desempeño de la seguridad pública muestran que son capaces de realizar cualquier función que se propongan y se les encomiende. La carrera policial es una profesión de riesgo para cualquiera que la ejerza; sin embargo, en ese acto de servir siempre hay un honor enorme de poder dar la vida por la patria, sin importar si eres hombre o mujer.

## Bibliografía

- Aldana, O. F.** (16 de noviembre de 2022). *www.espn.com.mx*. Obtenido de [https://www.espn.com.mx/futbol/mundial/nota/\\_id/11234429/mexico-el-unico-pais-que-mando-mujeres-policias-a-qatar-2022](https://www.espn.com.mx/futbol/mundial/nota/_id/11234429/mexico-el-unico-pais-que-mando-mujeres-policias-a-qatar-2022)
- Arce Navarro, M. G.** (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Educación*, 16.
- Baranda, A.** (7 de marzo de 2018). <https://criteriohidalgo.com/>. Obtenido de <https://criteriohidalgo.com/dia-internacional-de-la-mujer/policia-federal-135-mandos-mujeres>
- Bonfil C. y Álvarez A.** (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México. *Revista IUSTA*, 12-14.
- Cafuentes, C. Z.** (2014). *Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Castrillo, V. I.** (15 de noviembre de 2022). *www.blogs.iadb.org*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Causa Común.** (2021). Obtenido de [http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2021/12/2021.12.06\\_sermujerpolicia\\_memoria\\_comp.pdf](http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2021/12/2021.12.06_sermujerpolicia_memoria_comp.pdf)
- CNN.** (11 de febrero de 2012). *www.cnnspanol.cnn.com*. Obtenido de <https://cnnspanol.cnn.com/2012/02/11/maribel-cervantes-la-primera-mujer-al-mando-de-la-policia-federal-de-mexico/>
- DaliaEmpower.** (30 de octubre de 2020). <https://daliaempower.com/>. Obtenido de <https://daliaempower.com/blog/rosa-icela-rodriguez-primera-mujer-nominada-para-la-secretaria-de-seguridad>
- Digital, D.** (20 de junio de 2018). *diariodigital.com.mx*. Obtenido de <https://diariodigital.com.mx/mexico/mujer-policia-es-nombrada-entre-las-100-mujeres-mas-poderosas-de-mexico/>
- Domínguez, J. L.** (2009). *Una aproximación funcional a las ideas de policía y seguridad. Las bases establecidas en el Estado liberal*. Barcelona: Novum Jus.
- Duarte, G.** (septiembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>
- Duk, C.** (2016). La inclusión como dilema. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*.
- Espinosa, G.** (10 de agosto de 2022). *www.reporteindigo.com*. Obtenido de <https://www.reporteindigo.com/reporte/liliana-moreno-la-primera-mujer-raramuri-en-la-policia-de-chihuahua/>
- García, M. M.** (7 de marzo de 2022). *www.elmexicano.com.mx*. Obtenido de <https://www.el-mexicano.com.mx/Noticia/Estatad/24477/Avanz%C3%B3-presencia-de-las-mujeres-en-mandos-de-la-DSPM>

- Hernández, G.** (2021). Mediación como instrumento de transformación de la violencia. En M. L. Ramos, *Violencia hacia los hombres, mediación como alternativa*. México: Tirant lo Blanch.
- Hernández, G.,** Monroy, C. y García, R. (2022). Violencia hacia la mujer en la función policial. En C. Hernández, *Criminología feminista*. México: Tirant lo Blanch.
- Hernández, R.** (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education. INMujeres. (29 de 03 de 2022). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres>: <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/aumentar-la-participacion-de-las-mujeres-en-la-seguridad-es-clave-para-lograr-la-paz-inmujeres?idiom=es>
- López, E.** (22 de 04 de 2023). *Entré a la policía y salí de la sociedad*. TEDxLomasde Chapultepec. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=ACidhs9Feh4&t=42s>
- Martínez, E. C.** (2002). El Trabajo de la Mujer Policía. *Revista Catalana de Seguridad Pública*.
- Osse, A.** (2006). *Entender la labor policial*. España: Amnistía Internacional.
- Palacios, G.** (2020). *Formación policial*. México: Trillas.
- Pérez, M. D.** (marzo de 2017). *Valoración personal de la mujer policía*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Procuraduría.** (13 de junio de 2018). [www.gob.mx](http://www.gob.mx). Obtenido de Procuraduría Federal del Trabajo : <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- Ramos, R.** (21 de junio de 2022). [www.eleconomista.com.mx](http://www.eleconomista.com.mx). Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/politica/AMLO-designa-a-Clara-Luz-Flores-Carrales-como-titular-del-Secretariado-Ejecutivo-de-Seguridad-Publica-20220621-0056.html>
- Santana, M. D.** (2016). *La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía*. Programa interdisciplinario de estudios de la mujer. México: El Colegio de México.
- Sotelo, L. P.** (2021). <http://fcasua.contad.unam.mx/>. Obtenido de <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>
- UCS, U. d.** (julio de 2022). [www.ucs.edu.mx](http://www.ucs.edu.mx). Obtenido de Galería de Rectores: <https://ucs.edu.mx/galeria-de-rectores/>
- UNESCO.** (06 de Marzo de 2023). [www.unesco.org](http://www.unesco.org). Obtenido de Igualdad de género: [nnespanol.cnn.com/2012/02/11/maribel-cervantes-la-primera-mujer-al-mando-de-la-policia-federal-de-mexico/](https://nnespanol.cnn.com/2012/02/11/maribel-cervantes-la-primera-mujer-al-mando-de-la-policia-federal-de-mexico/)
- UNL, N.** (23 de 05 de 2022). <https://www.unl.edu.ar/>. Obtenido de [https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/unl\\_present%C3%B3\\_una\\_investigaci%C3%B3n\\_sobre\\_las\\_mujeres\\_police%C3%ADas\\_de\\_santa\\_fe#.ZAi1W3bMLIV](https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/unl_present%C3%B3_una_investigaci%C3%B3n_sobre_las_mujeres_police%C3%ADas_de_santa_fe#.ZAi1W3bMLIV)
- Uribe, A.** (19 de septiembre de 2017). <https://expansion.mx/>. Obtenido de <https://expansion.mx/politica/2017/09/18/maribel-cervantes-la-mujer-con-el-reto-de-combatir-la-inseguridad-en-el-edomex>