



**Universidad Autónoma  
del Estado de México**

**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**

# **POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO**

## **TESIS**

Que para optar por el título de  
Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública

Presenta

**Alberto Carlos Hernández Sánchez**

Directora

Dra. Anaid Pérez Monteagudo

**Toluca, Estado de México, marzo de 2026.**



## Tabla de contenido

Introducción.....	3
Capítulo 1. Debates teóricos sobre género en las instituciones policiales .....	10
1.1 El género como categoría de análisis institucional.....	10
1.2 Instituciones policiales: la perspectiva de género en el ámbito policial. ....	18
1.3 Elementos para el análisis de las instituciones policiales desde la perspectiva de género. ....	29
Capítulo 2. Recorrido histórico sobre la perspectiva de género en las instituciones policiales de México .....	39
2.1 La incorporación de la perspectiva de género en las instituciones policiales. ....	41
2.2 Reformas policiales en México 2012-2021 .....	45
2.3 El avance de la perspectiva de género en la Policía Estatal del Estado de México. ....	52
2.4 Mujeres policía; reclutamiento, ascenso y cultura organizacional.....	56
Capítulo 3. Esbozo del marco metodológico y diseño de instrumento.....	66
3.1 Diseño del cuestionario .....	67
Capítulo 4. Diagnóstico sobre las experiencias y dificultades que enfrentan las mujeres policías en el Estado de México.....	71
Hallazgos y conclusiones .....	94
Bibliografía.....	103
Anexos .....	112
Anexo 1. Cuestionario: Instrumento aplicado a las mujeres policías del Estado de México .....	112
Anexo 2. Respuesta de la Secretaría de Seguridad del Estado de México a la solicitud de información.....	114
Anexo 3. Novena sesión extraordinaria 2022 .....	120

## Introducción

La policía es un producto social; encargado de la seguridad pública, por lo que debe contar con legitimidad material (producto de sus acciones, lo que se refleja en resultados, la eficacia y la confianza ciudadana) y formal (fundamento constitucional y legal) (Porte Petit, 2015).

De ese modo, la policía resulta de vital importancia para el cumplimiento del orden en las sociedades actuales, quienes se rigen por representantes que establecen la continuidad de la seguridad pública.

Sin embargo, dentro de la institución de la “policía” en México, existe un marco de desigualdad entre mujeres y hombres. Así lo refiere Jacobo Cuellar (2020), que, en términos del desempeño laboral al interior de la policía, las mujeres ocupan un papel secundario y de subordinación, además de acciones de violencia y de manera particular, los casos de acoso y hostigamiento sexual.

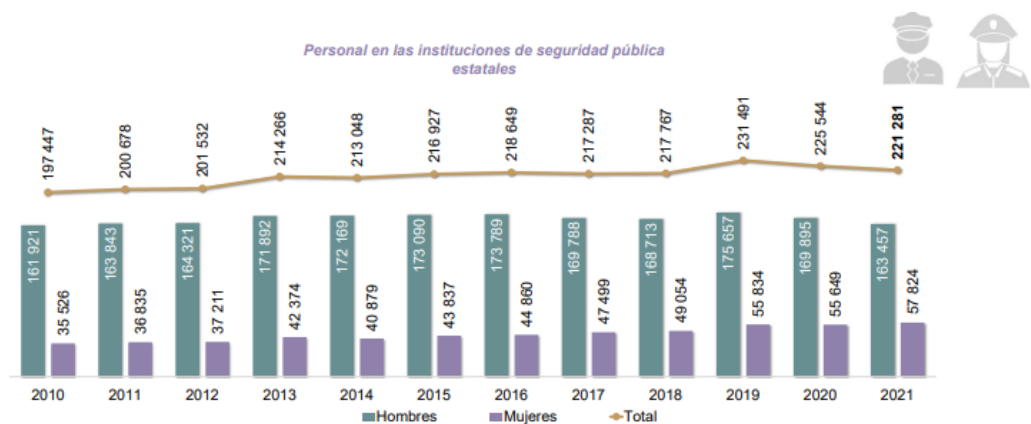
Tan sólo en México, las mujeres son admitidas en la policía en el año de 1930, de entonces a la fecha, la mujer policía ha ido convirtiéndose en una figura común en nuestra sociedad, aunque es claro que su presencia resulta aún pequeña, incluso menor que en otros países. La policía se refuerza en México como una profesión masculina, sin embargo, pese a la dificultad que ha enfrentado la mujer para incorporarse a la policía, su ingreso a presentado una importante transformación de las ideas y valores tradicionales que se tienen dentro de las incorporaciones (Arteaga, 2000, p. 76).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, por sus siglas INEGI (2020), destaca que la presencia femenina en los cuerpos policiacos es mayor que la de los hombres, 55.1% eran mujeres y 44.9% eran hombres, sin embargo, sigue existiendo la desigualdad de puestos y responsabilidades entre hombre y mujeres, puesto que, a nivel nacional, existen más hombres con cargos titulares que mujeres, 71.0% fueron hombres y 24.7% fueron mujeres, el otro 4.3% corresponde a la categoría “no se sabe”.

Actualmente (Figura 1), al cierre del año 2021, la cantidad de personal adscrito a las instituciones encargadas de la función de seguridad pública de las entidades federativas fue de 221, 281. Del total, 73.9% fueron hombres y 26.1% mujeres (INEGI, 2022).

**Figura 1.**

*Personal en las instituciones de seguridad pública estatales*



\*Incluye al personal operativo y administrativo.



Fuente: Recuperado de INEGI, (2022).

Las dificultades que enfrentan las policías mujeres prevalecen sobre la de los hombres, puesto que además de desempeñar su labor, aún tienen que cargar con la innecesaria forma de demostrar que son capaces, y aún más, sufriendo del hostigamiento por parte de sus compañeros y de sus superiores, además del desprecio de algunos ciudadanos.

El avance de la perspectiva de género es fundamental en la sociedad actual, pues ha sido de vital importancia para romper con estereotipos, prejuicios y violencias practicadas por generaciones, generando una normalización de dichas prácticas.

Esta incorporación de perspectiva de género incluye a los cuerpos policiales, pues cada vez existen más mujeres interesadas en formar parte de una corporación policiaca, en donde las funciones de seguridad pública puedan contribuir con el bien del país.

De acuerdo con Nelson Arteaga (2000) la policía se refuerza en México como una profesión masculina y, sin duda, 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. En cada uno de estos espacios la mujer es relegada: durante la academia la mujer es sometida a todo tipo de presiones (de resistencia física y acoso sexual) y en la calle se procura, principalmente, desplazarla hacia actividades consideradas por los propios policías como de segunda, como funciones administrativas y secretariales.

En la investigación “La policía preventiva en México: precariedad laboral y desigualdad de género”, realizada por Ana Laura Reyes Millán (2018), se señala mediante el diseño de investigación descriptivo, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, que las mujeres policías sufren aún más, pero por su condición estereotipada de ser mujeres, y que este tipo de problemas acoso sexual, discriminación, son compartidos con todas las mujeres, sin importar el trabajo que desempeñen. Las resistencias masculinas que hasta el día de hoy existen, siguen manifestando una clara decadente educación en perspectiva de género.

La exclusión de la toma de decisiones solo sigue provocando que las nuevas generaciones de policías sigan formando criterios en donde la mujer no es tomada en cuenta. Otro factor de riesgo que comenta la autora es que las mujeres policías, en muchas de las ocasiones, tienen que sacrificar su carrera policial por darle prioridad a las labores de casa (limpieza, organización, educación a los hijos), lo cual impide que continúen con su profesionalización; y dé como resultado que los hombres sean los que obtengan mejores puestos y sueldos.

Las precariedades que enfrentan las mujeres son:

- 1) Problemas para integrarse y ser aceptadas en un grupo predominantemente masculino, 2) diferencias en la asignación de tareas basadas en el género, 3) mayor dificultad para conciliar la vida familiar y laboral y uso diferenciado del tiempo, y 4) decisiones de asenso que son discriminatorias (Reyes, 2018, p. 21).

De acuerdo con Reyes (2018) “las policías mujeres, viven experiencias en donde los errores cometidos son más visibles y por lo tanto suelen ser más castigados, pues se piensa que las labores administrativas deben de realizarse por mujeres, y por lo tanto al realizar un trabajo “solo para hombres”, “sufren de consecuencias extremas”. Aunque han pasado los años, se le siguen encomendando funciones a las mujeres que, por el hecho de ser mujer, se piensa que deben de hacer el trabajo de oficina, tales como el llenado de documentos, haciéndolas pasar por secretarías.

La tarea de las policías mujeres sin duda demuestra que México necesita de manera urgente que se reforme en favor de los derechos en materia de las policías; las sociedades evolucionan y, por ende, las instituciones deben de hacer lo mismo.

La urgente necesidad de respeto igualitario hacia las policías trae como consecuencia el identificar el estado que guarda la policía del Estado de México, priorizando las vivencias de las policías estatales al desempeñar su labor.

El objetivo de este trabajo de investigación es conocer los retos en materia de género de los que son víctimas las policías adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de México. La definición de objetivos es la siguiente:

General:

- Analizar los retos que enfrentan las policías en materia de género, adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de México, mediante las percepciones y experiencias, con la finalidad de recomendar

mecanismos o estrategias que permitan la incorporación de las mujeres a las instituciones policiales en condiciones de igualdad.

Específicos:

- Identificar cuáles son los principales retos a los que se enfrentan las mujeres policías del Estado de México en su desempeño laboral, a través de cuestionario generales, en donde se plasmen los indicadores.

- Comprender las experiencias empíricas que viven las mujeres policías del Estado de México en su labor diaria, así como las dificultades a las que se enfrentan, mediante entrevistas semiestructuradas, que permitan focalizar los problemas.

- Establecer rutas de acción que ayuden a mejorar el desempeño de los policías, para poder tener una policía mejor preparada, salvaguardando sus derechos humanos en el ejercicio de sus funciones.

La pregunta central que orienta esta investigación es: ¿Cuál es la experiencia y las dificultades a las que se enfrentan las mujeres policías del Estado de México en el ejercicio de sus funciones?

El presente trabajo de investigación consolida un cuestionario donde se analizan los retos en materia de género y discriminación a los que se enfrentan las policías adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de México. Se realizará recabando las percepciones de las policías estatales a través del diseño de una estrategia metodológica mixta, en el marco de los cambios más recientes,

tales como cuestionarios que recopilen información general, en cuanto a cultura organizacional y perspectiva de género, y entrevistas a profundidad que permitan identificar prácticas de discriminación y los retos para promover la inclusión de policías.

La relevancia social de la presente investigación es dar a conocer mediante la documentación en esta tesis, los retos y las formas de discriminación que sufren las policías por parte de la sociedad y de sus compañeros de trabajo, así como de sus altos mandos; exponiendo las carencias que el sistema enfrenta para salvaguardar los derechos de las policías.

La relevancia teórico-metodológica de esta investigación, es saber si el Estado garantiza los derechos de las policías en los manuales y procedimientos ya existentes, para que en caso contrario se puedan crear rutas de acción en materia teórica.

Algunas investigaciones han apuntado previamente la revisión de los mecanismos que dificultan la libre expresión de los derechos humanos; cabe mencionar que es de suma importancia identificar las dificultades que viven las policías al realizar su labor. Finalmente, se pronuncian algunas recomendaciones que a mi parecer servirían para poder ejecutar mecanismos que garanticen los derechos de las policías.

## **Capítulo 1. Debates teóricos sobre género en las instituciones policiales**

El presente capítulo aborda los principales debates teóricos en torno al concepto de género y su manifestación dentro de las instituciones policiales, un campo donde las relaciones de poder, autoridad y cuerpo juegan un papel fundamental en la configuración de las identidades de género.

Las fuerzas policiales, históricamente dominadas por hombres y enraizadas en una cultura de masculinidad, representan un espacio privilegiado para analizar cómo las normativas de género son reproducidas, cuestionadas y transformadas. A través de una revisión crítica de las principales corrientes teóricas sobre género, este capítulo explora cómo las ideas sobre lo masculino, lo femenino y las identidades no binarias se interrelacionan con las dinámicas de poder en las instituciones policiales.

Se analizan, por un lado, las estructuras que perpetúan la exclusión y discriminación de las mujeres y otras identidades marginalizadas dentro de la policía, y, por otro lado, los procesos a través de los cuales algunas de estas instituciones están comenzando a reconfigurar sus prácticas y políticas para promover la igualdad de género.

### **1.1 El género como categoría de análisis institucional**

Una de las grandes labores de los científicos sociales es cambiar paradigmas e impulsar los nuevos conceptos ante una sociedad impregnada de costumbres y

tradiciones conservadoras; y que se tiene la capacidad analítica para enfrentar, cambiar y modificar los comportamientos históricos existentes en la sociedad actual, la cual, apenas comienza a entender dicho concepto y lo ve por primeras veces en la vida cotidiana. (Scott, 2002).

Entender e introducir los nuevos conceptos, causa sin duda alguna, dificultad para poder llevarlos a la práctica de manera rápida; sin embargo, es de suma importancia poder comenzar a hablar sobre éstos, tales como el género, y se requiere la urgente necesidad de implementarlo en el léxico y en la vida diaria.

Tener clara la idea general de lo que implica la palabra “género” para poder utilizarla como método de análisis para los diferentes enfoques. “El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 2002, p. 23).

El género como categoría de análisis, “permite conocer complejos procesos sociales para explicar cómo se estructuran y expresan los ámbitos de lo femenino y lo masculino y cuáles son los símbolos y características que los definen y representan como construcciones culturales opuestas y simétricas” (Quezada, 1996, p. 21).

La posibilidad de hablar de género permite a las instituciones adaptar un modelo en donde las dinámicas puedan ser modificadas conforme los roles que se han venido manejando desde hace años.

Fernández (2004) comenta:

Una perspectiva de género supone preguntarse por hombres y mujeres, como colectivos y como individuos personalizados, con relaciones

entre sí, (inter e intragénero) y con el sistema social en que se insertan, en el análisis e interpretación de situaciones sociales observables o pensables desde cualquier ciencia social, en cualquier lugar y tiempo, así como categorizar esas relaciones en función de las posibilidades de actuación social que hombres y mujeres tengan respecto al otro género (p. 4).

La similitud de las palabras “mujeres” es igual a “género”, tomándolas como sinónimos, y aunque en parte es correcto, crea otro pequeño problema, puesto al hablarse así, volvemos a delimitar a un grupo o colectivo. Si bien cierto, mujeres sí entra en la parte de “género” (Scott, 2002).

Sin embargo, no significa que sean las únicas que se pueden apropiarse de la definición, puesto que existen diversos colectivos con diversas identidades sexo genéricas (comunidad LGBT+TQI+) que también pertenecen al concepto “género”.

El concepto de género hace a las relaciones entre los sexos, mismas que se configuran cultural e históricamente, es un concepto relacional, que permite identificar que dichas relaciones son jerárquicas y que constituyen relaciones de poder que estructuran las sociedades, configuran un régimen de género que reproduce desigualdades en distintos ámbitos que se fundamentan en la diferencia sexual.

Scott (2002) señala que:

Género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de las ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres (p.7).

En muchas ocasiones, las fragilidades del compañerismo por parte de los hombres provienen de una educación machista, lo cual dificulta aún más la labor para las mujeres, y aunque ya están en el ámbito laboral, desempeñando actividades que antes solo eran para hombres, aún hay ciertas incomodidades para ellas, que traen como consecuencia, desmotivación y pérdida del interés por seguir luchando por garantizar la equidad de género, conformándose y aceptando el trato brindado. Afirmando con Déziga (2019), las mujeres se han visto como un objeto en cuestión, que puede colocarse en donde haga falta.

El género, puntualiza la idea de demostrar a las sociedades que hombres y mujeres pueden tener una convivencia armónica y que se pueden comprender las interacciones que tienen las personas en su actuar diario (Scott, 2002).

“El género, es una construcción simbólica e imaginaria que comporta los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo: distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas” (Hernández, 2006, p. 3-4).

El género nace para clarificar todas las ideas y actividades que por años las sociedades clasificaron como actividades y conductas específicas de un sexo, las cuales llevaron a la desgracia de frenar las libertades de las personas que no se sentían identificadas con su identidad y esto a su vez permitió que se clasificaran “tipos de géneros” en donde no solo entran las mujeres, sino que se abre el panorama que permite que otras personas puedan decidir sobre su género. “El concepto género emergió para designar todo aquello que es construido por las sociedades para estructurar, ordenar, las relaciones sociales entre mujeres y hombres” (Hernández, 2006, p.4).

Con base en los estereotipos y en la forma de actuar con la mujer en las relaciones individuales; las instituciones son partícipes de esta dinámica, lo que dificulta el contraatacar el discurso que se ha manejado por muchos años, además, según Vázquez y Urbiola (2014) comentan que:

Un análisis con perspectiva de género implica reconocer un sistema simbólico desplegado dentro de una estructura dual asimétrica, jerárquica que incluye conjunto de signos y símbolos con un lenguaje propio, que en una organización supone trayectorias laborales diferenciadas tanto para hombres como para mujeres (p. 162).

La idea de poder analizar a las instituciones con perspectiva de género es que podamos darnos cuenta de que el Estado podría ser el culpable de la constante práctica de la discriminación hacia las mujeres, al violentar sus derechos y al estar todo el tiempo permitiendo que sean acosadas, y es que éste, al incurrir en la omisión, se presta la situación para poder concluir que el gobierno es rebasado por los actos delictivos o simplemente no le interesa enfocar su atención en este tema; por otro lado, las instituciones también son parte de la acción en la discriminación, las prácticas ejecutadas por años sin la intención de querer cambiar, hacen que el Estado adopte de manera inmediata el título de agresor (Bodelón, 2014).

En este mismo sentido Bodelón (2014): comenta al respecto que:

El Estado puede ser también un agente que comete formas de violencia de género institucionalizada, no sólo porque a través de sus agentes se realicen actos de violencias físicas, psicológicas o sexuales, sino también por la responsabilidad que tiene el Estado y sus agentes en la prevención, sanción y erradicación de dichas violencias contras las mujeres (p. 133).

El generar ambientes de inclusión y convivencia resulta una tarea más compleja de lo que pudiera parecer a simple vista, debido a que, al día de hoy nos encontramos inmersos e inmersas en un sistema patriarcal donde “se ha dado a todas las funciones femeninas el carácter de una servidumbre” (Beauvoir, p. 331); por lo que aunque las mujeres tengan acceso a un trabajo en el mismo espacio que los hombres, es común encontrar que es ellas a quienes se les delegan las tareas de cuidado y servicio (a pesar de que posean el mismo rango y/o capacidades).

Los espacios laborales son entonces, un entorno en donde se alimentan las dinámicas patriarcales a partir de una asignación de tareas de forma poco equitativa, propiciando “un territorio de marginación con restricciones” en donde se confirman y se normalizan este tipo de creencias y prácticas. (Vázquez y Urbiola, 2014, p. 163).

Para focalizar de una mejor manera, entendamos en esta investigación al género para el análisis institucional como la categoría en donde las desigualdades que viven las mujeres son el objeto de estudio, que permeará el comportamiento que deben de adoptar ellas ante un ambiente laboral machista, misógino, vulgar, cruel.

La urgente necesidad de cambiar al sistema institucional ha provocado el crecimiento y desarrollo del tema en nuestro país, sin embargo, Vázquez y Urbiola (2014) señalan que: “dentro del estudio de las organizaciones y la administración en México, la perspectiva de género se ubica como un tema reducido o anulado, minimizado o invisible, pero que es necesario mostrar” (p. 166).

Una de las situaciones que no podemos pasar por alto es la cultura de cada persona, de acuerdo con Marvin Harris (2015) la cultura es “el conjunto aprendido

de tradiciones y estilos de vida, socialmente adquiridos de los miembros de una sociedad, incluyendo sus modos pautados y repetitivos de pensar, sentir y actuar, (es decir, su conducta); podemos concluir entonces que la cultura es el conjunto de costumbres y tradiciones que dictan el comportamiento basado en ideales aprendidos en la infancia y perfeccionados a lo largo del tiempo.

Por ello, la subjetividad y el enfoque que se busque resaltar será el que permita que “el género se incorpora como un eje transversal que involucra diversos aspectos de la vida social de la misma organización” (Vázquez y Urbiola, 2014, p. 171).

Y que, sin importar el género, todas las personas son aptas para desempeñar cualquier actividad, quitando la etiqueta de actividades para los hombres y actividades para las mujeres.

“Una de las principales fortalezas de la categoría género, es que ella supone en su interior un conjunto de dimensiones que posibilita un análisis verdaderamente integrador de la realidad social de las mujeres y los hombres en su devenir histórico”. (Hernández, 2006, p.6).

Esto permite focalizar el grado de avance que se ha tenido en las instituciones del país desde algunos años.

El estudio Institucional permite clarificar las normas y los hábitos que practican las personas dentro de la Institución, desde el hombre que goza de una posición de poder, de la toma de decisiones y del control, hasta las mujeres que en pleno siglo XXI sufren de la falta de igualdad, criticando cuestiones tan básicas como la forma de vestir, hablar y de comportarse; tomando en cuenta que es

gravemente cuestionada y señalada a aquella mujer que rompe con los paradigmas patriarcales.

Hernández (2006), considera que:

Lejos de plantear que la subjetividad tiene definiciones de género, debería enunciarse que la subjetividad misma se construye, se configura en función del género con mayor o menor reproducción de sus contenidos, lo cual no significa negar el papel del sujeto en esa construcción restringiéndose a constituirse un “receptáculo” pasivo del género; por el contrario, en relación inversa, podría pensarse a la propia subjetividad en la construcción del género en el individuo. (p. 7). - “he ahí la necesidad de volcar los valores actuales de muchas de esas instituciones, si no todas, hacia posiciones más democráticas y equitativas en la educación y otras prácticas sociales” (Hernández, 2006, p. 8).

Las relaciones comunicativas están basadas en la competencia de unos con otros, y por medio de estas, se va deformando el lenguaje para recaer en la misma situación;

Hernández (2006), comenta que: “aún interesa la teoría de los géneros para escribir la historia de las mujeres, quienes consecuentemente han sido las más dañadas; conocer y desentrañar aquellos mecanismos a través de los cuales nos han construido en un orden desigual”. (p.10). La realidad es que el interés se ha vuelto obligación y tema de discusión constante, el atraso en las relaciones de género ha traído como consecuencia el lento avance en la desaparición de conductas discriminativas.

## **1.2 Instituciones policiales: la perspectiva de género en el ámbito policial.**

Herrera (2017) define al análisis institucional como:

La suma de todas las actividades dirigidas a describir empíricamente todo el espectro de funciones (educacionales, de investigación, administrativas y de apoyo). Las actividades de análisis institucional examinan esas funciones en sus definiciones más amplias y, en el contexto de los medios tanto internos como externos, se abocan a la recolección de datos y a las estrategias analíticas en apoyo a los procesos de toma de decisiones institucionales.

Y para entenderlo mejor, es una herramienta que permite a las instituciones observar y evaluar el desempeño de estas, desde una mirada en donde el punto a corregir es la institución como tal. Las instituciones policiales, analizan entonces el comportamiento de los y las policías en el ejercicio de sus funciones, evaluando el desempeño, la efectividad, la eficiencia y la eficacia. Al ser una institución de gran tamaño, resulta un poco complicado entrevistar a cada miembro de ésta, sin embargo, para ayudar a poner una calificación podemos contar con el porcentaje de aceptación, credibilidad y confianza que tiene la sociedad con las instituciones policiales.

Denney, (2019), comenta: “La integración de una perspectiva de género es adecuada para los servicios policiales en todos los países, independientemente de los niveles de desarrollo” (p.2). México, ha tratado de adaptar un nuevo modelo policial, en donde la perspectiva de género juega un papel introductorio. Se ha ido

introduciendo cada vez más, la idea de tener una policía apegada a los derechos humanos, en donde las policías mujeres, puedan desarrollarse de una manera más segura y libre.

Le Ley General del Sistema de Seguridad Pública (LGSSP) vigente define en su artículo 5, fracción X a las Instituciones Policiales como: “los cuerpos de policía, de vigilancia y custodia de los establecimientos penitenciarios, de detención preventiva, o de centros de arraigos; y en general, todas las dependencias encargadas de la seguridad pública a nivel federal, local y municipal, que realicen funciones similares”. (p. 2). La institución policial, al ser un lugar de trabajo, debe de garantizar ser un espacio seguro para los que los y las que lo integran. Esta misma Ley en su artículo 6, señala que:

Las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional, su actuación se regirá, además, por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez, y respeto a los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Deberán fomentar la participación ciudadana y rendir cuentas en términos de ley (p. 3).

Los índices de percepción están basados en cuestionarios realizados a una muestra de la comunidad, con la que se hace el análisis y permite ubicar las actividades que se están realizando de manera correcta, y también permite visualizar los puntos rojos o áreas de mejoramiento. Sin embargo, un punto importante a destacar es que a las Instituciones policiales no les importa mucho la percepción de la ciudadanía y únicamente realizan modificaciones leves y de manera muy lenta, provocando que el foco de atención se desvíe a otro lado.

Para poder llegar a un análisis institucional es importante reconocer como primer punto, que la institución no está funcionando del todo bien y que se requiere de mejoras, por tanto, los y las líderes de dichas instituciones deberán de recurrir a un agente de cambio, que por lo general debe de ser externo a la institución, con una idea abierta al cambio, con voluntad y motivación.

La percepción de la policía por parte de la sociedad juega un rol importante a la hora de hacer un análisis institucional, puesto que, de las comunidades dependerán los cambios que se tengan que tomar como prioridad. No podemos dejar de lado el hecho de que este tipo de análisis no solo se realizan desde una perspectiva externa, la parte interna (los y las policías) aportaran de manera clara e importante las experiencias que viven día tras día en el ejercicio de sus funciones; aún con la información recolectada por ambas partes, deberá de ser como máximo punto, el que él o la líder de la institución realice las recomendaciones necesarias para la corrección de la institución y así poder enfocarla en una nueva comunidad, en donde los problemas sean nuevos, en donde las cuestiones a debatir tengan que ver con el enfoque de las sociedades del siglo XXI, la perspectiva de género dentro de las instituciones deberá de ser de las primeras cosas a evaluar, para así poder garantizar que todas las personas dentro de esta institución gocen de sus derechos en libertad.

Las capacitaciones, los cursos, los nuevos enfoques ya no solo se deben de realizar para cumplir con lo estipulado en la ley, debe de hacerse con conciencia y darle la importancia suficiente para que se puedan desarrollar los temas de inclusión, igualdad y equidad, con perspectiva de género.

En la actualidad, las instituciones de Seguridad pública cuentan con un muy bajo grado de capacitación en materia de género y derechos humanos, y aunque en muchas ocasiones la percepción de la sociedad culpa al policía, el análisis institucional permite darnos cuenta de que el problema está más adentro, en los roles de jerarquización, en la importancia de seguir al sistema, de no reformar y legislar en materia de seguridad. Las policías dentro de estas instituciones son víctimas de la situación, y se ponen en circunstancias difíciles, por un lado, externar los abusos a los que son sometidas, tratar de hacer un cambio y denunciar las prácticas incorrectas; y, por otro lado, el conservar su trabajo, mantener a una familia, tener una vida en paz y libre de represalias.

Para que la sociedad pueda percatarse del cambio que se está haciendo, es necesario demostrar que de verdad se están tomando acciones que sensibilicen a los cuerpos policiales a una mirada con perspectiva de género. La tarea es difícil puesto que el mismo sistema ha orillado por muchos años a que las conductas machistas sean vistas de manera normal; a que el hombre sea siempre el protagonista y la figura de poder.

En la sociedad de los últimos años, la percepción de la policía, en el nivel de confianza ha ido aumentando; la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción Sobre Seguridad Pública (ENVIPE), señaló en el año 2018, que confían en la Policía Estatal un 42.1% para el caso del Estado de México; esta misma encuesta realizada en el año 2021, señaló que el porcentaje subió a 48.6%. en la misma entidad federativa.

Los datos mostrados reflejan el mejoramiento de las Instituciones Policiales del Estado de México, sin embargo, existen colectivos que aún no se sienten identificados o protegidos por los servicios de seguridad, por ello es de suma importancia incluir a todos los colectivos dentro de la Institución, para generalizar la Policía. Lisa Denney (2019), expone:

Mejorar la representación requiere de un análisis de género de la fuerza laboral de la policía, así como entender cómo se representa y se experimenta la labor policial entre los diferentes géneros con el fin de determinar los patrones de selección del personal, retención y ascenso (p.4).

No se puede brindar seguridad a la sociedad, si no se empieza por garantizar los derechos de las policías que trabajan por el mismo fin, no se puede pedir a las ciudadanas que confíen en los procesos policiales si las mismas compañeras son víctimas del mismo sistema y de delitos que se persiguen en las calles. La perspectiva dentro de las Instituciones permitirá dar oportunidad y voz a las mujeres policías, trayendo como consecuencia un cambio total en el desarrollo de las funciones, y, por ende, una mayor aceptación por parte de la sociedad, un colectivo que se empieza a empoderar poco a poco.

Las corporaciones policiales son de las Instituciones más importantes que hay y a las cuales se les debería de poner más atención, al dedicarse a garantizar seguridad, el orden y la paz, se pensaría que las personas que integran estos complejos predicen con el ejemplo; por ello es de suma importancia, que, a luz de la evolución de las sociedades, los cuerpos de seguridad pública gocen de una capacitación y actualización constante. La Universidad Abierta y a Distancia de México (UnADM, s/f). refiere que:

La perspectiva de género en la actuación policial implica la profesionalización y especialización de las corporaciones policiales para intervenir y dar la debida atención a las mujeres víctimas de violencia de género, lo que propiciaría una relación de confianza y credibilidad (p. 7).

Retomando los párrafos anteriores, mientras más representación de colectivos exista dentro de las corporaciones policiales, más rápida será la transición de aceptación de la sociedad, y de las Instituciones y que, además, de manera importante, ayudará a disminuir la discriminación por parte de los policías que acostumbran las prácticas de abuso, hostigamiento y /o acoso, puesto que la relación entre colectivos será cada vez más grande.

La capacitación será pilar importante en el cambio que se le busque dar a las Instituciones, y de ahí se partirá a la motivación para llegar a la voluntad de los policías por querer ser partícipes del cambio. Considerando que este último es gradual, el deber del Estado (gobierno en turno), será garantizar que, al pasar del tiempo, se siga realizando la transición y se pueda cumplir la meta: Instituciones policiales con perspectiva de género aplicada y desarrollada de manera natural por todas y todos los elementos que las conforman. (UnADM, s/f) explica que:

La capacitación policial debe pretender y propiciar el acompañamiento, vigilancia y seguimiento cotidiano y mutuo entre instituciones públicas y ciudadanos, lo que va a garantizar un desarrollo de usos, costumbres y prácticas positivas, que transformarán los anquilosados estereotipos culturales de género, lo que conlleva a una verdadera y positiva cultura con enfoque y perspectiva de género (p. 9).

El seguimiento institucional debe de ser permanente y directo, se necesita el compromiso del cambio, en donde la convicción esté por delante y pueda salvaguardar la oportunidad del cambio, que, a su vez, fomentará disciplina dentro de la misma institución, dando a la misma credibilidad y confianza para las personas dentro y fuera; que las policías puedan visualizar de manera clara que las oportunidades son también para ellas. “En la implementación del enfoque de género resulta primordial que primero se trabaje en el interior de las corporaciones policiales, para así lograr brindar una mejor atención a la comunidad con policías sensibles y capaces en el tema” (Valdés, 2021).

La visibilidad y presencia de la violencia de género ha llegado tan profundo que se ha legislado nacional e internacionalmente, las leyes y la Constitución establecen en lo teórico que nada ni nadie puede vulnerar los derechos de las mujeres, sin embargo, en la hora de la actuación de los cuerpos de seguridad pública, se recae al mismo problema, puesto que en muchas ocasiones, los mismos policías, al tener la formación sin conocimientos con perspectiva de género, revictimizan y no se puede dar la atención necesaria a quien(es) solicita(n) el apoyo.

UnADM (s/f) en DOF (2013) define, y para el uso de esta investigación que:

Perspectiva de género: es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos

económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (p. 27).

Todas las actividades de seguridad pública pueden y son desarrolladas por hombres y mujeres, las capacidades y aptitudes dependen única y exclusivamente de la condición individual (peso, condición física, lesiones, discapacidades, embarazo, etc.). La resistencia al cambio por parte de las instituciones es que la que respalda el actuar de muchos de los policías hombres, mientras no se ataque el problema de raíz, seguirán existiendo las mismas prácticas de siempre.

La importancia entonces de la práctica del ejercicio policial deriva en poder hacer partícipe a las mujeres dentro de esta actividad. Reconocer su labor, entender que ser policía no está condicionado a un sexo o a un género. Facilitar los procesos de selección sin la necesidad de preguntar cuántos hijos e hijas tiene, o si planea ser mamá; así como poder entender que, debido a las condiciones fisiológicas, las mujeres requerirán de permiso e incapacidades a las cuales tienen derecho. Enfocar también que los hombres deben de gozar de su derecho de paternidad para cumplir con la responsabilidad de la crianza. No basta con darles las mismas oportunidades laborales, sino que se debe de garantizar un espacio seguro para que puedan vivir y desarrollarse de una manera plena, feliz y en paz, en donde la competencia por el crecimiento sea en base a los conocimientos y a las capacidades y no a la condición de ser mujer; pero que por encima de todo, las instituciones estén comprometidas al cambio, que las instituciones sean las primeras en tener la voluntad, pero que sea de manera convencida y no por la imposición de la Ley (Rumbo y Contreras, 2021).

Las policías mujeres, además de cargar con la fuerte presión de demostrar sus talentos y habilidades, también tiene que lidiar con la violencia que vive el país

en la actualidad y de las cuales son víctimas solo por ser mujeres, el ataque a su persona de manera física, sexual, emocional, psicológica conlleva a que se busque cada vez más el rápido actuar de las autoridades, legislar en materia de género y en contra de la violencia hacia las mujeres.

Rumbo y Contreras (2021) en Alarcón, Díaz y Hernández (2019) explican a la violencia contra las mujeres como:

Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (p86).

Entendiendo esta definición podemos concluir que las mujeres son agredidas dentro y fuera de sus espacios de trabajo o personales, y que en todo momento son vulnerables a cualquier ataque.

La búsqueda del cumplimiento de ley para la defensa de éstas violencias puede erradicarse si y solo sí, las instituciones que procuran la justicia (tales como la Fiscalía General de Justicia del Estado de México), comienzan poniendo el ejemplo y cambian de manera rápida y precisa las conductas que inducen a la violencia, sancionando y castigando a quienes no lo hagan, y en lo consecutivo, que todas las Instituciones públicas puedan adoptar las mismas prácticas, puesto que al ser un objeto de crítica y de observación constante, se puede persuadir a la población a que de manera personal y en colectivo formen una nueva visión en donde el enfoque al respeto de los derechos de todas y todas prevalezcan, lo que significaría tener ya una perspectiva de género.

En muchas de las ocasiones, la resistencia al cambio es la que genera la violencia en contra de las mujeres, y la explicación que se puede dar es que las sociedades han vivido tan acostumbradas al sistema patriarcal que lo ven de una manera buena y normal, y cuando se pretende hacer un cambio en los protagonistas, éstos se vuelven violentos al creer que perderán cierto control que por años han tenido; y es aquí en donde podemos apreciar en todo su esplendor a la revictimización que sufren las mujeres, al verse nuevamente en una situación de violencia de género. El temor que se ha vivido en los grupos feministas se ve reflejado en la manera de pedir justicia e igualdad (Rumbo y Contreras, 2021).

Para el caso de las Instituciones Policiales, los roles son aún más marcados y es mucho más notoria la preferencia en los cargos de jerarquía y de poder impuestas por el sexo. Rumbo y Contreras (2021). Argumentan que:

Mientras que de los hombres se esperan cualidades asociadas a la valentía, fuerza, agresividad o dinamismo, a las mujeres usualmente se les vincula a condiciones de inestabilidad emocional, sumisión, miedo o debilidad. Uno de los principales factores que se piensan como obstáculos para la incorporación de mujeres policías es precisamente el nivel de fuerza o destreza que se asocia con una “debilidad” del sexo femenino, y que, por supuesto, es un aspecto negativo que justifica el hecho de que no se contrate el mismo número de mujeres que de hombres, o que se utiliza para favorecer a los hombres en la asignación de puestos de mando o jerarquía en la toma de decisiones (p. 29).

Los estereotipos siguen siendo hoy en día un manual que opera de manera fuerte para el comportamiento con las mujeres y con los hombres, y que, por

desgracia, contribuye al apego de conductas que están mal ejecutadas, debido a que delimita mediante frases, asignación de colores (rosa y azul), pensamientos culturales, etc., las actividades, actitudes y libertades de las mujeres. Para el caso de las Instituciones de Seguridad Pública podemos confirmar que, aunque las convocatorias para el ingreso son generales, es decir que pueden inscribirse todas y todos aquellos que cumplan con la normatividad solicitada, la realidad es que se tiene una preferencia con los hombres, y como el caso que presentan Rumbo y Contreras (2021):

“Mediante una consulta de transparencia, se identificó hasta 2019 un total de 330 776 policías federales y locales activos. El dato más relevante del estado de la fuerza policial mexicana es que del número total de elementos apenas el 20 % son mujeres policías. Esto significa que hasta la fecha el reclutamiento policial se sigue concentrando en el número de hombres que se logra captar.”

Y aunque en el supuesto podemos imaginar que existe una presencia fuerte de mujeres policías, los datos mostrados reflejan todo lo contrario. La interacción de hombres con mujeres en seguridad pública obliga a concientizar de manera directa a los policías hombres sobre las prácticas misóginas y machistas, pues se logra empatizar con las compañeras y se logra tener un acercamiento más íntimo, lo que permite comprender las situaciones de violencias a las cuales se enfrentan ellas tanto con las Instituciones (Direcciones, oficinas, cuarteles), como con la sociedad.

### **1.3 Elementos para el análisis de las instituciones policiales desde la perspectiva de género.**

¿Por qué hacer un análisis institucional policial con perspectiva de género? Porque urge una necesidad de cambio institucional, las formas de comportamiento deben de ser modificados para que todas las policías se sientan en un ambiente seguro, en donde puedan desarrollarse y crecer laboralmente libres de discriminación y acoso. Que los cuerpos de seguridad pública sean ejemplo y guía para la ejecución de las labores con perspectiva de género; y lo más importante, que la ciudadanía pueda ver un cambio fuerte y poco a poco pueda ir regresando la confianza, para que las mujeres puedan sentir ayuda cuando ven a un oficial, y que las policías mujeres puedan sentirse cómodas con sus compañeros, sin miedo a expresarse y a ejercer el control sobre ellos cuando el grado jerárquico lo tengan las mujeres; que cada vez sean más las comandantes y las líderes de las instituciones policiales.

Las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral sobrepasan los bajos salarios aún teniendo puestos similares al de los hombres, y por consiguiente tienen la dificultad de poder llegar a puestos directivos, cuando los hombres son seleccionados de manera rápida y sin la necesidad de una entrevista en donde se les tenga que preguntar respecto a su vida privada y familiar, tomando en cuenta en muchas de las ocasiones, las mujeres tienen la necesidad de hacer pausas en sus jornadas laborales por situaciones familiares (incapacidad por maternidad); siendo así nuevamente señaladas por la institución y despedidas por

la misma, lo que impide que puedan acumular antigüedad y se afecte el tener una jubilación pobre la su vejez.

En el avance al combate a la discriminación, México se ha dado a la tarea de reformar la Constitución en materia de igualdad, sin embargo, la fuerza que se necesita para poder erradicar este problema de manera más rápida, no está presente en todas las instituciones públicas, y en las de seguridad pública, se puede notar la indiferencia de una manera más clara, puesto que: “Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho” (Facio, 2008, p. 69).

La terminología de los últimos años comunica en su vocabulario la palabra empoderamiento, el cual debe de ser tomado por aquellos grupos minoritarios que han sufrido acoso o discriminación, tales como las mujeres. Se pretende que el nuevo paradigma concentre una mejor relación entre mujeres y hombres, pero que éstos, permitan y reconozcan a la mujer como su igual, y no como su secretaria particular, su cocinera o su ayudante.

Déziga (2019) en La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública comenta que:

La carrera policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al 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.

Los lineamientos antes mencionados, permiten a todas las personas interesadas y que cumplan con los requisitos, pertenecer a Las Instituciones de Seguridad Pública, en las áreas en donde se desee estar, sin embargo, en la actualidad no sucede así. A pesar de las grandes y fuertes intenciones por integrar a las mujeres a los cuerpos de seguridad pública, las Instituciones aún no logran comprender la parte de la igualdad laboral.

Solo el 20% de las personas que están adscritas a Instituciones de Seguridad Pública son mujeres, lo que puede demostrar que la participación de las mujeres en servicios de seguridad pública es muy baja; y aunque en los sistemas de control de confianza hay un índice de aprobación mayor por parte de las mujeres, los agrupamientos están conformados en su mayoría por hombres, lo que nos deja concluir que aunque el sistema trata de cambiar las practicas machistas, solo lo hace en lo teórico, en lo reglamentado por la Ley, pero a la hora de aplicarlo, existen variaciones que impiden a la mujer llegar hasta el puesto por el que estaba compitiendo. Los municipios y las entidades federativas juegan el papel de reclutar, y son ellos quienes deciden quien está al frente de las tropas y quienes son las que las conforman (Déziga, 2019).

Un elemento básico de análisis es la formación inicial que se les da a los y las policías que están siendo incorporados por primera vez a la carrera policial, en donde se expone que México es de los países con menor tiempo de capacitación a sus elementos que ingresarán a las filas de seguridad pública. El Programa Rector

de Profesionalización Policial 2017, (vigente hoy en día) informa que el Programa de Formación Inicial para Policía Preventivo es de 972 horas, en un lapso de 6 meses, en donde se formarán en diversos conocimientos. Para el uso de esta investigación podemos resaltar que, en este curso básico, del total de las horas de formación, únicamente hay 20 horas designadas a “Perspectiva de Género”, esto trae como consecuencia que los y las ciudadanas que se integran a las labores de seguridad pública, no cuentan con la preparación suficiente para poder actuar por una mirada de género, y peor aún, que ni siquiera son capaces de poder comunicarse de manera respetuosa con sus compañeras, antes de brindar un servicio de emergencia es de suma importancia que se pueda generar respeto dentro de la institución.

Las instituciones de Seguridad Pública, que están a cargo de garantizar seguridad, respeto, orden y cumplimiento de la ley, son un foco rojo y alarmante, puesto que, dentro de sus instalaciones, suceden situaciones delictivas en materia de género y que no se han podido erradicar. Déziga (2019) refiere datos alarmantes obtenidos en la encuesta “¿Qué piensa la policía?”, en donde se expuso que:

22.4% de las y los policías encuestados señalaron que mujeres policías han recibido piropos ofensivos o comentarios sobre su apariencia o de índole sexual; el 10% conoce de casos de solicitudes o insinuaciones sexuales; y, el 9% señaló que conocen de casos de mensajes, fotos o comentarios con insinuaciones sexuales. Además, el 6% contestó que compañeras habían sido amenazadas por negativas a mantener relaciones sexuales, y 4% aseguró conocer de mujeres policías que han recibido

manoseos, arrimones o tocamientos sin su consentimiento. Es gravísimo que, de las y los cinco mil policías que participaron en la encuesta, 35 contestaron que sabían de casos de violación sexual al interior de su corporación (p. 10).

Como podemos observar, dentro del ejercicio de sus funciones, las policías sufren acoso y discriminación, lo que genera que los policías hombres, lejos de erradicar su comportamiento, conductas y actitudes, desarrollen este tipo de abusos de manera acostumbrada, lo que orilla a que se comporten de la misma manera en las calles. La placa, el uniforme y el arma, empoderan a los policías y automáticamente quedan impunes, puesto que, ellos, al ser las figuras de autoridad, no existe nada ni nadie que los regule, dejando expuestas a las mujeres dentro y fuera de las instituciones policiales.

La transversalización de género, entendida ésta como:

Un “proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género” (UnADM s/f, p. 11).

La disposición al cambio es una de las principales acciones que se deben de transferir a las Instituciones policiales, y más específicamente a los policías hombres, la educación y la práctica de los valores éticos, deben de ser el parteaguas que motiven a querer transformar el sistema. Las mujeres por otra parte, en la medida de lo posible, seguir atacando lo patriarcalmente formado, para poder hacer del conocimiento de todos y todas que las actividades de seguridad pública pueden y son realizadas por personas capaces, y que no importa el género o sexo que tengan. Es de importancia extrema legislar en favor de las mujeres, y que las normas ya existentes, se apliquen conforme la ley.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida

laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Para explicar un poco mejor, DACF (2019). comenta:

Esto puede implicar medidas para seleccionar, retener y ascender de puesto a más mujeres, más personas LGBTI y/o mujeres y hombres de grupos minoritarios, lo cual puede incluir cupos, campañas dirigidas y el establecimiento de una infraestructura sensible al género. La utilización de asociaciones policiales puede facilitar redes, programas de tutoría y apoyo entre pares para géneros marginados dentro de la policía. En términos más generales, la cultura institucional del servicio de policía debe adecuarse para acoger una composición de género más diversa, que incluya asegurar la participación inclusiva en la adopción de decisiones de la organización. (p.4).

Solo se necesita que lo ya establecido y reformado se haga valer por la ley, y que todas las personas puedan entender que el respeto al cumplimiento de los derechos humanos no es un favor, sino una obligación que debe de ejecutarse en todo momento para la correcta convivencia de todas las personas en sociedad.

Las instituciones policiales deben de estar al margen o por encima de las situaciones de violencia, su deber, es saber las vulnerabilidades que viven las personas, y especialmente las mujeres. Valdés (2021), expone que: “La importancia de que las instituciones policiales tengan preparación en la materia, radica en que son ellos, principalmente los policías municipales, los primeros en recibir reportes de incidentes y conflictos cotidianos” (p. 2).

La falta de apertura en el tema en la agenda política de los dirigentes ha traído como consecuencia que el retroceso siga en aumento, en vez de que se creen políticas públicas y mecanismos que regulen, combatan, controlen y erradiquen la violencia de género. “En la implementación del enfoque de género resulta primordial que primero se trabaje en el interior de las corporaciones policiales, para así lograr brindar una mejor atención a la comunidad con policías sensibles y capaces en el tema” (Valdés, 2021 p. 6).

La educación y apostar por una buena capacitación policial, en donde se garantice que las y los policías están en pleno conocimiento para poder enfrentar situaciones de acoso, hostigamiento, o cualquier emergencia de género serán algunos elementos indispensables para el análisis institucional con perspectiva de género. Que las instituciones tengan voluntad de cambio, reconociendo los errores y aplicando medidas para cortar de tajo la situación, las mujeres que trabajan dentro de estas instituciones (en donde es constante el maltrato hacia ellas), deberán de ser pioneras en la defensa de los derechos y pioneras en la transformación del sistema, que, por muchos años, ha preferido quedarse en el lugar en donde se encuentra y no hacer lo correcto.

Si bien y como lo he mencionado anteriormente, para que las policías puedan salvar a mujeres externas a las instituciones, primero se deben de salvar a las mujeres que están dentro de las instituciones, y más aún, dentro de las instituciones policiales. Suárez (2022), señala que:

La institucionalización de género implica cambios que van más allá de lo formal y de aquellos que están acotados exclusivamente a un aspecto

institucional, como podría ser el desarrollo policial. La institucionalización de la perspectiva de género implica cambios en la propia institución policial, en la cultura organizacional y en la forma de hacer policía (p. 3).

La misión de las mujeres como primer punto, es entonces la necesidad de sobrevivir a las conductas machistas de sus compañeros, y que han sido tantas y a tan grande escala que, se ha normalizado por todas las personas que conviven dentro de estas instituciones.

Suárez (2022) expone en su artículo: “Violencia policial contra las mujeres policías; algunas reflexiones para la prevención” y extraído de un estudio de causa en común, que: “Los tipos de agresiones más comunes experimentados por las mujeres fueron piropos ofensivos o comentarios lascivos; solicitud o insinuaciones sexuales, mensajes, fotos o comentarios con insinuaciones y/o insultos; manoseos, arrimones o tocamientos sin su consentimiento; e, intento de violación” (p. 5).

Otro elemento muy importante a analizar, es que las instituciones, debido al obligado proceso de incluir la perspectiva de género dentro de sus actividades diarias, ha centrado el foco de atención en las mujeres, sin darse cuenta de que existen más colectivos y más personas que sufren de discriminación o violencia de género, tales como los hombres, y que si bien, son en menor medida, se presentan casos reales; y que en la mayoría de las ocasiones, son invisibilizados por la construcción de la masculinidad hegemónica a la que el propio sistema ha orillado (Suárez, 2022).

A lo largo de este capítulo se ha analizado el marco teórico que ha dado forma a los debates sobre el género en las instituciones policiales, destacando las principales corrientes que han influido en la comprensión de las relaciones de género dentro de estos espacios de poder.

Es fundamental reconocer que estos debates no solo han influido en la teoría, sino que también han tenido un impacto directo en las prácticas y estructuras dentro de las instituciones policiales, abriendo espacios para la reflexión crítica sobre cómo las fuerzas de seguridad pueden transformar sus dinámicas internas. No obstante, estas transformaciones no han sido lineales ni uniformes, ya que las instituciones policiales continúan siendo escenarios donde las tensiones entre las normativas de género hegemónicas y las nuevas perspectivas inclusivas se mantienen vivas.

Este análisis teórico prepara el terreno para el siguiente capítulo, que se adentrará en el *recorrido histórico de la perspectiva de género en las instituciones policiales de México*. A través de esta mirada histórica, será posible comprender cómo los debates teóricos sobre género han ido permeando las políticas y las prácticas de las fuerzas policiales mexicanas, y cómo la evolución de estas ideas ha impactado la inclusión de mujeres y otras identidades de género no hegemónicas en el cuerpo policial.

En este sentido, el contexto histórico será clave para entender los avances, resistencias y desafíos actuales en la implementación de una perspectiva de género en las instituciones de seguridad en México.

## **Capítulo 2. Recorrido histórico sobre la perspectiva de género en las instituciones policiales de México**

Este capítulo ofrece un análisis histórico sobre la evolución de la perspectiva de género dentro de las instituciones policiales de México, un ámbito caracterizado por su estructura jerárquica y su arraigada tradición de masculinidad.

A lo largo de las décadas la policía mexicana ha sido un reflejo de las normativas sociales y políticas del país, en las cuales las relaciones de género han estado profundamente marcadas por la desigualdad y la exclusión de las mujeres. En este recorrido histórico, se examinan los hitos clave que han marcado el reconocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones policiales, desde sus primeras etapas de transformación hasta los esfuerzos más recientes por avanzar hacia una policía más inclusiva.

Este capítulo tiene como objetivo no solo reconstruir cómo ha sido este proceso en el contexto mexicano, sino también en identificar los avances, tensiones y retos que persisten en la construcción de una policía con enfoque de género.

En México, la policía surge el 9 de mayo de 1848, con 500 integrantes; su designación fue el “cuerpo de vigilantes de la policía”. La tarea de esta policía fue vigilar el cumplimiento de los bandos; a partir de este momento la regulación de la “policía” se confía al Poder ejecutivo (Porte Petit, 2015).

La sociedad del siglo XXI se ha caracterizado por el apego al respeto de los derechos humanos, a la equidad e igualdad de género, a la inclusión y al empoderamiento de la mujer. De acuerdo con Bailón (2020), en 1930, las mujeres

fueron admitidas en la policía mexicana, conformando un grupo denominado “Policía femenina”, integrado por 69 mujeres. En su primera aparición pública, fueron vilipendiadas y abucheadas.

Las funciones de esas mujeres policías se concentraban en brindar orientación sobre ubicaciones, y datos históricos, culturales y/o geográficos del país. Las policías (Figura 2) portaban un uniforme diseñado con falda, saco sastre y botas con tacón bajo, que no correspondía a las necesidades de las labores policiales, sino a las funciones comunitarias para las que eran contratadas (Bailón, 2020).

## Figura 2.

### *Batallones femeninos de la Policía*



Fuente: Recuperado de Bailón (2020).

## **2.1 La incorporación de la perspectiva de género en las instituciones policiales.**

La urgente necesidad de respeto igualitario hacia las policías trae como consecuencia el identificar el estado que guarda la policía del Estado de México priorizando las vivencias de las policías estatales en la actualidad, y el avance que se ha tenido dentro de las Instituciones policiales a la luz de tener una sociedad más informada en materia de género; que exige que la seguridad sea garantizada. Los mecanismos e instrumentos para modificar los comportamientos dados por los elementos de la secretaría hacia las policías dentro de la misma corporación dan al análisis el estudio de la incorporación de poder desenvolverse con perspectiva de género dentro de la institución, es decir, primero actuar con perspectiva de género para con las personas que trabajan dentro de la policía, para después poder actuar de igual forma con la sociedad.

El avance de la perspectiva de género es fundamental en los cuerpos policiales, cada vez existen más mujeres interesadas en formar parte de una corporación policiaca, en donde las funciones de seguridad pública puedan contribuir con el bien del país y las mujeres ciudadanas se sientan más identificadas con las Instituciones encargadas de garantizar la seguridad, sin embargo, existen precariedades que dificultan su labor, tales como:

- 1) Problemas para integrarse y ser aceptadas en un grupo predominantemente masculino, 2) diferencias en la asignación de tareas basadas en el género, 3) mayor dificultad para conciliar la vida familiar y

laboral y uso diferenciado del tiempo, y 4) decisiones de asenso que son discriminatorias (Reyes, 2018, p. 21).

México, comenzó únicamente con policías “hombres” en sus filas, sin embargo, a partir de 1930, se incorporaron mujeres a las funciones de seguridad pública y orden vial.

En el año 1929, se realizó en el Distrito Federal, el Primer Congreso Nacional de Policía Científica, y aunque en éste, no se habló directamente de la participación e introducción de las mujeres en los cuerpos policiacos, el Periódico Excelsior publicó que, de ahí surgió el primer mecanismo para integrar a las mujeres, y tal es el caso que el 28 de diciembre de 1929, diversos periódicos publicaron la noticia de que habría un cuerpo pequeño de policías mujeres; por deseo del jefe de la policía Valente Quintana se creó el agrupamiento: “Compañía de Policía Femenil”, quienes se caracterizaron por usar placa y bastón; en su uniforme, contaban con una falda blanca, una blusa azul marino y un sombrero de fieltro negro, a partir de 1930, las mujeres pertenecientes a esta compañía, quienes eran un total de 69 mujeres, salieron a las calles para hacer frente a las nuevas tareas encomendadas (Bailón, 2020).

Podríamos entonces concluir, que la perspectiva de género dentro de las instituciones policiales empezó aquí, puesto que, las mujeres ahora tienen esta nueva oportunidad de desenvolverse en el área laboral al igual que los hombres; y se pensaría que las funciones encomendadas serían igualadas a las de los

hombres, sin embargo, el Código de Organización, Competencia y Procedimiento de la Policía, que en el capítulo “relativo a las señoras gendarmes” planteaba:

Art. 118. El servicio de las mujeres policía estará encargado particularmente del cumplimiento de las leyes relativas a la protección de la moral pública, a la prevención de la delincuencia de las mujeres y niños y al desempeño de los demás deberes que el jefe de la policía señale, y se regirá estrictamente por lo dispuesto para el servicio de la policía general.

Art. 119. En las comisarías las mujeres policías desempeñarán las siguientes funciones:

Inmediatamente después de hacerse cargo de su turno, inspeccionarán a las detenidas en sus celdas e informarán al oficial 1º acerca de sus condiciones físicas. Visitarán a las detenidas con intervalos no mayores de 30 minutos e informarán sobre sus condiciones físicas y deseos al oficial 1º. Recluir en los separos de la estación de policía a las detenidas que ordene el oficial 1º. Guardar en buen orden y en condiciones sanitarias la oficina de la estación de policía que haya sido asignada a su cuidado e informar al oficial 1º de las reparaciones que sea necesario hacer. Que, básicamente se traducía en: atender a las reclusas y atender el buen estado y limpieza de sus oficinas (Bailón, 2020).

Claramente estos dos artículos muestran como estaban condicionadas únicamente a labores administrativa y de limpieza, colocándolas nuevamente en una situación de discriminación, dado que los hombres, siendo estos siempre los

primeros oficiales a cargo de las policías sí tenían actividades encomendadas al orden público, al uso de la fuerza y a dar órdenes. Bover (2009) comenta que:

En algunos casos se retoma la discusión sobre la implementación de cupos femeninos y su consecuencia inmediata: los cupos femeninos despiertan el temor de “feminizar” una profesión masculinizada en las prácticas y masculina en número. La presencia de las mujeres en la fuerza afecta drásticamente las identidades profesionales policiales y obliga a las mujeres, y a los hombres, a renegociar su posición permanentemente (p.6).

Bover, (2009), plantea la idea de que repensar las categorías de género en el contexto de instituciones armadas, nos obliga a explotar la potencialidad de su uso en el campo de las relaciones de poder que se configuran en éstas y considero que su visibilizarían es una aproximación posible a otras dinámicas que involucran relaciones del mismo orden en instituciones de cualquier tipo (p. 6).

Con el paso del tiempo y con la introducción masiva de mujeres al orden de seguridad pública, es necesario modificar los reglamentos y procedimientos que castigan las malas conductas, que prevalecen en el respeto, pero ahora con una visión igualitaria, con perspectiva de género. Y aunque en la actualidad existen medidas drásticas en contra de aquellos que violen esos reglamentos, aún existen situaciones que pasan por alto dichas normas; los casos más comunes son de policías hombres que gozan de un grado jerárquico mayor al de las policías, con lo cual, se imposibilita que las denuncias lleguen a un desenlace, puesto que la credibilidad desfavorece a la víctima. Por ello “es preciso redoblar esfuerzos para

desmontar la construcción cultural que contribuye a la perpetuación de un sistema de opresión fuertemente arraigado en organizaciones altamente jerarquizadas”, (Ramírez, p. 3).

## **2.2 Reformas policiales en México 2012-2021**

A lo largo de los años y con la entrada de cada presidente al Gobierno de la República Mexicana, se han ido modificando las Estrategias Nacionales de Seguridad Pública; caso complicado puesto que, resulta interesante saber que debe de abarcar a todos los cuerpos de seguridad pública de todos los ámbitos de gobierno.

Después del gobierno de Felipe Calderón, en donde en la llamada “guerra contra el narcotráfico” dejó una nación vuelta un caos, en vez de disminuir la situación delictiva aumentó de sobremanera; todos los mexicanos fuimos testigos de rápido incremento de la violencia en el país. Con la llegada de Enrique Peña Nieto al poder ejecutivo federal en 2012, pone sobre la mesa una nueva forma de ver a la policía, una propuesta a una nueva reforma en materia de seguridad: La creación del mando único cuyo objetivo es: “crear un sistema nacional de coordinación policiaca, basado en una cadena de mando que parte del jefe de gobierno local, estableciendo la condición de una profesionalización y certificación de las personas que se dediquen a esta labor” (De la barreda, 2013, p. 36-37).

Durante el sexenio de Enrique Peña Nieto, en concordancia con Silva y Padilla (2020), refieren que se debe de promover el centralizar el manejo de las policías, impulsar un mando de policía único utilizando los subsidios federales como incentivo para lograrlo, así como persistir en la conflictiva depuración de policías

estatales y municipales, bajo los argumentos de incapacidad o de involucramiento con organizaciones criminales y mantener al Ejército realizando tareas de seguridad pública; aunque disminuyó su participación en varios estados de manera considerable.

Las organizaciones policiales se ven inmersas de manera constante a dificultades, por los cambios graduales en su labor, y aunque las exigencias estaban al tamaño de las necesidades, no podemos hacer los cambios de manera rápida y menos cuando no tenemos la capacitación ni el apoyo suficiente para los policías, siempre se va a necesitar el apoyo gubernamental y ser conscientes de que se debe de gobernar para todos, no solo para los ciudadanos, también para los servidores públicos.

En el entramado de propuestas que fueron perfilando la estrategia de seguridad de la administración Peña Nieto, podemos identificar tres grandes iniciativas: a) la recentralización de las decisiones en materia de seguridad en la Secretaría de Gobernación; b) la consecuente desaparición de la Secretaría de Seguridad Pública, y c) la decisión de crear una nueva fuerza pública: la gendarmería y la reorganización de las policías estatales y municipales bajo la figura de un mando único.

Sin embargo, estas tres estrategias quedarían en duda al experimentar situaciones de riesgo de alta peligrosidad y que, además, nunca se habían visto en administraciones pasadas, tales como: la fuga del Chapo Guzmán del Penal del Altiplano, siendo ésta una prisión de máxima seguridad y la desaparición de los 43 jóvenes de Ayotzinapa. Sin duda estas dos situaciones cuestionaron directamente la capacidad de las fuerzas policiales, de las diferentes corporaciones del nivel

federal, estatal y municipal; lo que trajo como consecuencia, el rechazo a la propuesta de la nueva reforma.

De acuerdo con Serrano (2019), y tomando en cuenta la información recabada y analizada en “La estrategia de seguridad de AMLO. ¿De la pacificación a la militarización?”

En el cierre de la administración de Enrique Peña Nieto en 2018, Álvaro Vizcaíno Zamora entonces secretario ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública entregó el diagnóstico que decía:

- Más de la mitad de los municipios del país no contaban con policías o con menos de diez elementos
- Sólo 413 municipios tienen corporaciones con más de cincuenta elementos.
- Al analizar la situación de las policías estatales, la encuesta Causa en Común encontró un verdadero subdesarrollo, puesto que, en México:
- En 26 de las 32 entidades federativas no existen academias de policías.
- 20 instituciones estatales no cuentan con criterios públicamente establecidos para definir el perfil de cargos y mandos.
- En por lo menos 13 estados las policías carecen de leyes que definan las prestaciones mínimas de sus elementos.
- Además, 31 corporaciones se encontraban en claro incumplimiento de los lineamientos de certificación, pues mantenían en sus filas a

mandos y elementos que no contaban con controles de confianza vigentes.

En septiembre de 2018, en su sexto y último informe de gobierno, el expresidente Enrique Peña Nieto anunció una victoria parcial sobre la captura y neutralización de 110 de los 122 objetivos prioritarios que identificó su gobierno como los delincuentes de mayor peligro para México. Sin embargo, esto no se tradujo en una mejoría tangible en las dinámicas violentas y de inseguridad que marcaron a su gobierno.

En materia de género dentro de las instituciones policiales se agilizaron varios temas; el 16 de mayo de 2016, el presidente Enrique Peña Nieto, dio instrucciones para integrar a las policías a un nuevo seguro de vida Jefas de familia, además, en el comunicado de ese mismo día:

- Dio indicaciones al Director General del ISSSTE para que las madres trabajadoras de la Comisión Nacional Seguridad (CNS) tengan acceso directo e inmediato a un crédito que otorga esta institución, de la que son derechohabientes. También le instruyó garantizar que los hijos de las mamás de la CNS tengan acceso inmediato y total a las guarderías del ISSSTE.
- Instruyó al titular del FOVISSSTE agilizar los trámites para que las madres trabajadoras de la CNS puedan acceder a créditos para vivienda.
- Al celebrar el Día de las Madres en México, el Presidente Enrique Peña Nieto informó que a partir de ese día, se hicieron extensivos los

beneficios del Programa de Seguro de Vida para Jefas de Familia a las madres que laboran en la Comisión Nacional de Seguridad (CNS) y sus Órganos Desconcentrados.

- Explicó que en esa institución prestan sus servicios 55 mil elementos dedicados a las tareas de brindar seguridad, cuidar los Centros Federales de Prevención y Readaptación Social, y prestar servicios de seguridad a quienes los contratan. “De este universo, poco más de 15 mil son mujeres, y de ellas más de 6 mil son policías y mamás, y esto implica una doble tarea y misión”.
- Refirió que, con este beneficio, y ante la eventualidad de que puedan hacer falta, las madres trabajadoras de la CNS tendrán la certeza de que “sus hijos tendrán el apoyo económico, el sostén económico necesario hasta que concluyan sus estudios universitarios”.

El Primer Mandatario anunció también que ha dado indicaciones a los titulares del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y del Fondo de la Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE) para dos propósitos:

Que las madres que prestan sus servicios en la CNS “tengan acceso directo e inmediato a un crédito que otorga esta institución de la que son derechohabientes”. Es una indicación, añadió, para que “tengan un crédito que en promedio puede ser del orden de 70 mil pesos, y que la institución se los pueda otorgar”.

Además, que el FOVISSSTE pueda agilizar y dar celeridad a los trámites, evitando incluso el sorteo, para “apoyar con esta acción de vivienda para las mujeres jefas de familia; el aceleramiento y otorgamiento de créditos para que puedan adquirir una vivienda o una casa propia” (P. 8).

En 2018, el presidente Andrés Manuel López Obrador entra en su cargo y nombra a Alfonso Durazo como Secretario de Seguridad, quienes condujeron un rápido actuar en la estrategia de Seguridad Pública y una transición de manera acelerada. Sin embargo, nunca imaginaron ver que el porcentaje de la incidencia delictiva de Peña Nieto había incrementado, “en total, el sexenio cerró con un incremento en la tasa de asesinatos de 14% en comparación con el gobierno de Felipe Calderón” (Ángel, 2018 p. 2).

Con la introducción de la Guardia Nacional, en donde la Policía Federal es eliminada por completo, y nuevamente, todos los sistemas de seguridad en el país sufren de un cambio rotundo, las policías estatales y municipales son ignoradas y se le da el peso total a la Guardia Nacional y a las fuerzas armadas.

A la fecha, el presidente se ha dedicado a felicitar a las mujeres por su labor frente a la delincuencia; tal es el caso de la marcha realizada el 8 de marzo de 2022, en donde agradeció a las policías por su excelente trabajo al enfrentar la situación, si bien, mucho no se ha hablado en su gobierno a la hora de pensar en la perspectiva de género. Lo único que se puede notar, es el continuo incremento de mujeres en las filas de las Instituciones Policiales, como es el caso de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México (FGJDCMX) en donde su titular Ernestina Godoy Ramos expresó que: “la FGJCDMX es la corporación del país con

la más alta participación femenina, ya que el 25 por ciento de sus integrantes son mujeres” (GCM, 2022).

Por otra parte, La subsecretaria de Desarrollo Institucional de la Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC), Marcela Figueroa Franco, comentó que:

“En todos los procesos de la Carrera Policial, desde el reclutamiento, se establecieron acciones afirmativas para empezar a establecer las bases que permitan que la Secretaría de Seguridad Ciudadana sea una institución equitativa y libre de violencia, en donde las mujeres puedan desarrollarse libremente” (GCM, 2022).

Por último, enfatizó que, gracias a la unidad de género dentro de la Institución, de han podido atender denuncias realizadas por policías mujeres que han sufrido alguna discriminación por violencia de género o de cualquier tipo, y que se ha investigado, sancionado y destituido del cargo a aquellos policías hombres a los que se les compruebe participación o responsabilidad en tales denuncias.

Estas acciones nos permiten concluir que, aunque el Presidente Andrés Manuel López Obrador no tenga un discurso sobre la mesa con perspectiva de género, o las acciones no sean entonadas por él a la luz de lo público, ha girado instrucciones para que se atiendan los problemas en favor de las policías dentro de las Instituciones policiales de una de las Entidades Federativas con mayor presencia policial.

### **2.3 El avance de la perspectiva de género en la Policía Estatal del Estado de México.**

Podemos comenzar puntualizando que el gobernador Alfredo del Mazo Masa (2017 – 2023), encomendó la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de México a una mujer, Maribel Cervantes Guerrero, quien se desempeñó como Secretaria en el periodo de 2017 a 2020; y que por medio de ella y a través de diversas acciones, el gobernador del Estado de México, Alfredo del Mazo Masa, ha puntualizado la importancia de conducirse con perspectiva de género dentro de todas las instituciones públicas de su administración, y tal es el caso que el 1ro de diciembre del 2018 entro en funciones la policía de género en donde el mismo señaló que:

“Crearemos la Policía de Género que entrará en funciones a partir del primero de diciembre. Conformada por elementos recién egresados, certificados por la Universidad Autónoma del Estado de México, esta unidad tendrá la responsabilidad de contener la violencia de género, detectar, atender y prevenir situaciones de riesgo potencial para las mujeres y dar orientación a la ciudadanía, especialmente a las víctimas de violencia, sobre cómo proceder ante situaciones de violencia intrafamiliar y contra las mujeres” (El Economista, par. 18).

De acuerdo con Reyes (2018) para las mujeres resulta más difícil conciliar la vida familiar y laboral, padecen decisiones de ascenso que son discriminatorias y son relegadas a tareas administrativas que tienen como consecuencia la

extensión de la jornada laboral y, además, deben de hacer mayores esfuerzos que los hombres para hacerse visibles en un lugar predominantemente masculino.

En la actualidad ya hay un porcentaje muy alto de policías mujeres, “sin embargo, pese a la dificultad que ha enfrentado las mujeres para incorporarse a la policía, su ingreso ha representado una importante transformación de las ideas y valores tradicionales que se tienen dentro de dichas corporaciones” (Arteaga, 2000, p. 76).

Con el constante ingreso de policías mujeres a los cuerpos policiales, se han ido delegando funciones familiares a los hombres, situación que antes no podía verse de esa manera; debido a que los horarios de los y las policías son de 24 x 24 (trabajan 24 horas y descansan 24 horas), los padres de familia cumplen con su papel de “padre” y mantienen el hogar funcionando (cuidado de los y las hijas cuando las hay, orden del hogar), y aunque aún existen problemas de conductas machistas, cada vez más se van implementando ideologías con perspectiva de género.

En *la academia*, comenta Arteaga (2000), las relaciones desiguales de género hacen su aparición de manera más clara: los principios, valores, normas y códigos relacionados con la masculinidad son ponderados en mayor medida que los femeninos, lo que refuerza los símbolos que nutren la idea de la policía como una actividad monopolizada por los hombres.

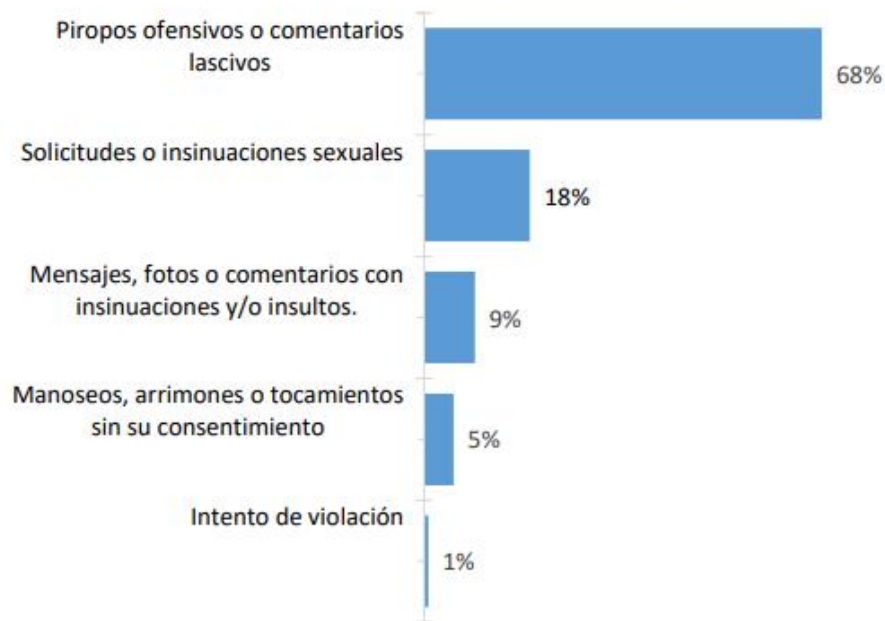
De acuerdo con Jacobo Cuellar (2020), en el contexto de las corporaciones policiacas se exponen algunas formas de desigualdad entre mujeres y hombres. En

términos del desempeño laboral al interior de la policía las mujeres ocupan un papel secundario y de subordinación (por el jefe y los compañeros), además, se pueden sumar acciones de violencia y de manera particular los casos de acoso y hostigamiento sexual. Este panorama en el cual los hombres policía realizan acoso sexual está marcado de elementos que invitan a reflexionar los aspectos de género.

De acuerdo con el análisis realizado por Causa en Común en donde al entrevistar a 300 policías mujeres, los resultados arrojados fueron los siguientes:

**Figura 3.**

*Resultado de encuestas realizadas a mujeres policías*



Fuente: Recuperado de Causa en Común, (2020).

Sin embargo, la situación es alarmante, puesto que de todas las denuncias realizadas, en el 54% de los casos no hubo ninguna sanción; en el 30% sancionaron al agresor o agresora; en el 11% iniciaron la investigación y tan solo en el 5% de los casos tomaron la denuncia (Causa en Común, 2020).

Maribel Cervantes Guerrero admitió que el Estado de México es una entidad machista, pero que gracias a talleres mixtos han disminuido considerablemente estas prácticas por parte de los compañeros policías. Por otra parte, señaló que la idea es que las jornadas para los y las policías sean de 12x24, para que así, puedan pasar más tiempo con sus familias, y aquellas que sean madres solteras y/o jefas de familia, tengan la oportunidad de estar presentes en sus hogares.

Si bien, aunque este sector de la policía está dirigido a la ciudadanía, los y las policías que pertenezcan a esta división, contarán con una capacitación especial, lo cual permitirá comenzar a erradicar las conductas incorrectas que se viven dentro de la policía estatal del EDOMÉX. Y así, brindar asesoría no solo a mujeres externas, sino también a mujeres que han sido vulneradas dentro del ejercicio de sus funciones.

Las instituciones policiales, deben de generar mecanismos que garanticen la seguridad dentro de esos espacios, las labores ya han comenzado para dar mayor participación a la mujer, tales como que, en esta misma entidad, las únicas personas autorizadas para infraccionar o poner sanciones por faltas al reglamento de tránsito son las mujeres; esto permite que tanto la sociedad como los policías hombres, tengan una mayor visualización del trabajo que realizan las mujeres. Sin embargo, aún es necesario implementar más acciones en favor de ellas, que los órganos encargado de sancionar las conductas de discriminación y hostigamiento en materia de género, puedan tener un control y el poder de sancionar realmente a quien incumpla con los reglamentos internos, pero que además, se le dé el apoyo a las víctimas y mediante la orientación y se le puedan brindar las soluciones que convengan; que los policías que se niegan a participar en la transformación de los

ideales y costumbres laborales practicadas, sean condicionados y sancionados de igual manera.

#### **2.4 Mujeres policía; reclutamiento, ascenso y cultura organizacional.**

Con el constante ingreso de policías mujeres a los cuerpos policiales, se han ido delegando funciones familiares a los hombres, (que en sí, son responsabilidades paternales), situación que antes no podía verse de esa manera; debido a que los horarios de los y las policías son de 24 x 24 (trabajan 24 horas y descansan 24 horas), los padres de familia cumplen con su papel de “padre” y mantienen el hogar funcionando (cuidado de los y las hijas cuando las hay; orden del hogar, cuando la mujer está cubriendo turno laboral), y aunque aún existen problemas de conductas machistas, cada vez más se van implementando ideologías con perspectiva de género. En la academia, comenta Arteaga (2000, P. 81):

Las relaciones desiguales de género hacen su aparición de manera más clara: los principios, valores, normas y códigos relacionados con la masculinidad son ponderados en mayor medida que los femeninos, lo que refuerza los símbolos que nutren la idea de la policía como una actividad monopolizada por los hombres.

En la actualidad ya hay un porcentaje considerable de policías mujeres, “sin embargo, pese a la dificultad que ha enfrentado la mujer para incorporarse a la policía, su ingreso ha representado una importante transformación de las ideas y valores tradicionales que se tienen dentro de dichas corporaciones”. Arteaga (2000 p. 76). De acuerdo con Reyes (2018, p. 31)

Las mujeres, resulta más difícil conciliar la vida familiar y laboral, padecen decisiones de ascenso que son discriminatorias y son relegadas a tareas administrativas que tienen como consecuencia la extensión de la jornada laboral y, además, deben de hacer mayores esfuerzos que los hombres para hacerse visibles en un lugar predominantemente masculino.

Reclutamiento:

En la convocatoria publicada en la Gaceta de Gobierno de Estado de México emitida el día jueves 24 de marzo de 2022, se expusieron los siguientes requisitos divididos en tres áreas:

De la convocatoria: 1. Ser ciudadano(a) mexicano(a) y estar en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles. 2. Tener entre 18 y 30 años cumplidos al momento de su evaluación en el Centro de Control de Confianza del Estado de México. 3. Estatura mínima para hombres 1.60 metros y para mujeres 1.55 metros. 4. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios correspondientes a la enseñanza media superior o equivalente. 5. En el caso de hombres, deberán contar con Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada. 6. Índice de masa corporal entre 18.5 y 34.9 puntos según las metodologías de cálculos emitidas por la Organización Mundial de la Salud.

Del reclutamiento: 1. Presentar y aprobar las evaluaciones médicas y psicológicas para el proceso de preselección de aspirantes a ingresar como personal operativo. 2. Se informará a cada aspirante la fecha y sede en que deberá acudir para que se le practiquen las evaluaciones del numeral

anterior. 3. Gozar de buena salud física y mental, así como contar con una condición física mínima requerida, acorde con la edad y con las exigencias de la rutina que se requiere en el proceso del Curso de Formación Inicial para Policía Preventivo Estatal y que no pongan en riesgo su integridad. 4. No tener impedimento físico o mental para el manejo de las armas de fuego y cumplir con el perfil de personalidad que exijan las disposiciones aplicables. 5. No presentar ningún tipo de tatuaje, grabado o inserción en rostro y cuello, exceptuando el caso de delineado permanente en cejas, ojos y boca. Se permite el uso de tatuajes visibles en cualquier otra parte del cuerpo, siempre y cuando no estén relacionados con la delincuencia organizada, no hagan alusión a pandillas o grupos delictivos y/o sean discriminatorios. 6. Se permite el uso de perforaciones en el cuerpo (no expansiones), quedando estrictamente prohibida la portación de aretes o piercings durante el servicio. 7. Saber conducir automóviles y tener licencia de manejo vigente. 8. No contar con antecedentes penales, ni estar sujeto a un proceso penal. 9. Disponibilidad permanente y no contar con impedimentos para cumplir funciones en cualquier lugar, fecha y horario, conforme a las necesidades del servicio. 10. No estar inhabilitado para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

De la selección: 1. Presentar y acreditar los exámenes, correspondientes, las evaluaciones de confianza, el curso de formación inicial y demás cursos que realicen la Secretaría de Seguridad, la Universidad Mexiquense de Seguridad y los organismos competentes. 2. Firmar

consentimiento y/o compromiso, en los siguientes términos: • Consentimiento para someterse a las evaluaciones de control de confianza. • Declaración bajo protesta de decir verdad que la información y documentación proporcionada son auténticas, así como su autorización para que la Secretaría de Seguridad a través del Centro de Control de Confianza del Estado de México, realice las investigaciones necesarias para corroborarlas. • Manifestación de aceptación sin reserva alguna del resultado del proceso de reclutamiento, selección, examen de control de confianza y Curso de Formación Inicial para Policía Preventivo Estatal. 3. No tener antecedentes negativos en el Registro Nacional y Estatal de Personal de Seguridad pública. 4. No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares ni padecer alcoholismo. 5. Los demás requisitos que establezcan las leyes y reglamentos aplicables en la materia.

Con esta información podemos observar que la Secretaría de Seguridad del Estado de México, en su policía estatal, no genera ningún tipo de discriminación para poder ingresar a las filas policiales; la convocatoria es abierta a cualquier persona que cumpla con los requisitos, sin importar género.

Ascenso:

Según el artículo 4to Del Reglamento de los Cuerpos de Seguridad Pública del Estado de México en la última reforma publicada en la gaceta del gobierno: 3 de julio de 2002, se expone que dentro de la Policía Estatal de la entidad existen los siguientes rangos:

I. Comandante de Región.

II. Comandante de Sector.

III. Oficial Primero.

IV. Oficial Segundo.

V. Oficial Tercero.

VI. Policía Primero.

VII. Policía Segundo.

VIII. Policía Tercero.

Cada policía hombre o mujer que ingrese a la policía estatal, tendrá como primer grado, "Policía Tercero". Los ascensos derivarán de algunos requisitos, tales como la antigüedad en la institución, preparación, logros, permanencia y retiro.

Cultura organizacional:

Cada Institución, está regida por patrones o conductas que ayudan a cumplir con los códigos de conducta, y tal es el caso, que la cultura organizacional, permitirá que todas las personas que se encuentren dentro de la misma Institución centren su atención encaminados en un solo actuar. Cantú (2014) (como se citó en Tudela 2010). Define a la cultura organizacional como:

Un sistema compartido de ideas, valores y creencias, y un conjunto de prácticas generalizadas, de reglas y principios de actuación que se aplican en las situaciones propias de la actividad policial (el campo policial), y que es

transmitido de unos a otros y tácitamente aceptado por los miembros de la policía. (pág. 22 - 23).

De igual forma Cantú (2014) (como se citó en Hernández Morón 2005) explica que “la legitimidad y permisividad de las prácticas, es decir, de lo que se puede y no se puede hacer siendo policía, de lo que se tolera y de lo que no, permitiéndole al sujeto reconocerse en un espacio”. (pág. 23). Esto ayudará a que las y los policías estén constantemente recordando la forma de actuar y la forma en la que se comportan dentro y fuera de la institución; en funciones o en descanso. Pero que lo más importante será, mantener un comportamiento parejo, es decir, tratar a todas las personas igual, tanto a las que se les brinda el apoyo, como las personas compañeras de trabajo.

Aunado a esto, es importante reconocer que los derechos humanos surgen y se fundamentan en la noción de la dignidad humana, la que implica que, por el solo hecho de pertenecer a la especie humana, todo individuo posee un gran valor y está destinado a cumplir una tarea (Haro-Reyes, 2013).

Los integrantes de los cuerpos de policía tienen los mismos derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce a todos los habitantes. Se pueden particularizar algunos derechos humanos de los miembros de la policía que tienen especial relevancia por las funciones que desempeñan. Algunos de estos derechos en materia son las garantías individuales:

1. *No detención arbitraria*: Si se acusa a un policía, o a cualquier persona, de haber cometido un delito, y no hubo flagrancia, es decir, si no

se le sorprendió en el momento mismo de cometerlo en su huida, no debe ser puesto a disposición de la policía investigadora o del Ministerio Público en calidad de detenido.

2. *Defensa:* Todo policía debe ser asistido por un defensor, tanto cuando recibe una acusación interna, como cuando es consignado ante la autoridad judicial.

3. *Presunción de inocencia:* El policía, al igual que toda persona, debe ser considerado inocente hasta que no se pruebe su culpabilidad.

4. *No incomunicación:* Al igual que cualquier ciudadano mexicano, en ningún momento el policía podrá ser incomunicado, ni siquiera antes de declarar.

5. *Audiencia y procedimientos legales:* Para que el policía sea sancionado internamente, antes tendrá que ser escuchado dentro de un procedimiento de responsabilidad administrativa, que debe transmitirse por la Procuraduría, Contraloría, Consejo de Honor y Justicia u oficina especial que se hubiere creado para ello; en todo caso, se le deben probar los hechos que se le imputan, y el policía debe estar en posibilidad de ofrecer pruebas para justificar su actuación.

6. *Sanciones:* Ningún policía podrá ser arrestado por falta administrativa por más de 36 horas.

7. *No duplicidad de sanciones:* A ningún policía podrán imponérsele dos veces, por una sola conducta, sanciones de la misma naturaleza. Tal es el caso de que, si se le impone una multa por un

determinado hecho, no podrá aplicársele por el mismo motivo algún descuento en sus ingresos.

8. *No sanciones colectivas:* Un policía no debe ser sancionado colectivamente por el solo hecho de pertenecer al mismo grupo en el que alguno de sus miembros cometió una falta y no puede ser identificado por su superior.

9. *Prohibición de la tortura:* Ningún policía podrá ser torturado física ni moralmente.

10. *Petición:* Todo policía tiene derecho a quejarse por cualquier irregularidad, ya sea ante sus superiores jerárquicos o ante autoridades distintas.

11. *Información:* Los policías pueden consultar su expediente personal, en el que la institución asienta sus antecedentes y su actuación.

12. *Protección a su vida e integridad física:* Para su vida e integridad física y garantizar su seguridad en la labor específica que desempeña. El policía debe contar con el equipo que sea necesario.

13. *No discriminación:* El policía, como toda persona, no debe ser objeto de discriminación de ningún tipo por razones de sexo, color de piel, forma de pensar, creencia religiosa o condición social. Todo policía debe tener las mismas oportunidades para desempeñarse en los distintos servicios prestados por la institución, de manera que las tareas representen mayor interés, se asignen de manera equitativa y razonable.

14. *Respeto a su dignidad como persona:* El policía debe recibir un trato respetuoso por parte de sus superiores, del personal administrativo,

de la ciudadanía, jamás debe ser tratado en forma degradante o despectiva, ni ser humillado, aún en el caso de haber cometido una falta.

15. *Capacitación:* Para el mejor desempeño de sus funciones, el policía debe recibir capacitación técnica y formación humanista, que incluya aspectos legales y derechos humanos.

16. *Salario digno:* El policía, como trabajador que es, tiene el derecho a recibir un salario adecuado, que le permita vivir dignamente y cubrir sus necesidades familiares de alimentación, vestido, habitación, descanso y atención médica, por lo que no debe humillarse recibiendo dádivas o sobornos.

17. *Equipo de trabajo:* Además de contar con el equipo necesario para garantizar su seguridad en el trabajo, el policía debe ser dotado de los uniformes reglamentarios, así como de las herramientas y útiles que requiera en el ejercicio de su labor, sin que por ello el agente deba pagar o sufrir algún descuento a su salario.

18. *Seguridad social:* Los miembros de la policía deben gozar, cuando menos, de las mismas prestaciones de seguridad social que los demás trabajadores al servicio de los gobiernos federal, estatal o municipal, según sea el caso.

19. *Estabilidad en su carrera policial:* Todo policía debe disfrutar de estabilidad y permanencia en el trabajo y tener la oportunidad de hacer una carrera policial, en la que se tomen en cuenta sus méritos y antigüedad (CNDH, 2018).

Este capítulo ha ofrecido una revisión histórica de la perspectiva de género en las instituciones policiales de México, destacando cómo la evolución de las políticas y prácticas en torno al género ha influido en la conformación de las fuerzas policiales.

El recorrido histórico expuesto en este capítulo subraya la necesidad de una continua reflexión y acción en torno a la inclusión de la perspectiva de género dentro de las instituciones policiales mexicanas. Las políticas implementadas, aunque con importantes logros, aún enfrentan desafíos en términos de efectividad, implementación y cambio cultural dentro de las fuerzas de seguridad.

Este análisis histórico establece un contexto crucial para el próximo capítulo, donde se abordará el *esbozo del marco teórico y el diseño del instrumento* que permitirán estudiar, de manera empírica y detallada, la forma en que las políticas y prácticas de género se han materializado en las instituciones policiales de México.

La comprensión de la evolución de estas prácticas será esencial para guiar el desarrollo de una metodología adecuada que permita identificar y evaluar los avances y desafíos actuales en el ámbito policial. Así el marco metodológico propuesto buscará ser una herramienta eficaz para abordar, a través de la recolección de datos y la observación directa, las dinámicas de género que siguen vigentes en este tipo de instituciones.

### **Capítulo 3. Esbozo del marco metodológico y diseño de instrumento**

El presente capítulo tiene el objetivo de describir el marco metodológico de la investigación para responder a la pregunta inicial, ¿Cuál es la experiencia y las dificultades a las que se enfrentan las mujeres policías del Estado de México en el ejercicio de sus funciones?

En este capítulo se delinearán las estrategias y enfoques metodológicos que se emplearán para abordar los objetivos planteados en la investigación, con el fin de analizar de manera empírica las dinámicas de género dentro de las fuerzas policiales.

Bajo esta premisa, la investigación destaca por ser de carácter descriptivo y analítico, utilizando la técnica de cuestionario, mediante un enfoque mixto a través del trabajo de campo, mediante un cuestionario, donde se recabará información pertinente de las dificultades que enfrentan las mujeres policías del Estado de México en el ejercicio de sus funciones.

El cuestionario se propone como un instrumento capaz de generar datos cuantitativos, susceptibles de ser tratados estadísticamente, a partir de la agregación de la información proporcionada por los participantes (Meneses, 2016).

Una vez establecido el diseño de investigación, continúa la definición de la muestra de participantes, que de acuerdo con Meneses (2016), es un subconjunto del número total de unidades definidas como población, en referencia a la cual estableceremos siempre nuestros resultados.

La muestra que se eligió es de carácter aleatorio estratificado, que de acuerdo con Otzen & Manterola (2017), se determina los estratos que conforman la población blanco para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas).

En este sentido, la muestra que se escogió fue a mujeres policías que laboran activamente en el Estado de México en los municipios de Lerma, Metepec y Toluca, dirigido particularmente a mujeres que laboren en la institución.

La fórmula para determinar la muestra, es decir, el número de cuestionarios fue la siguiente, siendo N el número de cuestionarios:

$$N = \frac{(1.96)^2 \times .5 \times (1 - .05)}{.03^2}$$

$$N = \frac{(3.8416) \times .5 \times .95}{.0009}$$

$$N = \frac{.182476}{.0009}$$

$$N = 202.75$$

Por lo que se realizarán 203 cuestionarios a mujeres policías del Estado de México que pertenezcan a los municipios de Metepec, Toluca y Lerma, siendo los integrantes del Valle de México.

### **3.1 Diseño del cuestionario**

En la elaboración del cuestionario, es fundamental en el desarrollo de la investigación, ya que contribuye de forma notoria a la calidad de esta. De acuerdo

con León y Crisol (2011), las preguntas se pueden clasificar en función del grado de libertad de la respuesta o en función de los objetivos precisos que se persigan.

Para la construcción del instrumento se utilizó el procedimiento que recomienda Ruiz (2002):

1. Determinar el propósito del instrumento, para qué lo hacemos.
2. Decidir sobre el tipo de instrumento
3. Conceptualizar el constructo, es indispensable para ello realizar una revisión detallada y cuidadosa de la literatura especializada .
4. Operacionalizar el constructo, en esta fase se conceptualiza el constructo en procedimientos concretos a través de un conjunto de tareas, reactivos, preguntas o ítems, que permitan validar de manera empírica el constructo. Para la operacionalización del constructo hay 5 pasos a seguir:
  - Definir el propósito del instrumento.
  - Definir el constructo.
  - Establecer las dimensiones del constructo.
  - Desglosar los indicadores de cada dimensión.
  - Elaborar los ítems, reactivos, preguntas o tareas.

La delimitación de las preguntas es de forma estructurada, donde, de acuerdo con Corral (2010), son las que presentan un grupo de alternativas de respuesta, ya preestablecidas.

Además, las preguntas se establecieron de forma dicotómica, que según Yadira Corral (2010), son reactivos que sólo brindan dos alternativas de respuesta;

y de opción múltiple, que son aquellas en las que se ofrecen una serie de respuestas y se pide al participante que seleccione una o más de las alternativas ofrecidas.

En el Anexo 1 se presenta el diseño de cuestionario que se utilizó para la recolección de datos.

Este capítulo ha expuesto el marco metodológico y el diseño del instrumento que guiarán la investigación sobre la perspectiva de género en las instituciones policiales, con un enfoque específico en las experiencias de las mujeres policías en el Estado de México.

A través de una estructura clara, se han definido las herramientas y técnicas de recolección de datos, las cuales permitirán explorar de manera profunda las dinámicas de género dentro de las fuerzas policiales. El diseño metodológico propuesto ha sido cuidadosamente seleccionado para abordar los objetivos de la tesis, buscando una aproximación rigurosa y ética que permita obtener información válida y confiable.

En el próximo capítulo se construirá sobre el fundamento metodológico presentado, donde se pondrá en práctica el diseño de investigación, utilizando las herramientas previamente delineadas para captar las vivencias de las mujeres en el ámbito policial, explorando las barreras, discriminaciones y desafíos que enfrentan en su trabajo cotidiano.

Los hallazgos obtenidos en ese capítulo proporcionarán datos cruciales para comprender cómo las políticas de género y las prácticas institucionales impactan la inclusión de las mujeres en las fuerzas policiales y cómo estas vivencias reflejan las

tensiones entre las normas de género hegemónicas y las nuevas perspectivas inclusivas.

## **Capítulo 4. Diagnóstico sobre las experiencias y dificultades que enfrentan las mujeres policías en el Estado de México**

Este capítulo presenta un diagnóstico sobre las experiencias y dificultades que enfrentan las mujeres policías en el Estado de México, con el fin de entender de manera detallada las condiciones de género dentro de las fuerzas de seguridad en esta región. A través de una investigación empírica, basada en la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, se exploran las barreras y desafíos que las mujeres enfrentan en su labor diaria, así como las estructuras y normativas institucionales que perpetúan desigualdades de género.

El diagnóstico se enfoca en aspectos clave como la discriminación, las violencias de género, las oportunidades de desarrollo profesional, y la integración de las mujeres en roles de liderazgo dentro de la policía. Además, se analizan las percepciones de las mujeres policías sobre su entorno laboral, sus relaciones con compañeros y superiores, y la forma en que las políticas de género implementadas por las instituciones policiales impactan su desempeño y bienestar.

El propósito de este capítulo es ofrecer una visión clara y fundamentada sobre las problemáticas de género dentro de la policía del Estado de México, que contribuirá al entendimiento de las dinámicas internas de estas instituciones y la identificación de áreas de mejora.

Los hallazgos obtenidos proporcionarán una base sólida para proponer intervenciones y reformas que promuevan una mayor equidad de género en las

fuerzas policiales, garantizando un entorno más inclusivo y justo para todas las personas que las integran.

Al momento de realizar la investigación para contestar la pregunta rectora de la misma, ¿Cuál es la experiencia y las dificultades a las que se enfrentan las mujeres policías del Estado de México en el ejercicio de sus funciones?, fue necesario solicitar información pública de los sujetos obligados (policías del Estado de México), con fundamento en lo dispuesto por los artículos 59 de la Ley de Seguridad del Estado de México; y, 3 fracción XLIV, 46 fracción I; y, 50 y 51 de la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública del Estado de México y Municipios, ingresada y registrada mediante el Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (SAIMEX), el 18 de octubre de 2023, con folio: 00178/SESESP/IP/2023 (Anexo 2). Esto con la finalidad de recabar información específica del:

- a) Número total de policías adscritos a la policía estatal, separados por género
- b) Número de policías que estuvieron embarazadas durante el 2023
- c) Número total de mujeres policías que tienen cargo de comandante
- d) Número total de hombres policías que tienen cargo de comandante.

La respuesta recibida por parte del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública fue negativa, debido a que los datos personales no son de acceso público, con fundamento en el artículo 3 de la de la Ley de

Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios. Además, conforme al artículo 12 de la misma Ley, los sujetos obligados no proporcionarán información pública procesada.

Así mismo, referente al ítem *a*, *c* y *d*, se declaró que el sujeto obligado no cuenta con personal operativo (policías), por lo tanto, no genera la información solicitada, sólo posee la emitida por diferentes instancias. Sin embargo, se ofreció la *Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Transparencia* (Anexo 3), en el cual se determinó clasificar totalmente como reservada la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, situación que dificultó el desarrollo pleno de esta investigación; por lo que el documento no presenta ningún archivo que facilite la información solicitada.

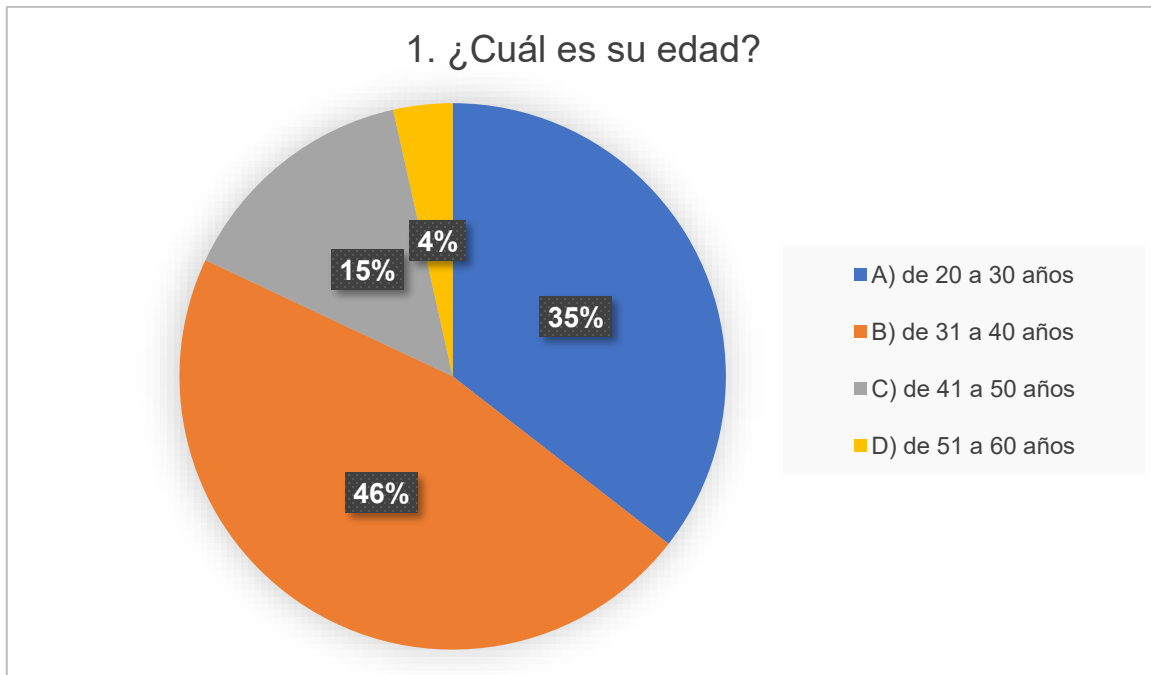
Pese a esta situación, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de México abrió sus puertas a la realización de la presente investigación ,se realizaron 203 cuestionarios a mujeres que laboran en la institución policial del Estado de México en los municipios de Lerma, Metepec y Toluca, en todos los rangos que ocupan. Cabe señalar, que el personal femenino contaba de un 35% respecto al masculino, pues la mayoría de los policías eran hombres.

Las encuestas tuvieron lugar en las fechas septiembre, octubre y noviembre del año 2024. La duración máxima de respuesta fue de 5 minutos, no hubo preguntas sobre los cuestionamientos, pero si sobre la intención de la aplicación del instrumento.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la recolección de datos, con la finalidad de analizar si las mujeres policías del Estado de México tienen dificultades en el ejercicio de sus labores respecto a su experiencia propia.

**Gráfico 1.**

*Pregunta 1. ¿Cuál es su edad?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

Las mujeres policías respondieron en su mayoría que presentan entre 31 a 40 años con el 46%, en un 35% las mujeres tienen de 20 a 30 años, en un 15% las mujeres tienen de 41 a 50 años, mientras que el 4% tienen una edad de entre 51 a 60 años.

Se puede plantear entonces que la mayoría de las trabajadoras en seguridad pública del Estado de México tienen en promedio de 20 a 40 años respectivamente,

sin embargo, hay un 20% de la población que supera la edad, siendo mujeres de 41 a 60 años que siguen laborando en la institución.

## Gráfico 2.

Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la corporación?



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

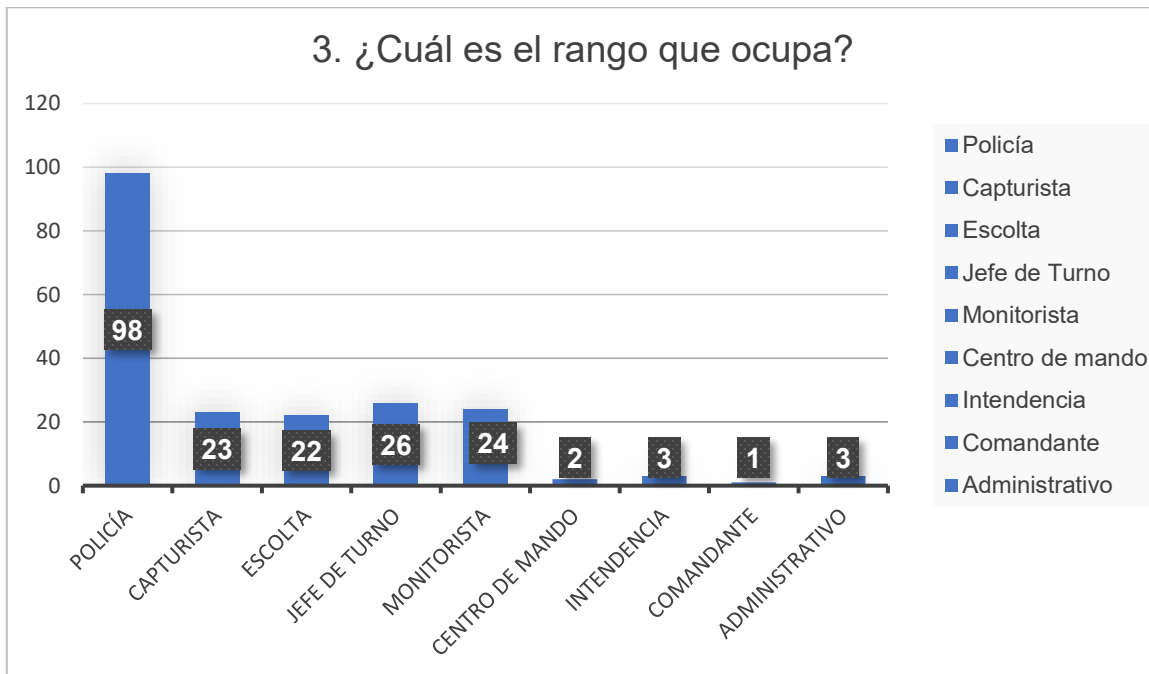
El 53% de las policías llevan laborando en la corporación de seguridad ciudadana entre 6 a 10 años, el 27% señala que trabaja de entre 0 a 5 años, el 15% de entre 11 a 15 años, el 3% de entre 16 a 20 años, mientras que sólo el 2% tiene más de 21 años ejerciendo.

Es una cifra importante, debido a que la mayoría de las mujeres tienen de 6 a 10 años laborando en la empresa, sería interesante cuestionarnos a que se debe esta situación laboral, ¿por qué deciden seguir laborando en la institución?, las infinitas respuestas podrían exponer más de lo que imaginamos y sería importante

reconocer sus motivaciones para esbozar un acercamiento mucho más humano que las apoye.

### Gráfico 3.

Pregunta 3. ¿Cuál es el rango que ocupa?



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

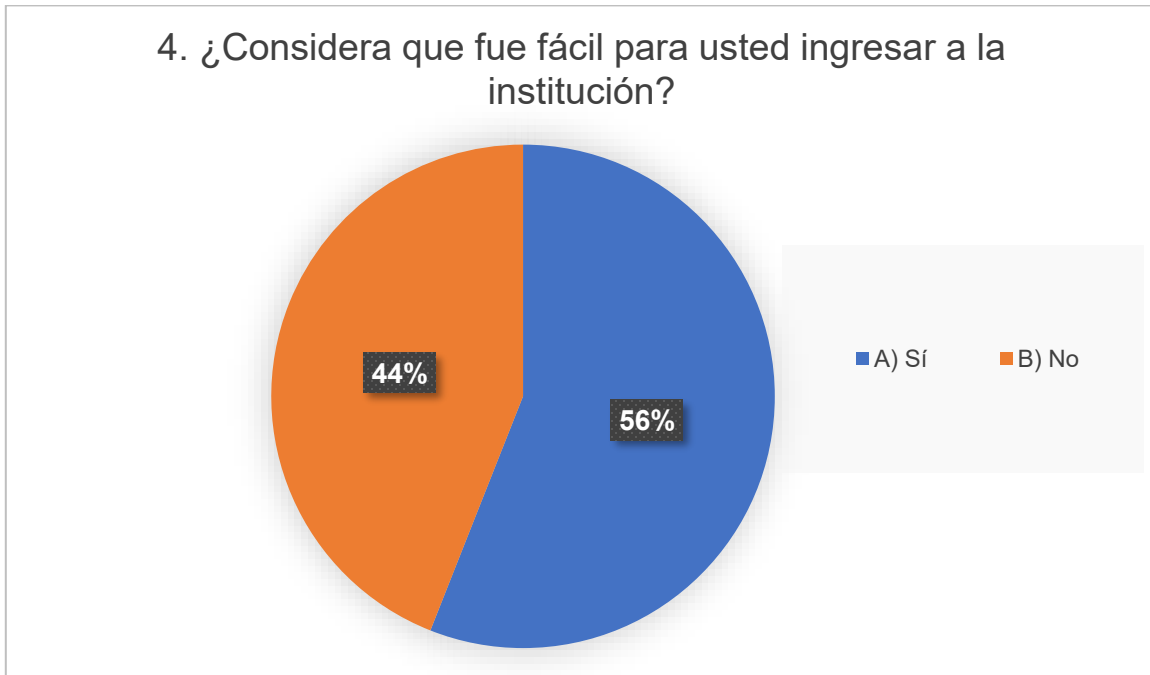
La pregunta fue de respuesta abierta, por lo que, de acuerdo con los datos obtenidos, la mayoría de las mujeres respondían a sus rangos en policía, algunas eran policías de género, de proximidad u operativos, mientras que el que ocupa menor integrantes en el puesto es el comandante.

Es interesante observar que la mayoría de las mujeres policías cumplen su labor en el ámbito general de policías, mientras que sólo una es comandante, ¿a qué se debe esta situación?, sería interesante hacer una comparativa con la

situación masculina para observar los cambios que se presentan de acuerdo con su género.

**Gráfico 4.**

*Pregunta 4. ¿Considera que fue fácil para usted ingresar a la institución?*



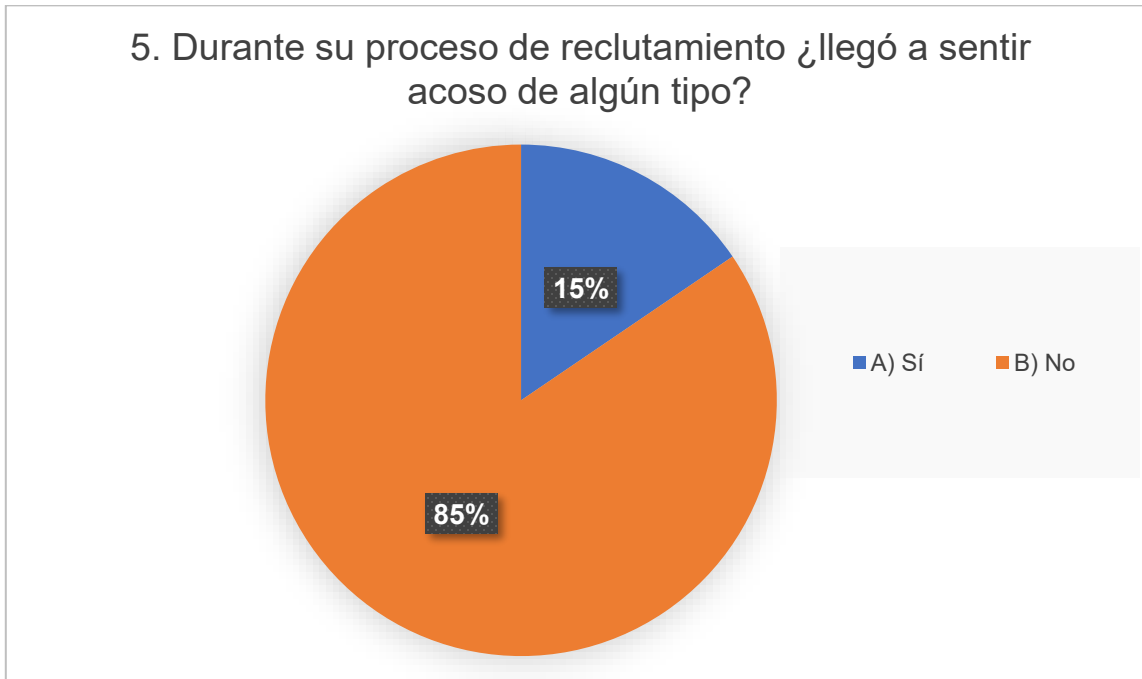
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

Para la mayoría de las mujeres encuestadas fue fácil ingresar a la institución con un 56%, sin embargo, para el 44% no lo fue.

Es una cifra importante, debido a que es más la mitad de la población la que logró ingresar a la institución con “facilidad”, aun así, vale cuestionarse cuáles fueron las especificaciones personales para que esa área la percepción de las mujeres policías. Y observar el por qué para el 44% de las otras policías no lo fue.

**Gráfico 5.**

*Pregunta 5. Durante su proceso de reclutamiento ¿llegó a sentir acoso de algún tipo?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las mujeres encuestadas, el 85% afirma no presentar ningún tipo de acoso durante su reclutamiento para la corporación, sin embargo, el 15% si lo presentó.

Las mujeres en la etapa de su reclutamiento no percibieron, en su mayoría, algún tipo de acoso, lo que es gratificante, pues puede ser un proceso bastante incómodo y particular al ser un primer acercamiento a la institución, sin embargo, el 15% restante, comenta que sí recibió acoso, sería importante preguntarnos ¿de quién?, ¿qué tipo de acoso fue?, ¿cómo reaccionaron ante la situación?, ¿ellas notaron acoso dirigido a alguien más?

**Gráfico 6.**

*Pregunta 6. ¿Ha sufrido violencia de cualquier tipo por parte de sus compañeros?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

El 24% de las mujeres encuestadas respondieron que sí han sufrido cualquier tipo de violencia, pero el 76% declara que no ha sido así. En esta pregunta se señala que se ser “no” la respuesta, se puede pasar hasta la pregunta 9. Por lo que las preguntas 7 y 8 son respondidas por 60 mujeres.

**Gráfico 7.**

*Pregunta 7. ¿Qué tipo de violencia ha sufrido por parte de sus compañeros?*



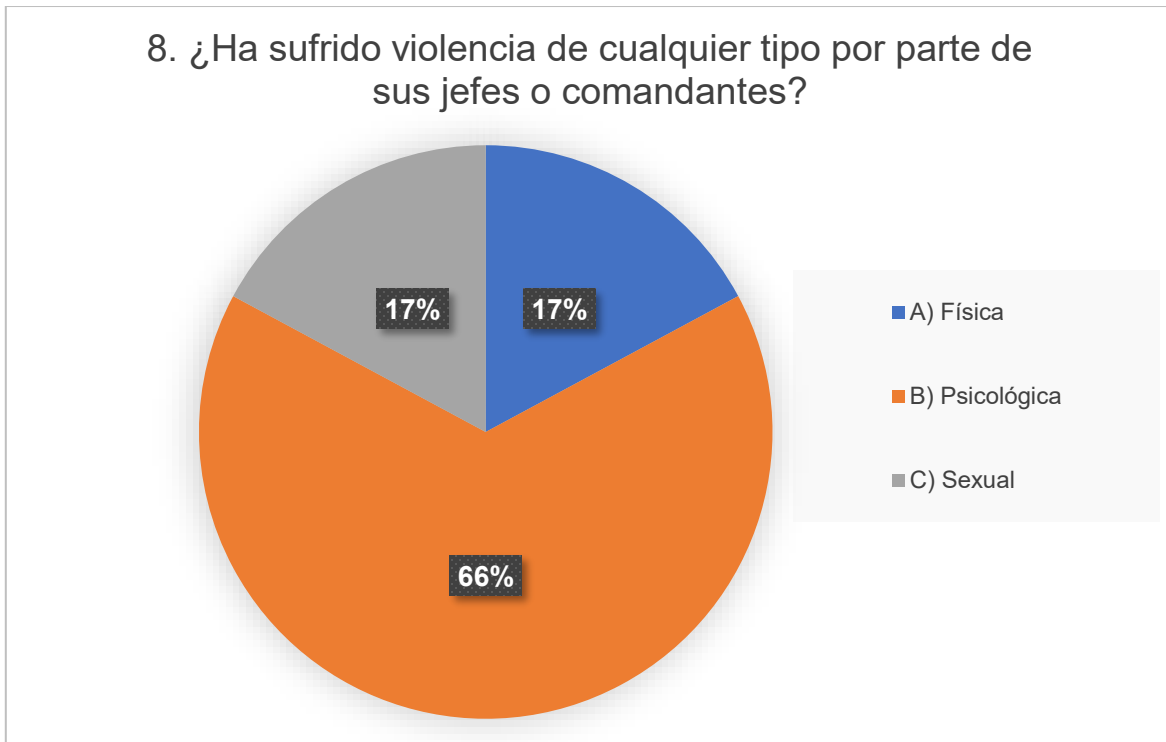
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 60 mujeres que respondieron que sí sufren violencia por parte de sus compañeros, el 45% afirma que se trató psicológica, mientras que el 33% menciona que fue de forma física; y sólo el 22% de manera sexual.

De ese 24% que afirma sufrió violencia de algún tipo, lo interesante es que en su mayoría las mujeres sufren en sentido psicológico, pero sin dejar de visibilizar que también se vive violencia de tipo sexual y física.

**Gráfico 8.**

*Pregunta 8. ¿Ha sufrido violencia de cualquier tipo por parte de sus jefes o comandantes?*



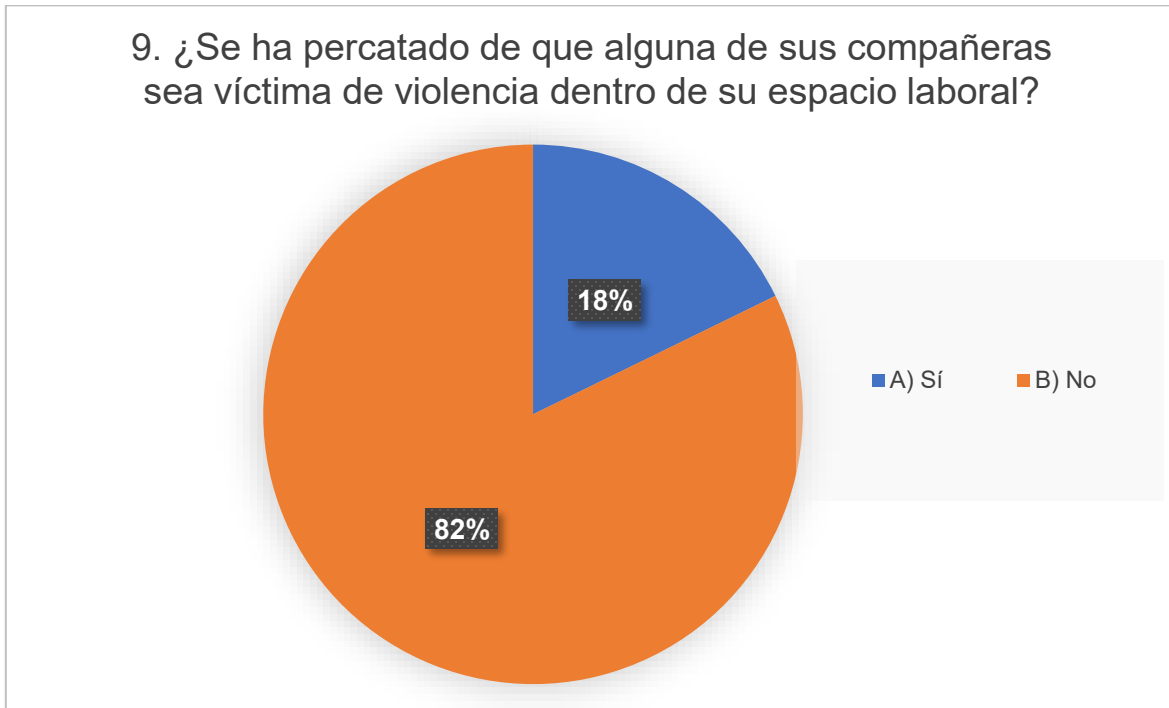
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

Del mismo modo, las 60 mujeres responden que sí sufren violencia por parte de sus jefes o comandantes, principalmente, con un 66% de forma psicológica, mientras que el 17% es sexual y el 17% de manera física.

Es interesante observar que en su mayoría las mujeres viven violencia psicológica por parte de sus superiores, pero al mismo tiempo, intrigante pensar que también los mismos superiores ejercen violencia hacia ellas de tipo sexual y física.

**Gráfico 9.**

*Pregunta 9. ¿Se ha percatado de que alguna de sus compañeras sea víctima de violencia dentro de su espacio laboral?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

Las policías responden en su mayoría, un 82% que sus compañeras no sufren violencia dentro del espacio laboral, mientras que el 18% si lo considera.

La disparidad entre ambos porcentajes puede reflejar una falta de sensibilización o de recursos adecuados para reconocer y abordar estas situaciones de violencia en el espacio laboral. Además, la diferencia podría indicar un posible fenómeno de negación o normalización de la violencia en el entorno policial, donde las experiencias de algunas mujeres podrían ser minimizadas por sus compañeras o superiores.

**Gráfico 10.**

*Pregunta 10. ¿En algún momento ha ejercido violencia?*



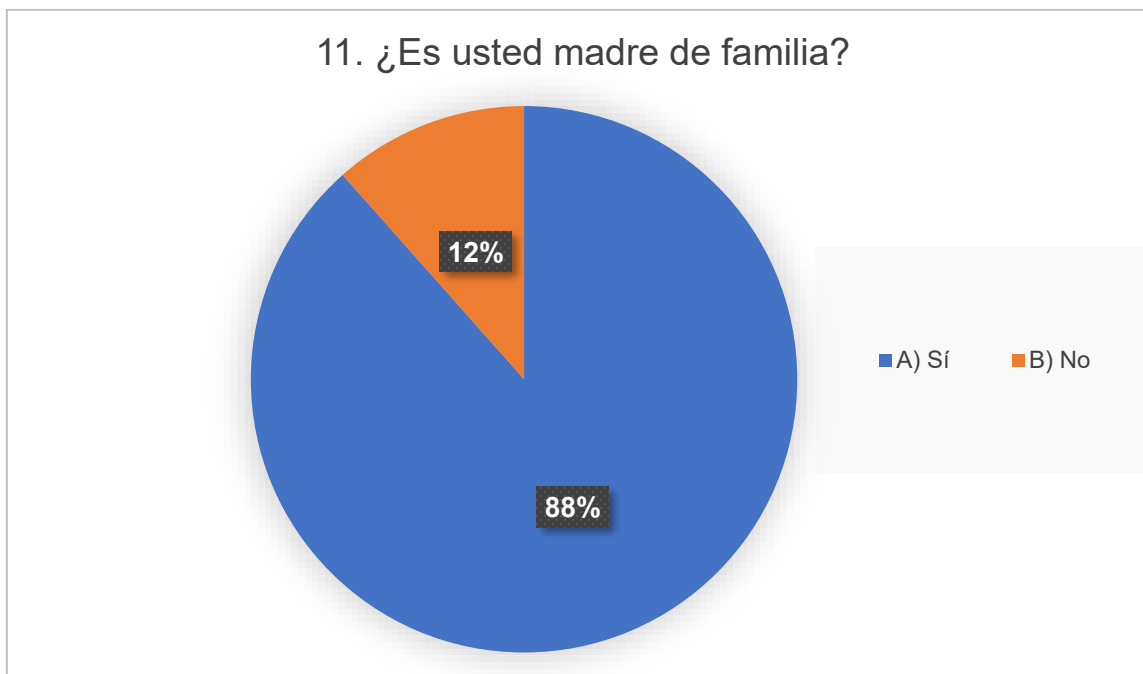
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

La mayoría de las policías responden en un 87% que no han ejercido violencia, mientras que el 13% si lo considera.

Este resultado sugiere que la mayoría de las agentes reconoce que su comportamiento dentro del espacio laboral no ha involucrado acciones violentas, lo que podría reflejar un compromiso con la normativa institucional o una percepción de que sus interacciones con compañeros y subordinados se han dado dentro de un marco de respeto y profesionalismo.

### Gráfico 11.

Pregunta 11. ¿Es usted madre de familia?



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

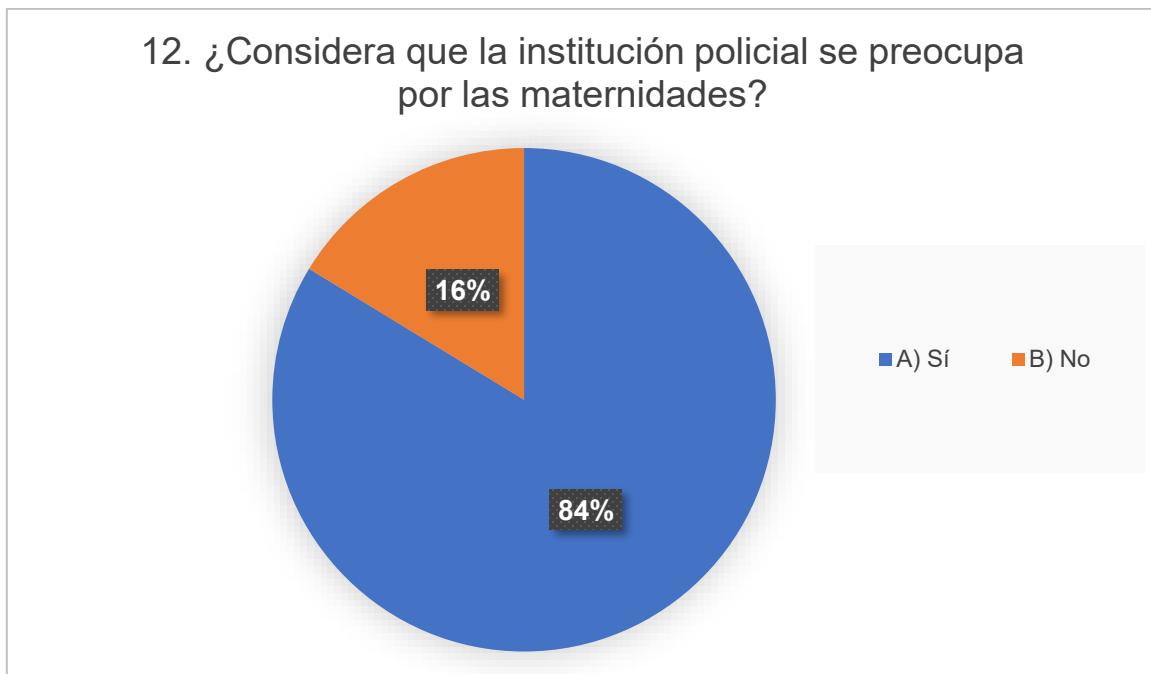
De las 203 mujeres que se cuestionaron, el 88% contestó que, si es madre de familia, mientras que el 12% respondió que no. En esta pregunta, si es que respondió “no”, se da la opción de saltar las preguntas siguientes hasta la 15, debido a que todas son referentes a la maternidad. Por lo que sólo 179 mujeres contestaron las preguntas 12, 13 y 14 respectivamente.

Es importante notar que la división entre madres y no madres en este caso ofrece una perspectiva clara sobre las necesidades y experiencias de las mujeres que desempeñan el rol de madre en la institución. Las preguntas que siguen, relacionadas con la maternidad, pueden proporcionar información crucial sobre cómo las políticas y condiciones laborales afectan a las mujeres en esta situación,

incluyendo posibles desafíos relacionados con la conciliación entre el trabajo y la crianza de los hijos, así como las expectativas y presiones adicionales que pueden enfrentar.

**Gráfico 12.**

*Pregunta 12. ¿Considera que la institución policial se preocupa por las maternidades?*



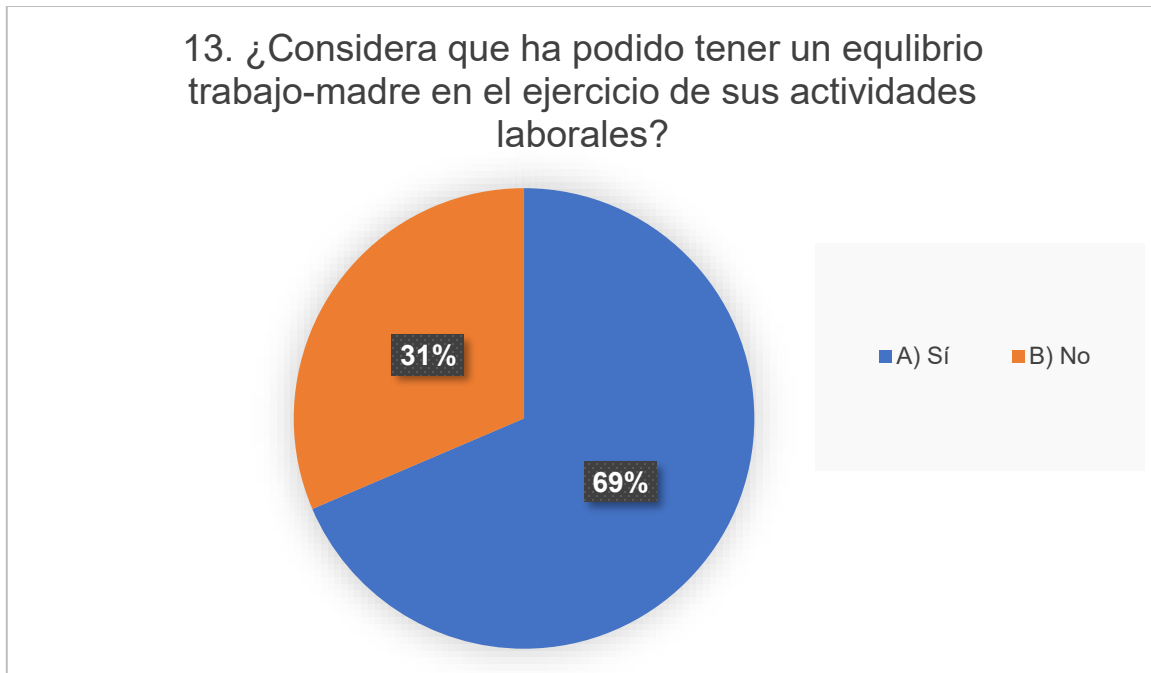
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 179 mujeres que contestaron la pregunta 11 referente a la maternidad, 84% considera que la institución policial se preocupa por las maternidades, mientras que el 16% no lo considera.

Las mujeres perciben en su mayoría un apoyo a las maternidades, pero cabe preguntarse qué tipo de apoyo es el que les otorga la institución.

**Gráfico 13.**

*Pregunta 13. ¿Considera que ha podido tener un equilibrio trabajo-madre en el ejercicio de sus actividades laborales?*



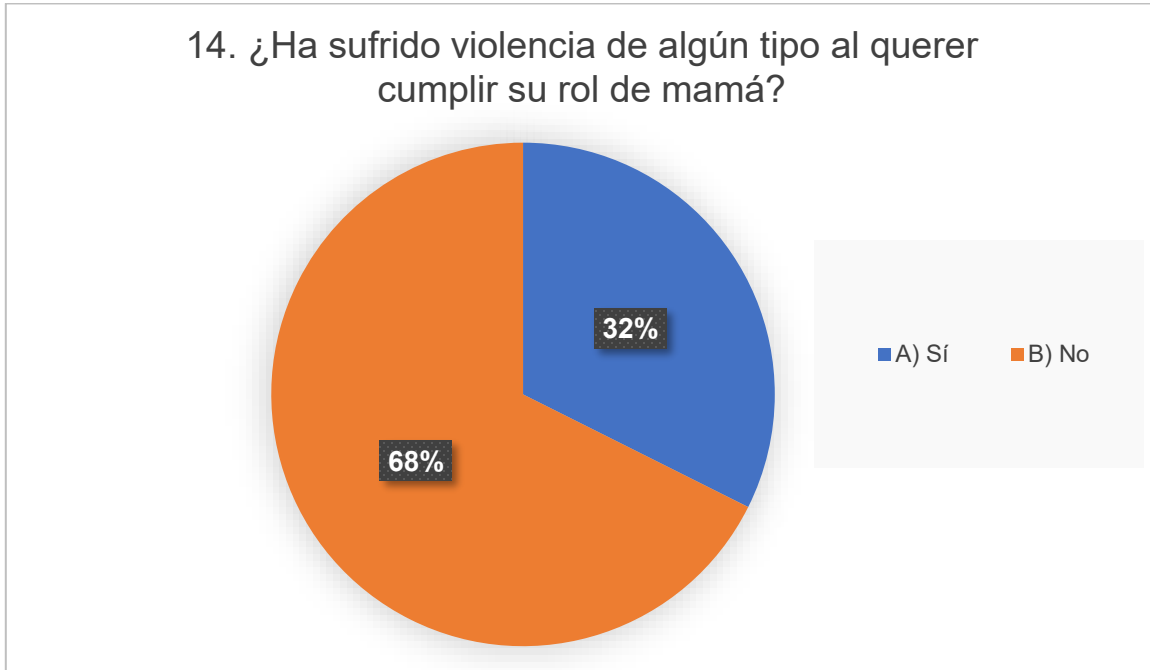
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las mujeres que viven la maternidad dentro de la institución, el 69% considera que ha podido tener un equilibrio trabajo-madre en el ejercicio de sus actividades, sin embargo, el 31% no lo considera así.

Este resultado invita a una reflexión crítica sobre la necesidad de implementar políticas más inclusivas y adaptadas a las necesidades de las mujeres que atraviesan la maternidad dentro de la institución, como licencias extendidas, horarios flexibles o programas de apoyo que faciliten la integración de las responsabilidades familiares con las exigencias del trabajo.

**Gráfico 14.**

*Pregunta 14. ¿Ha sufrido violencia de algún tipo al querer cumplir su rol de mamá?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las mujeres que respondieron a la pregunta 11, el 68% considera que si ha sufrido algún tipo de violencia al querer cumplir su rol de mamá. Mientras que el 32% no lo considera así.

Es importante notar que, del total de la muestra, el 32% considera que sí sufren violencia por querer cumplir su rol como madres, ¿a qué se debe este fenómeno? y ¿qué tipo de violencia se sufre?

**Gráfico 15.**

*Pregunta 15. ¿Considera que existen prácticas para no fomentar la violencia dentro de la institución?*



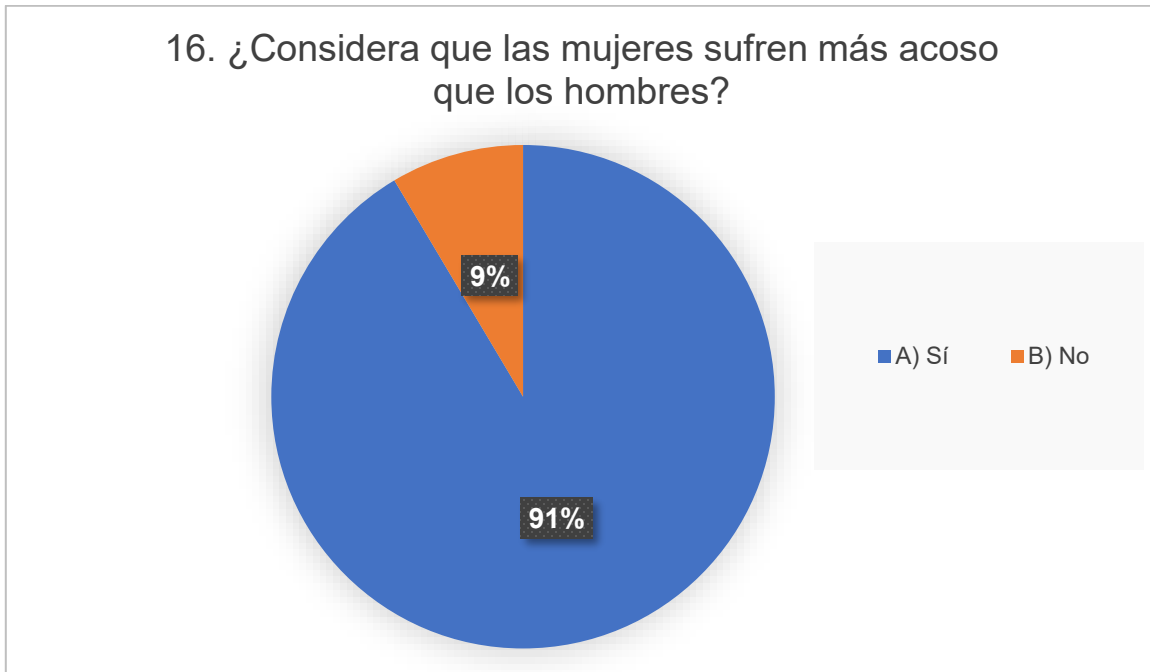
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 203 mujeres que respondieron la encuesta, el 83% considera que sí existen prácticas para no fomentar la violencia en la institución, mientras que el 17% no lo considera así.

Es crucial que la institución realice una revisión de las políticas existentes, que se asegure de que sean inclusivas, accesibles y efectivas, y explore nuevas formas de garantizar que todas las mujeres dentro de la institución puedan experimentar un entorno laboral seguro y libre de violencia.

**Gráfico 16.**

*Pregunta 16. ¿Considera que las mujeres sufren más acoso que los hombres?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 203 mujeres que contestaron el cuestionario, el 91% considera que las mujeres sufren más acoso que los hombres, mientras que el 9% no lo considera así.

Aquí hay un claro señalamiento, casi el 100% de las mujeres encuestadas considera que las mujeres sufren más acoso que los hombres, pero es interesante notar ese 9% que no lo considera así, ¿a qué se debe?

**Gráfico 17.**

*Pregunta 17. ¿Considera que la violencia contra las mujeres se ha normalizado?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 203 mujeres que contestaron el cuestionario, el 54% considera que la violencia contra las mujeres se ha normalizado, sin embargo, el 46% no lo considera así.

Es una dicotomía bastante interesante, se desconoce por qué la mayoría de las mujeres considera que la violencia contra las mujeres no se ha normalizado, sin embargo, el 46% si lo percibe así, respecto a las experiencias de vida que conllevan su respuesta.

**Gráfico 18.**

*Pregunta 18. ¿Ha sido víctima de insinuaciones indecorosas para la facilidad de un ascenso?*



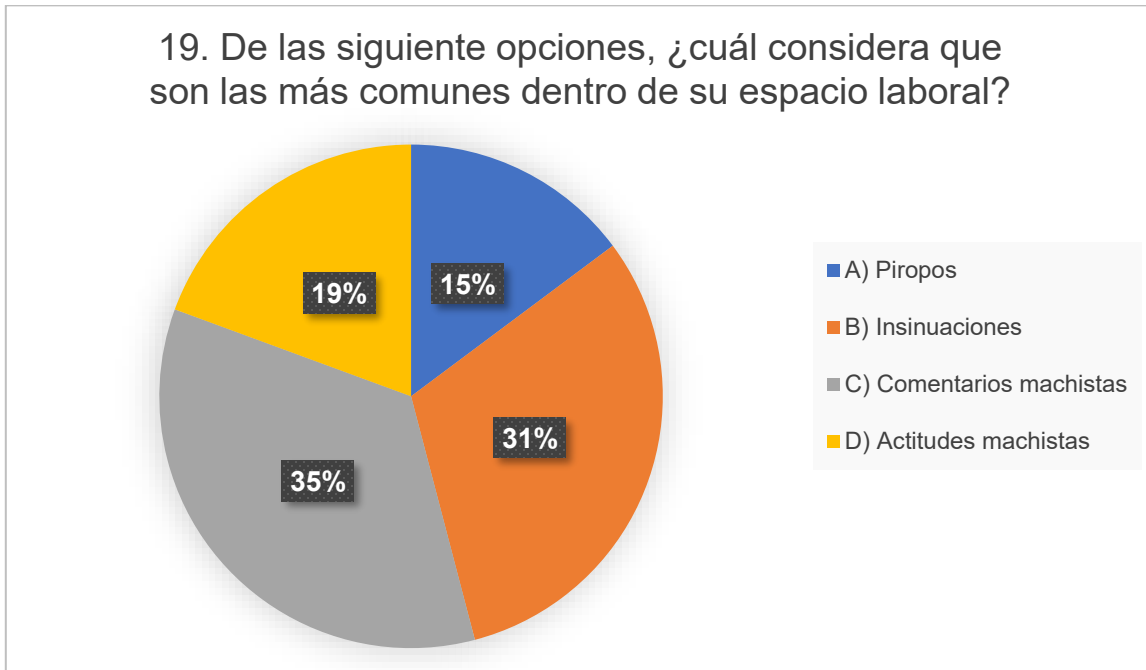
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 203 policías que realizaron el cuestionario, el 58% comenta que ha sido víctima de insinuaciones indecorosas para la facilidad de un ascenso, mientras que el 42% no.

Es interesante notar que casi la mayoría de las mujeres sí vivió una situación de insinuación indecorosa para la facilidad de un ascenso, es indispensable preguntarse si ellas aceptaron, ¿quién ofrecía estos ascensos, y si aún se siguen practicando?.

**Gráfico 19.**

*Pregunta 19. De las siguientes opciones, ¿cuál considera que son las más comunes dentro de su espacio laboral?*



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos del cuestionario realizado.

De las 203 mujeres policías que realizaron el cuestionario, el 35% considera que los comentarios machistas son más comunes en su entorno laboral, el 31% considera que son las insinuaciones, el 15% considera que son los piropos, y finalmente, el 19% considera que son las actitudes machistas.

Este capítulo ha proporcionado un diagnóstico detallado sobre las experiencias y dificultades que enfrentan las mujeres policías en el Estado de México, a partir de datos obtenidos en el cuestionario.

A lo largo de este análisis, se ha evidenciado que, aunque la mayoría de las mujeres perciben que existen prácticas institucionales para prevenir la violencia y

promover un ambiente más inclusivo, persisten desafíos significativos con la conciliación entre el trabajo y la maternidad, las barreras de género en el ambiente laboral y las tensiones entre las políticas institucionales y su implementación efectiva en el día a día de las mujeres.

A través de las respuestas, se ha observado que, si bien muchas mujeres reportan un entorno en el que se están implementando prácticas para evitar la violencia, un porcentaje aún enfrenta dificultades para acceder a un equilibrio adecuado entre sus roles como trabajadoras y madres, lo que refleja una estructura institucional que, aunque progresiva, aún no ha resuelto completamente las necesidades de las mujeres en todos los aspectos.

Al vincular este capítulo con las conclusiones generales de la presente investigación, se reafirma que la inclusión de la perspectiva de género debe ser un proceso continuo, que no solo contemple la implementación de políticas formales, sino también la creación de un cambio cultural dentro de la institución.

## **Hallazgos y conclusiones**

En este capítulo final, se presentan los principales hallazgos obtenidos a lo largo de la investigación sobre la violencia de género en las instituciones policiales del Estado de México.

A partir del análisis de los datos recopilados, se ha logrado identificar tanto los avances como las persistentes barreras que enfrentan las mujeres en la policía, en relación con la violencia de género, la discriminación estructural y la falta de condiciones laborales equitativas.

Este capítulo tiene como objetivo sintetizar los resultados clave de la investigación y ofrecer una reflexión crítica sobre los desafíos actuales, así como las implicaciones que estos hallazgos tienen para las políticas de género dentro de las fuerzas de seguridad. Además, se reflexiona sobre la importancia de crear espacios inclusivos y seguros para las mujeres en la policía, que no solo aborden la violencia de género, sino que también promuevan la igualdad de oportunidades.

Finalmente, se presentan las recomendaciones para fortalecer las políticas existentes y proponer nuevas medidas que contribuyan a erradicar la violencia de género y promover un entorno laboral más justo y equitativo para las mujeres policías del Estado de México. Los hallazgos obtenidos en esta investigación ofrecen una base sólida para futuras intervenciones y reformas en las instituciones de seguridad, con el fin de garantizar que las mujeres puedan desempeñar su labor en un entorno libre de violencia y discriminación.

La relevancia en los cuestionarios que se aplicaron fue determinante en considerar que las mujeres policías del Estado de México sí enfrentan dificultades en sus funciones de labor cotidianas.

Durante la aplicación del instrumento hubo mujeres que se acercaron para comentar sobre alguna situación de violencia que sufrieron o siguen sufriendo en su estancia laboral, se platicó con ellas de manera superficial, debido a que debían cumplir sus horarios en turno, sin embargo, se puede destacar que, en su mayoría, las mujeres expresan que sí viven violencias en la institución.

Es alarmante notar que las vivencias de las mujeres policías en su labor está involucrando situaciones de acoso, de acuerdo con el gráfico 19, el 35% sufre comentarios machistas, mientras que el 31% son insinuaciones, lo que refleja que son los mismos compañeros los que generan este ambiente de trabajo inestable para ellas.

Es importante observar los resultados obtenidos de los cuestionarios, ya que, presentan una correlación entre sí. Tan sólo en el gráfico 4, las mujeres confirman que fue fácil entrar a la institución, con un 56%, mientras que el 44% no lo percibió así; al mismo tiempo, en la pregunta 13, las mujeres, en un 31% considera que no ha podido mantener un equilibrio entre su rol de madre y su empleo como policía. No son las cifras exactamente iguales, pero si es una correlación, y al mismo tiempo un posible factor de que el hecho de ser madres les impida poder desempeñarse libremente sin dificultades en otros espacios, como el de ser policías.

De acuerdo con Arteaga (2021), la experiencia de la maternidad es un proceso transformador en las trayectorias de muchas mujeres asalariadas, que genera diversas tensiones y conflictos en el intento de balancear múltiples identidades como ser madre-trabajadora.

Además, en la pregunta 14, las mujeres policías madres, comentan en un 32% que sufren violencia de algún tipo al querer cumplir su maternidad, sería interesante preguntarse ¿quién las violenta y por qué?

Al mismo tiempo, es interesante observar que, del 24% que sufrió violencia de algún tipo dentro de la institución, tanto en la pregunta 7 como en la 8, se reconoce en su mayoría que sufrieron una violencia psicológica, por parte de compañeros y comandantes, sin embargo, es indiscutible señalar, que en la pregunta 8, respectiva a los jefes o comandantes, la mayoría de las mujeres afirma que viven más violencia psicológica que con sus compañeros.

En ambas preguntas, las mujeres policías también expresan que se vivieron experiencias violentas de tipo sexual y físico. En un cuestionario, una de las participantes escribió “violación”; es importante señalar que los cuestionarios fueron contestados de manera anónima, sin embargo, se presentó el caso a la jefa de turno para que hiciera notar a la supervisora y comandante sobre la situación.

Es una cuestión alarmante el hecho de que, entre los defensores de la justicia, irónicamente se sigan cometiendo injusticias. Muchas mujeres reconocen la normalización de la violencia, y al mismo tiempo, desconfían de las denuncias dentro de la institución, por lo que la situación, más allá de ser tomada en cuenta,

ni siquiera es percibida, sin embargo, la culpa no recae en ellas al no denunciar, sino en los agresores y el mismo sistema que las orilla a no hacerlo.

Las mujeres policía, además de ser en su mayoría madres, también tienen que cumplir con su trabajo, y, además, enfrentar situaciones de más riesgo (que los hombres), como violencias, por el hecho de ser mujeres policías. En la pregunta 16, las mujeres consideran en el 91% que ellas sufren más acoso que los hombres y al mismo tiempo, el 46% considera que estas violencias se han normalizado.

De acuerdo con el diagnóstico presentado, las mujeres sufren violencia por parte de sus comandantes y jefes, lo que convierte un ambiente laboral inadecuado para el ejercicio de sus labores. Tan sólo en la pregunta 18, el 43% de las mujeres cuestionadas expresan que han sido víctimas de insinuaciones indecorosas para la facilidad de un acoso. Y al mismo tiempo, con la pregunta 15, las mujeres en un 17% considera que no existen prácticas para no fomentar la violencia dentro de la institución.

En todas las preguntas realizadas, no hay ninguna que tenga el 100% de unanimidad, en todas se refleja un porcentaje contrario al esperado, lo cual es alarmante e importante reconocer, ya que, refleja una problemática que se vive dentro de la institución y que no se atiende, de lo contrario los resultados no serían tan dispersos como los que se reflejan.

Considero que es necesario mantener vigentes los talleres de sensibilización de género, formar redes de apoyo entre mujeres, y apoyo psicológico, jurídico y social policía para el adecuado acompañamiento en una situación de violencia.

Al mismo tiempo, y respecto a las instituciones que albergan los cuerpos policíacos, se puede señalar que no se atienden en su mayoría estas situaciones, y claro que es respecto a la falta de denuncia, pero también a la falta de importancia y visibilización que esta situación demanda por sí sola.

Las mujeres históricamente han vivido violencia persistente en sus vidas, que ha sido interiorizada, y hoy en día, el hecho de solo presentar que se vive es un gran avance, pero no es suficiente, reconocer que las mujeres aún viven violencias, que son silenciadas, solapadas y repetidas es lamentable, siendo, además, violencias que se viven dentro de instituciones que se supone aseguran la integridad de las sociedades.

Establecer áreas protegidas y acogedoras para las mujeres en las entidades policiales es esencial para asegurar un lugar de trabajo equitativo y respetuoso. Según los datos obtenidos, las mujeres en la policía se ven confrontadas a obstáculos importantes como agresiones por género, hostigamiento laboral y trato desigual, lo cual obstaculiza su crecimiento tanto en lo profesional como en lo personal. Por ende, resulta vital que las entidades de seguridad apliquen tácticas que resguarden a las mujeres de todo tipo de agresión, al mismo tiempo que fomenten su involucramiento activo y total en todos los ámbitos de la estructura.

Lugares acogedores, que aseguren un trato justo y sin violencia, son fundamentales para evitar el hostigamiento y la violencia de género, dos problemas fuertemente arraigados en diversos cuerpos policiales. Adicionalmente, estos lugares promueven la equidad en las posibilidades, permitiendo que las mujeres

alcancen posiciones de liderazgo y progresen en su trayectoria laboral sin obstáculos basados en el género.

Al crear un ambiente seguro y respetuoso, también se mejora el bienestar emocional y mental de las mujeres, disminuyendo la presión y la preocupación originadas por experiencias de discriminación o maltrato.

Durante esta investigación, se ha descubierto que a pesar de las políticas destinadas a prevenir la violencia de género y fomentar la igualdad en las fuerzas policiales del Estado de México, aún hay desafíos significativos en su aplicación y en el ambiente de trabajo. La violencia de género, la discriminación arraigada y la falta de condiciones laborales justas siguen perjudicando a las mujeres oficiales, lo que dificulta su progreso profesional y su bienestar en la institución.

Es crucial mejorar las reglas vigentes y presentar medidas innovadoras que ataquen de forma global estos problemas.

Mejoramiento de las reglas existentes:

1. Mejora y renovación de pautas de prevención de abuso de género: Es crucial actualizar y mejorar las directrices establecidas en las instituciones para adaptarlas a la actualidad y garantizar una respuesta óptima frente a situaciones de abuso de género. Se debe garantizar la existencia de procedimientos claros y sencillos que permitan a las mujeres reportar incidentes de acoso o abuso sin miedo a consecuencias negativas, además de proporcionar capacitación constante sobre estos lineamientos a todo el personal de la policía.

2. Educación y concienciación sobre equidad de género: Es fundamental ofrecer capacitaciones frecuentes acerca de equidad de género, hostigamiento laboral y violencia de género para transformar la mentalidad en el ámbito institucional. Toda la organización necesita participar en estos programas, desde el personal más joven hasta los líderes, para asegurar un cambio en la forma de pensar que promueva el respeto entre todos y la igualdad en la forma en que nos tratamos mutuamente.

Asegurar un equilibrio efectivo entre el trabajo y la vida personal: Resulta crucial establecer políticas que brinden mayor flexibilidad a las mujeres en la policía para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, sobre todo para aquellas que tienen hijos. Entre las posibles acciones se encuentran la implementación de horarios más adaptables, extensiones en los permisos parentales y la introducción de programas de respaldo para ayudar a las empleadas durante la etapa de la maternidad.

Sugerencias para implementar nuevas acciones:

1. Establecimiento de lugares seguros con asistencia psicológica: Resulta crucial la creación de entornos de protección dentro de las fuerzas del orden para brindar a las mujeres ayuda emocional y psicológica en situaciones de violencia o acoso.

Estas áreas precisan ser privadas y tener expertos especializados en ayudar a personas que han sufrido violencia de género. Asimismo, es clave fomentar conexiones entre mujeres policías para formar un grupo unido que favorezca reportar cualquier situación de maltrato.

2. Modos de responsabilidad y supervisión de situaciones: Es esencial implementar un proceso claro y eficiente para garantizar que los casos de violencia de género y acoso sean abordados con la seriedad que merecen. Esto implica establecer un equipo dedicado a investigar y monitorear los incidentes, y asegurar que quienes sean responsables enfrenten las adecuadas repercusiones. Es crucial que las mujeres participen activamente en este sistema para asegurar que sus opiniones sean consideradas durante todo el procedimiento.

3. Impulso del involucramiento femenino en roles directivos: Las normativas deben promover de manera proactiva la integración de mujeres en cargos de liderazgo y en la toma de decisiones en la fuerza policial. Esto favorece la creación de un entorno más justo y facilita que las vivencias y requerimientos de las mujeres se tomen en cuenta al diseñar políticas y tácticas. Establecer iniciativas de acompañamiento y formación para mujeres que desean desempeñarse en puestos directivos, sería un avance significativo hacia la igualdad de oportunidades.

Para erradicar completamente la violencia contra las mujeres y fomentar un ambiente de trabajo más equitativo y justo para las policías en el Estado de México, es esencial que las autoridades asuman el compromiso de seguir las sugerencias mencionadas. Esto implica la necesidad de un plan completo que no solo cambie las reglas actuales, sino que también impulse un cambio profundo en la forma en que se opera en las instituciones policiales, buscando siempre la igualdad de género. Solo cuando se tomen acciones concretas y eficaces se podrá asegurar

que las mujeres tengan la oportunidad de trabajar en un ambiente que no tenga violencia, discriminación u obstáculos organizativos, lo que les permitirá aportar completamente a la seguridad y felicidad de la comunidad.

En resumen, la violencia de género en las fuerzas policiales del Estado de México demanda una reacción rápida y firme. Es esencial que las políticas y estrategias para la prevención sean revisadas y reforzadas, adoptando acciones concretas para asegurar un ambiente laboral seguro, justo y sin violencia para las mujeres. Solo con un compromiso genuino de las instituciones y un esfuerzo colectivo por eliminar las disparidades de género, se podrá alcanzar una policía más equitativa, inclusiva y eficaz, que pueda representar y salvaguardar los derechos de todos sin importar

## Bibliografía

- Ángel, A. (2018, 21 de diciembre). Sexenio de Peña Nieto cerró con 14% más homicidios que el de Felipe Calderón. *Animal Político*. Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/2018/12/homicidios-sexenio-epn/>
- Arteaga, C, (2021). Identidad, maternidad y trabajo: Un estudio entre clases sociales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 34, núm. 48, pp. 155-173. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/racs/v34n48/1688-4981-racs-34-48-155.pdf>
- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías. *El Cotidiano*, vol 16, núm. 101, mayo-junio 2000, pp. 74-83. Universidad Autónoma Metropolitana, Distrito Federal, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32510107.pdf>
- Bailón, F. (2020, 9 de septiembre). El Cuerpo de la Policía Femenil: imágenes y representaciones, ciudad de México, 1930. SCIELO. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-03482020000200104#aff1](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482020000200104#aff1)
- Beauvoir, S. (1987). *El segundo sexo: Los hechos y los mitos*. Buenos Aires: Siglo XX.
- Bodelón, E (2014). Violencia Institucional y violencia de género 133 – 155. Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/2783/2900>

Bover, T. (2009). Género Policial: Tres miradas etnográficas sobre instituciones policiales. *Prácticas de Oficio*. Disponible en:

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/118787/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/118787/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cantú, E. (2014). La cultura organizacional y el modelo de policía en México. Ciencia

UANL. Año 17. No. 67. Disponible en: <https://cienciauanl.uanl.mx/wp-content/uploads/2014/06/culturaorganizacionalpolicia1767.pdf>

Cañas, C. W. (2021, 3 diciembre). La Recomendación 13/2021 visibiliza que las mujeres policías tienen derecho a una vida libre de violencia, hostigamiento o acoso sexual. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

[https://cdhcm.org.mx/2021/12/la-recomendacion-13-2021-visibiliza-que-las-mujeres-policias-tienen-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia-hostigamiento-o-acoso-](https://cdhcm.org.mx/2021/12/la-recomendacion-13-2021-visibiliza-que-las-mujeres-policias-tienen-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia-hostigamiento-o-acoso-sexual/#:~:text=Seguimiento%202000%20%E2%80%93%201994-,%20La%20Recomendaci%C3%B3n%2013%2F2021%20visibiliza%20que%20las%20mujeres%20polic%3ADas%20tienen,%20violencia%2C%20hostigamiento%20o%20acoso%20sexual&text=De%202015%20a%202019%2C%20este,%20discriminaci%C3%B3n%2C%20principalmente%20por%20embarazo)

[sexual/#:~:text=Seguimiento%202000%20%E2%80%93%201994-,%20La%20Recomendaci%C3%B3n%2013%2F2021%20visibiliza%20que%20las%20mujeres%20polic%3ADas%20tienen,%20violencia%2C%20hostigamiento%20o%20acoso%20sexual&text=De%202015%20a%202019%2C%20este,%20discriminaci%C3%B3n%2C%20principalmente%20por%20embarazo](https://cdhcm.org.mx/2021/12/la-recomendacion-13-2021-visibiliza-que-las-mujeres-policias-tienen-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia-hostigamiento-o-acoso-sexual/#:~:text=Seguimiento%202000%20%E2%80%93%201994-,%20La%20Recomendaci%C3%B3n%2013%2F2021%20visibiliza%20que%20las%20mujeres%20polic%3ADas%20tienen,%20violencia%2C%20hostigamiento%20o%20acoso%20sexual&text=De%202015%20a%202019%2C%20este,%20discriminaci%C3%B3n%2C%20principalmente%20por%20embarazo)

Causa en Común, (2020). Ser Mujer Policía en México. Nezahualcóyotl, Estado de México. Disponible en:

<https://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2023/02/INFORME-FINAL-MUJERPOLICIA.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH, (2018). Principales derechos y deberes de las y los elementos policiales en el ejercicio de sus funciones.

Recuperado de:

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/41-DH-Policiales.pdf>

Convocatoria para policía preventivo estatal. (marzo 24, 2022). Secretaría de Seguridad. Tomo CCXIII No. 55. Disponible en:

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2022/marzo/mar241/mar241b.pdf>

Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. Revista Ciencias De La Educación, vol. 20, núm. 36, Valencia. Venezuela.

Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>

Cuellar, J. (2020). Prevención del acoso y hostigamiento sexual en corporaciones de policías bajo el enfoque de masculinidades. Proyecto terminal Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/105600/PREVENCIÓN%20DEL%20ACOSO%20SEXUAL%20EN%20CORPORACIONES%20DE%20POLICIA-%20VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De la Barrera, Et al. (2013) Hacia una nueva policía: Diagnóstico y propuesta.

Recuperado de:

[https://issuu.com/programauniversitarioderechoshumano/docs/hacia\\_una\\_nueva\\_policia](https://issuu.com/programauniversitarioderechoshumano/docs/hacia_una_nueva_policia)

Denney, L. (2019) “Género y Labores Policiales”, en la Caja de Herramientas de Género y Seguridad, Ginebra: DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres.

Recuperado de:

[https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit\\_ES\\_Tool-2.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_ES_Tool-2.pdf)

Déziga, P. (2019, octubre 30). Ser Mujer Policía. Animal Político. Disponible en:

<https://www.animalpolitico.com/el-blog-de-causa-en-comun/ser-mujer-policia>

Facio, Alda. (2008). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Costa Rica,

Corte Interamericana de Derechos Humanos. En Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano, pp. 65-78.

Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>

Fernández, A. (2004). El género como categoría de análisis en la enseñanza de las

ciencias sociales. Departamento de didáctica de las ciencias sociales. Universidad Complutense de Madrid.

Gobierno de la Ciudad de México, GCM, (marzo 04, 2022). Trabajo de contención

y no represión de mujeres policías de la capital es ejemplo mundial: Claudia

Sheinbaum. Disponible en:

<https://www.jefaturadegobierno.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/trabajo-de-contencion-y-no-represion-de-mujeres-policias-de-la-capital-es-ejemplo-mundial-claudia-sheinbaum>

Haro-Reyes, D. (2013). Reflexión sobre los derechos de los policías en México.

Revista Criminalidad. Vol, 55, no. 1, Bogotá. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-)

[31082013000100010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082013000100010)

Harris, M. (2015). Cultura: definición de Harris basada en la de Tylos. Recuperado de: <https://franciscoorozcoguerrero.blogspot.com/2015/02/cultura-definicion-basada-en-la-de-tylor.html#:~:text=Marvin%20Harris%20ofrece%20otra%20definici%C3%B3n,es%20decir%2C%20su%20conducta>

Hernández, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. Nómadas. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 13. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>

Herrera, R. (2017). Apuntes sobre análisis institucional, indicadores, funciones, visión y modelos. Universidad de la Frontera (8). Disponible en: <http://analisis.ufro.cl/images/planD/3/Apuntes-sobre-Analisis-Institucional.pdf>

INEGI (2018). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción Sobre Seguridad Pública (ENVIPE). Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2018/doc/envipe2018\\_presentacion\\_nacional.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2018/doc/envipe2018_presentacion_nacional.pdf)

INEGI, (2020). Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cngspspe/2020/doc/cngspspe\\_2020\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cngspspe/2020/doc/cngspspe_2020_resultados.pdf)

INEGI, (2021). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción Sobre Seguridad Pública (ENVIPE). Recuperado

de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021\\_presentacion\\_nacional.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021_presentacion_nacional.pdf)

INEGI, (2022). Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal. Recuperado de:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cnspe/2022/doc/cnspe\\_2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cnspe/2022/doc/cnspe_2022_resultados.pdf)

León, M. & Crisol, E. (2011). Diseño de Cuestionarios (OPPUMAUGR y OPEUMAUGR): La opinión y la percepción del profesorado y de los estudiantes sobre el uso de las metodologías activas en la universidad.

Revista Currículum y Formación de Profesorado, vol. 15, núm. 2, pp. 271-298. Universidad de Granada, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56719129018.pdf>

Ley de Seguridad del Estado de México. Última reforma 05-04-2024. Disponible en:

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig015.pdf>

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios. Última reforma 22-06-2023. Disponible en:

<https://appsma.edomex.gob.mx/portal/wp-content/uploads/2024/05/leyvig233.pdf>

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Última reforma 23-03-2022. Disponible en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf>

Meneses, J. (2016). El cuestionario. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario>

Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

(febrero 10, 2024). Gobierno de México. Disponible en:

<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Notimex. (2018, 27 noviembre). A partir del 1 de diciembre el Estado de México

tendrá Policía de Género: Alfredo del Mazo. *El Economista*.

<https://www.eleconomista.com.mx/estados/A-partir-del-1-de-diciembre-el-Estado-de-Mexico-tendra-Policia-de-Genero-Alfredo-del-Mazo-20181126-0073.html>

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*; 35 (1), 227-232.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Porte Petit, A. (2015). Policía en México. 75 años de su implementación. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Ciudad de México. Recuperado de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4770/11.pdf>

Presidencia de la República EPN. (mayo 1, 2016). Comunicado. Disponible en:

<https://www.gob.mx/epn/prensa/anuncia-el-presidente-enrique-pena-nieto-la-incorporacion-de-las-seis-mil-mujeres-policias-al-seguro-de-vida-jefas-de-familia-30947>

Quezada, N. (1996) Mito y género en la sociedad Mexica. Estudios de Cultura Náhuatl, núm. 26, pp. 21-40. Recuperado de: <https://generos.historicas.unam.mx/node/129>

Reyes, A, (2018, junio). La policía preventiva en México: precariedad laboral y desigualdad de género. CIDE. Recuperado de: <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2425/161192.pdf?sequence=1&isAll owed=y>

Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimiento para su Diseño y Validación. Venezuela: CIDEA.

Rumbo, C., & Contreras, A. (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México. *IUSTA*, (55). <https://doi.org/10.15332/25005286.6854>

Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Op. Cit. Revista Del Centro De Investigaciones Históricas, (14), 9-45. Recuperado de: <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>

Serrano, M., (2019, diciembre). La estrategia de seguridad de AMLO. ¿De la pacificación a la militarización? Revista IUS, vol. 13, (44), pp. 207-227. DOI: 10.35487/rius.v13i44.2019.615

Silva, C., Padilla S. (2020). Tortura en la guerra contra el narcotráfico en México, entre la militarización, el control político y el nuevo sistema de justicia penal. *Latin American Law Review*, 4, pp. 107-128, <https://doi.org/10.29263/lar04.2020.05>

Suárez, M. (2022). Violencia Policial contra las mujeres policías; algunas reflexiones para su prevención. [vivirmasseguro.org](http://vivirmasseguro.org). Disponible en:

<https://vivermasseguro.org/la-voz-de-los-profesionales/violencia-policial-contra-las-mujeres-policias-algunas-reflexiones-para-su-prevencion/>

Universidad Abierta y a Distancia de México, UnADM, (s/f). Enfoque de género aplicado a la labor policial. Disponible en:

[https://dmd.unadmexico.mx/contenidos/DCSA/BLOQUE1/SP/07/SEGP/recursos/unidad\\_04/descargables/SEGP\\_U4\\_Contentido.pdf](https://dmd.unadmexico.mx/contenidos/DCSA/BLOQUE1/SP/07/SEGP/recursos/unidad_04/descargables/SEGP_U4_Contentido.pdf)

Valdés, D. (2021, octubre 1). Policías por perspectiva de género, una necesidad urgente. El Sol de México. Disponible en:

<https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/policias-con-perspectiva-de-genero-una-necesidad-urgente-7281365.html>

Vázquez, A; Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 77, pp. 159-189. DOI:

<http://dx.doi.org/10.28928/ri/772014/aot2/vazqueza/urbiolaa>

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario: Instrumento aplicado a las mujeres policías del Estado de México



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN

Cuestionario elaborado por el alumno Alberto Carlos Hernández Sánchez, perteneciente a la carrera de Ciencias Políticas y Administración Pública, con la finalidad de recabar información precisa por parte de las policías pertenecientes a la Secretaría de Seguridad del Estado de México.

Cabe mencionar que la información recabada será utilizada únicamente con fines académicos y se garantizará en todo momento la confidencialidad y anonimato.

INSTRUCCIONES: RESPONDA Y ENCIERRE LA RESPUESTA SEGÚN CONVenga EL CASO

1.- ¿Cuál es su edad?

A) De 20 a 30 años    B) De 31 a 40 años    C) De 41 a 50 años    D) De 51 a 60 años

2.- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la corporación?

A) De 0 a 5 años    B) De 6 a 10 años    C) De 11 a 15 años    D) De 16 a 20 años    E) Más de 21 años

3.- ¿Cuál es el rango que ocupa?

---

4.- ¿Considera que fue fácil para usted ingresar a la institución?

A) Sí    B) No

5.- Durante su proceso de reclutamiento, ¿llegó a sentir acoso de algún tipo?

A) Sí    B) No

6.- ¿Ha sufrido violencia de cualquier tipo por parte de compañeros? (De ser "no" su respuesta pasar a la pregunta 9)

A) Sí    B) No

7.- ¿Qué tipo de violencia ha sufrido por parte de sus compañeros?

A) Física    B) Psicológica    C) Sexual

8.- ¿Ha sufrido violencia de cualquier tipo por parte de sus jefes o comandantes?

A) Física    B) Psicológica    C) Sexual

9.- Se ha percatado que alguna de sus compañeras sea víctima de violencia dentro de su espacio laboral?

A) Sí    B) No

10.- ¿En algún momento ha ejercido violencia?

A) Sí    B) No

11.- ¿Es usted madre de familia? (De ser "no" su respuesta pasar a la pregunta 15)



## Anexo 2. Respuesta de la Secretaría de Seguridad del Estado de México a la solicitud de información



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Secretariado Ejecutivo del Sistema  
Estatual de Seguridad Pública

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

Metepec, México; a 20 de octubre de 2023  
Oficio No.: 206B01100100005/UT/536/2023

### C. SOLICITANTE P R E S E N T E

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 59 de la Ley de Seguridad del Estado de México; y, 3 fracción XLIV, 46 fracción I, 50 y 51 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios; el Secretariado Ejecutivo, Órgano Desconcentrado de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, en atención a su solicitud de información 00178/SESESP/IP/2023, ingresada y registrada a través del Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (SAIMEX), el 18 de octubre de 2023, que a la letra señala:

#### Solicitud:

- 1.- Solicito el número total de policías adscritos a la policía estatal de la entidad, separados por género.
- 2.- Solicito el número de policías que estuvieron embarazadas durante el periodo que ha transcurrido en el año calendario.
- 3.- Solicito el número total de policías femeninas que tienen cargo de comandante.
- 4.- Solicito el número total de policías masculinos que tienen cargo de comandante." (sic).

#### Competencia:

Al respecto, con fundamento en los artículos 1, 3 fracciones XXIII y XXIV, 4, 12 segundo párrafo, 24 fracción VI y último párrafo, 51, 53 fracciones II, IV, y X, 91 y 167 párrafos primero y segundo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, 61 de la Ley de Seguridad del Estado de México, 9 y 10 del Reglamento Interior del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, me permito informar a Usted, que este Sujeto Obligado da respuesta parcial como se expondrá de manera fundada.

#### Fundamentación y Motivación:

"Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

**XXIII. Información privada:** La contenida en documentos públicos o privados que refiera a la vida privada y/o los datos personales, que no son de acceso público;

**XXIV. Información reservada:** La clasificada con este carácter de manera temporal por las disposiciones de esta Ley, cuya divulgación puede causar daño en términos de lo establecido por esta Ley;"

"Artículo 12...

Los sujetos obligados sólo proporcionarán la información pública que se les requiera y que obre en sus archivos y en el estado en que ésta se encuentre. La obligación de proporcionar información no comprende el procesamiento de la misma, ni el presentarla conforme al interés del solicitante; **no estarán obligados a generarla, resumirla, efectuar cálculos o practicar investigaciones.**"



Calle Puerto de Manzanillo número 2011 norte, colonia San Jerónimo Chicahualco, C.P. 52170, Metepec,  
Estado de México, teléfono (722)2 75 83 00, y correo electrónico oficial: secretariadoeje@ssedomex.gob.mx

Página 1



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Secretariado Ejecutivo del Sistema  
Estatual de Seguridad Pública

**"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"**

**"Artículo 24. ...**

**VI. Proteger y resguardar la información clasificada como reservada o confidencial;**

*Los sujetos obligados solo proporcionarán la información pública que generen, administren o posean en el ejercicio de sus atribuciones."*

**"Artículo 51.** Los sujetos obligados designarán a un responsable para atender la Unidad de Transparencia, quien fungirá como enlace entre éstos y los solicitantes. Dicha Unidad será la encargada de tramitar internamente la solicitud de información y **tendrá la responsabilidad de verificar** en cada caso que la misma no sea confidencial o **reservada**. Dicha Unidad contará con las facultades internas necesarias para gestionar la atención a las solicitudes de información en los términos de la Ley General y la presente Ley."

**"Artículo 91.** El acceso a la información pública será restringido excepcionalmente, cuando ésta sea clasificada como reservada o confidencial."

**"Artículo 167.** Cuando las unidades de transparencia determinen la notoria incompetencia por parte de los sujetos obligados, dentro del ámbito de aplicación, para atender la solicitud de acceso a la información, deberán comunicarlo al solicitante, dentro de los tres días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud y, en su caso orientar al solicitante, el o los sujetos obligados competentes.

*Si los sujetos obligados son competentes para atender parcialmente la solicitud de acceso a la información, deberá dar respuesta respecto de dicha parte. Respecto de la información sobre la cual es incompetente se procederá conforme lo señala el párrafo anterior."*

También el criterio número 03/17 Segunda Época, del Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), permite ampliar la interpretación de estas disposiciones de la materia:

**"No existe obligación de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de acceso a la información.** Los artículos 129 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 130, párrafo cuarto, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señalan que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre. Por lo anterior, los sujetos obligados deben garantizar el derecho de acceso a la información del particular, proporcionando la información con la que cuentan en el formato en que la misma obre en sus archivos; **sin necesidad de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de información.**

**Resoluciones:**

- **RRA 0050/16.** Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. 13 julio de 2016. Por unanimidad. Comisionado Ponente: Francisco Javier Acuña Llamas.
- **RRA 0310/16.** Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. 10 de agosto de 2016. Por unanimidad. Comisionada Ponente. Areli Cano Guadiana.
- **RRA 1889/16.** Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 05 de octubre de 2016. Por unanimidad. Comisionada Ponente. Ximena Puente de la Mora."



Calle Puerto de Manzanillo número 2011 norte, colonia San Jerónimo Chicahualco, C.P. 52170, Metepec,  
Estado de México, teléfono (722)2 75 83 00, y correo electrónico oficial: secretariadoeje@ssedomex.gob.mx



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Secretariado Ejecutivo del Sistema  
Estatual de Seguridad Pública

**"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"**

Una vez analizada su solicitud de información, y derivado del oficio número 206B0111000100L/DGCIE/192/2023, signado por la Encargada del Despacho del Centro de Información y Estadística, Y Servidora Pública Habilitada; este Sujeto Obligado proporciona la información en los términos siguientes:

Referente a " 1.- Solicito el numero total de policias adscritos a la policia estatal de la entidad, separados por género... 3.- Solicito el numero total de policias femeninas que tienen cargo de comandante. 4.- Solicito el numero total de policias masculinos que tienen cargo de comandante."

Es importante mencionar que, este Sujeto Obligado no cuenta con personal operativo (policías), por lo tanto, **no genera la información solicitada, sólo posee la emitida por diferentes Instancias**, por lo que, el Centro de Información y Estadística una vez realizada la búsqueda razonable de la información encontró en la Base de Datos de Personal de Instituciones de Seguridad Pública, la información solicitada en los numerales 1, 3 y 4, sin embargo, es importante señalar que, el pasado 1º de septiembre de 2022, se llevó a cabo la Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Transparencia, en la cual se determinó clasificar totalmente como reservada la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, a través del acuerdo **SESESP/CT/EXT/032/2022**, por lo que, para efectos de fundamentación y motivación del presente, se adjunta vía SAIMEX, en formato PDF, el Acta de la Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Transparencia de este Sujeto Obligado:

**"ACUERDO SESESP/CT/EXT/032/2022. Los Integrantes del Comité de Transparencia del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, con fundamento en los artículos 3 fracciones XXIV y XXXIII, 122, 125, 128, 129, 134, 140 fracciones I y IV, y 141 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, determinan que se aprueba por unanimidad de votos la clasificación total de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, como reservada por un periodo de 5 años, y se ordena sea notificado el presente acuerdo al particular de la solicitud de información 00077/SESESP/IP/2022, en términos del presente resolutivo".**

Por otra parte, con respecto a "... 2.- Solicito el numero de policas que estucieron embarazadas durante el periodo que ha transcurrido en el año calendario...". Este Sujeto Obligado, reitera su incompetencia para dar respuesta, con fundamento en el artículo 167 primer y segundo párrafo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, que a la letra dice:

**"Artículo 167.** Cuando las unidades de transparencia determinen la notoria incompetencia por parte de los sujetos obligados, dentro del ámbito de aplicación, para atender la solicitud de acceso a la información, deberán comunicarlo al solicitante, dentro de los tres días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud y, en su caso orientar al solicitante, el o los sujetos obligados competentes.

*Si los sujetos obligados son competentes para atender parcialmente la solicitud de acceso a la información, deberá dar respuesta respecto de dicha parte. Respecto de la información sobre la cual es incompetente se procederá conforme lo señala el párrafo anterior."*

Al respecto, el criterio número 13/17 del Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), permite ampliar la interpretación de estas disposiciones de la materia:

**"Incompetencia.** La incompetencia implica la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseer la información solicitada; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que no existan facultades para contar con lo requerido; por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.

**Resoluciones:**



Calle Puerto de Manzanillo número 2011 norte, colonia San Jerónimo Chichahualco, C.P. 52170, Metepec, Estado de México, teléfono (722)2 75 83 00, y correo electrónico oficial: secretariadoeje@ssedomex.gob.mx



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Secretariado Ejecutivo del Sistema  
Estatual de Seguridad Pública

**“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”**

- **RRA 4437/16.** Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 25 de enero de 2017. Por unanimidad. Comisionada Ponente Ximena Puente de la Mora.
- **RRA 4401/16.** Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. 01 de febrero de 2017. Por unanimidad. Comisionado Ponente Rosendoevgueni Monterrey Chepov.
- **RRA 0539/17.** Secretaría de Economía. 01 de marzo de 2017. Por unanimidad. Comisionado Ponente Joel Salas Suárez.”

Así como el artículo 143 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, que a la letra señala:

**“Artículo 143.-** Las autoridades del Estado sólo tienen las facultades que expresamente les confieren las leyes y otros ordenamientos jurídicos.”

Derivado de lo anterior, se le proporciona la información fundamentada sobre la Instancia que pudiera proporcionarle más información: Los artículos 1, 23 fracción II, 26, 27 fracciones VII, VIII, XIV y XXXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México; y, 1, 2 fracción III, 4, 8 fracciones II y VII, 15 fracción XV, 16 fracciones XVI, XVIII, XXVII y XXXIV, 18 fracciones IV, XIV, XXII, XXIII, XXIV y XXV del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad, que a la letra dicen:

**“Artículo 1.** Esta Ley establece las bases para la organización y el funcionamiento de la Administración Pública Estatal, Centralizada y Paraestatal.

Las secretarías, así como las unidades administrativas que dependan directamente de la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado integrarán la Administración Pública Centralizada. A todas ellas se les denominará dependencias.

Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria, los fideicomisos públicos, las comisiones y demás órganos de carácter público que funcionen en el Estado, conforman la Administración Pública Paraestatal. A estas unidades administrativas se les denominará organismos auxiliares. Las mismas podrán ser agrupadas por la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado, en sectores, en los términos previstos en la presente Ley y conforme a las disposiciones correspondientes.”

**“Artículo 23.** Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos, en los diversos ramos de la Administración Pública, auxiliarán a la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado, las siguientes dependencias:

II. Secretaría de Seguridad;”

**“Artículo 26.** La Secretaría de Seguridad es la dependencia encargada de planear, formular, conducir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas, programas y acciones en materia de seguridad pública.”

**“Artículo 27.** La Secretaría de Seguridad contará con las siguientes atribuciones:

VII. Ejercer el mando directo de las instituciones policiales del Estado y, cuando proceda, de los municipios, en los términos de la ley de la materia y demás disposiciones jurídicas aplicables, a fin de salvaguardar la integridad física y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos;

VIII. Ejercer el mando directo de la policía procesal que realice los traslados de las personas imputadas, de las áreas de detención y puesta a disposición de las autoridades judiciales;



Calle Puerto de Manzanillo número 2011 norte, colonia San Jerónimo Chicahualco, C.P. 52170, Metepec, Estado de México, teléfono (722)2 75 83 00, y correo electrónico oficial: secretariadoeje@ssedomex.gob.mx



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Secretariado Ejecutivo del Sistema  
Estatel de Seguridad Pública

**"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"**

*XIV. Coordinar la evaluación del funcionamiento de la seguridad pública;*

*XXXIII. Establecer la Policía de Género del Estado de México;"*

*"Artículo 1. El presente ordenamiento es de orden público, interés social y observancia general y tiene por objeto regular la organización, atribuciones, funcionamiento y las relaciones jerárquicas de cada una de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Seguridad."*

*"Artículo 2. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:*

*III. Instituciones Policiales: A los cuerpos de policía, de vigilancia y custodia de los establecimientos penitenciarios y en general, todas las dependencias encargadas de la seguridad pública a nivel estatal y municipal, que realicen funciones similares;"*

*"Artículo 4. Las relaciones jerárquicas, sus estructuras normativas y operativas, su organización territorial y las demás atribuciones de mando, dirección y disciplina, así como otros componentes del régimen interno de la Secretaría, se regularán en las disposiciones específicas que al respecto se expidan."*

*"Artículo 8. Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, así como para atender las funciones de control y evaluación que le corresponden, la persona titular de la Secretaría se auxiliará de las Unidades Administrativas siguientes:*

*II. Subsecretaría de Policía Estatal;*

*VII. Oficialía Mayor;"*

*"Artículo 15. Al frente de cada Subsecretaría y de la Oficialía Mayor, habrá una persona titular, quien tendrá las atribuciones genéricas siguientes:*

*XV. Vigilar que la actuación de las personas servidoras públicas a su cargo, en el cumplimiento de las facultades y obligaciones consideradas en el presente Reglamento Interior y demás ordenamientos jurídicos aplicables, se rijan por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos;"*

*"Artículo 16. Corresponden a la Subsecretaría de Policía Estatal las siguientes atribuciones:*

*XVI. Implementar y mantener actualizados, en el ámbito de su competencia, los sistemas de registro de información de la Secretaría;*

*XVIII. Consultar y aprovechar la información que se genere en las bases de datos de la Secretaría para el desempeño de sus atribuciones;*

*XXVII. Supervisar que las actuaciones policiales de las personas servidoras públicas a su cargo, se registren en constancias que permitan llevar un control y seguimiento de las mismas;*

*XXXIV. Autorizar los nombramientos, adscripciones y comisiones de las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas y Operativas a su cargo; así como autorizar e implementar los cambios de adscripción de las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas y Operativas a su cargo de un área operativa*



Calle Puerto de Manzanillo número 2011 norte, colonia San Jerónimo Chichahualco, C.P. 52170, Metepec,  
Estado de México, teléfono (722)2 75 83 00, y correo electrónico oficial: secretariadoeje@ssedomex.gob.mx



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Secretariado Ejecutivo del Sistema  
Estatual de Seguridad Pública

**“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”**

a otra o distinta a sus funciones, conforme a las necesidades del servicio; con excepción de las personas titulares de las Unidades Administrativas, informando a la Oficialía Mayor para los efectos administrativos conducentes, y”

**“Artículo 18.** Corresponden a la Oficialía Mayor las siguientes atribuciones:

**IV.** Programar, planear, organizar y controlar el suministro, administración y aplicación de los recursos humanos, materiales, financieros y técnicos, así como los servicios generales necesarios para el funcionamiento de la Secretaría, conjuntamente con las áreas competentes de la misma, conforme a la naturaleza del asunto;

**XIV.** Implementar y supervisar los sistemas de control del personal, así como los movimientos e incidencias de éstos, a fin de aplicar, en su caso, las sanciones correspondientes de conformidad con las disposiciones jurídicas en la materia;

**XXII.** Realizar las gestiones administrativas, respecto de las altas, bajas, cambios, permisos, licencias y demás movimientos de personal de la Secretaría, conforme a la legislación aplicable en la materia;

**XXIII.** Registrar y actualizar en el sistema, los cambios de adscripción que sean autorizados por la persona titular de la Secretaría o por las personas titulares de las Subsecretarías, conforme a las necesidades del servicio;

**XXIV.** Dirigir e instrumentar los mecanismos de evaluación y seguimiento en materia de administración de los recursos humanos en la Secretaría, en coordinación con las Unidades Administrativas correspondientes;

**XXV.** Implementar y verificar el cumplimiento de los lineamientos que permitan mantener actualizados los registros administrativos sobre recursos humanos, materiales, financieros, programas de inversión, archivo, correspondencia, inventario de bienes muebles e inmuebles y apoyos técnicos;”

**Orientación:**

Se le orienta en el sentido de que la información señalada pudiere ser proporcionada por la Secretaría de Seguridad del Estado de México, por lo que de manera respetuosa se sugiere ingrese su solicitud:

- De manera personal, vía Plataforma Nacional de Transparencia o SAIMEX, ante la Unidad de Transparencia de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, ubicada en Avenida 28 de Octubre sin número, Colonia Vértice, Código Postal 50090, Toluca, México, teléfono 722 279 6200 extensiones 4108 y 4280, en un horario de atención de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, y correo electrónico: ssem@itaipem.org.mx

En espera de que la información brindada por este Sujeto Obligado le sea de utilidad, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 178, de la Ley de la materia, le informo que tiene un plazo de 15 días hábiles para promover recurso de revisión.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente

Mtro. José Antonio Hernández Salinas  
Titular de la Unidad de Transparencia



Calle Puerto de Manzanillo número 2011 norte, colonia San Jerónimo Chicahualco, C.P. 52170, Metepec,  
Estado de México, teléfono (722)2 75 83 00, y correo electrónico oficial: secretariadoeje@ssedomex.gob.mx

### Anexo 3. Novena sesión extraordinaria 2022



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

#### NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2022

#### COMITÉ DE TRANSPARENCIA DEL SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO

#### ACTA

En la Ciudad de Metepec, Estado de México, siendo las 12:00 horas del día primero de septiembre del 2022, en el edificio que ocupa el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de México, ubicado en calle Puerto de Manzanillo, número 2011 norte, Colonia San Jerónimo Chichahuaco, C.P. 52170; se reunieron la Licenciada María Nayeli Sánchez López, Titular del Área de Responsabilidades y Suplente del Doctor Máximo Alberto Evia Ramírez, Titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad del Estado de México; el Licenciado José Izmael Escobedo Velásquez, Titular de la Unidad de Transparencia; el Licenciado Jesús García Vieyra, Responsable Operativo del Área Coordinadora de Archivos o equivalente del Sujeto Obligado; y, el Ingeniero Adán Cervantes Chávez, Subdirector de Registros y Estadística del Centro de Información y Estadística, y Servidor Público Habilitado Suplente, en términos de lo dispuesto por los artículos 45, 46, 47 y 49 fracción X de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, para llevar a cabo la:

#### "NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE TRANSPARENCIA DEL SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO"

Que se llevará a cabo conforme al siguiente:

#### ORDEN DEL DÍA

1. Lista de presentes y declaratoria de cuórum.
2. Lectura y aprobación del Orden del Día.
3. Presentación, análisis y, en su caso, confirmación, modificación o revocación de la solicitud del Servidor Público Habilitado Suplente de la Dirección General del Centro de Información y Estadística del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, para la Clasificación Total como Reservada, por un periodo de 5 años de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, con el objeto de dar respuesta a la solicitud de información pública número 00077/SESESP/IP/2022.
4. Asuntos Generales.

#### DESARROLLO DE LA SESIÓN

##### 1. LISTA DE PRESENTES Y DECLARATORIA DE CUÓRUM.

Haciendo uso de la palabra el Licenciado José Izmael Escobedo Velásquez, Titular de la Unidad de Transparencia, informó a los integrantes del Comité de Transparencia que considerando la asistencia de los presentes existe cuórum para llevar a cabo la celebración de la Novena Sesión Extraordinaria.

##### 2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Titular de la Unidad de Transparencia procedió a dar lectura a la propuesta de Orden del Día, conforme al cual, en su caso, se desarrollará esta sesión.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Blvd. Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuaco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesesem edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Una vez expuesto, los integrantes del Comité de Transparencia aprobaron por unanimidad de votos el Orden del Día, recayendo el siguiente:

*"ACUERDO SESESP/CT/EXT/031/2022. Los integrantes del Comité de Transparencia del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de México, aprobaron por unanimidad de votos el Orden del Día propuesto para el desarrollo de la Novena Sesión Extraordinaria".*

Por lo que, una vez aprobado, se procedió al desahogo de la sesión en los siguientes términos:

- PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y, EN SU CASO, CONFIRMACIÓN, MODIFICACIÓN O REVOCACIÓN DE LA SOLICITUD DEL SERVIDOR PÚBLICO HABILITADO SUPLENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CENTRO DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA DEL SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, PARA LA CLASIFICACIÓN TOTAL COMO RESERVADA, POR UN PERIODO DE 5 AÑOS DE LA BASE DE DATOS DEL PERSONAL DE INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA, CON EL OBJETO DE DAR RESPUESTA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA NÚMERO 00077/SESESP/IP/2022.

Continuando con el siguiente punto del Orden del Día, el Titular de la Unidad de Transparencia, manifestó a los presentes, los antecedentes siguientes:

I.- Que el 18 de agosto de 2022, se recibió y registró la Solicitud de Información 00077/SESESP/IP/2022, a través del Sistema de Acceso a la Información Mexiquense de este sujeto obligado, y que a la letra dicen:

Solicitud de Información 00077/SESESP/IP/2022:

*"Por favor contestar solicitud de información adjunta." (sic).*

Cualquier otro detalle que facilite la Búsqueda de la Información:

*"Solicitud de Información"*

*Se presenta esta solicitud de información en un esfuerzo por contar con información sistematizada acerca de los ejes que componen el desarrollo policial.*

- Favor de remitir, electrónica o físicamente, el soporte documental que se detalla a continuación, especificando el nombre del archivo adjunto. En caso de no contar con el documento solicitado, responder "no existe" en la casilla del nombre del archivo.

Documento	Nombre del archivo
Plan estatal de desarrollo actual vigente	
Ley estatal de seguridad pública (o equivalente)	
Reglamento Interno de la Policía Estatal	
Ley o reglamento de carrera policial.	
Normatividad que rige la Comisión de Honor y Justicia	
Normatividad de la Unidad de Asuntos Internos	
Lineamientos para el inicio y desarrollo de las investigaciones de la Unidad de Asuntos Internos (en caso de estar en ley, señalar los artículos)	
Lineamientos de recepción, canalización y seguimiento de quejas y denuncias de la ciudadanía (en caso de estar en ley, señalar los artículos)	
Lineamientos para la recepción de quejas internas (en caso de estar en ley, señalar los artículos)	
Copia del registro del Manual de organización de la Policía ante el Secretariado Ejecutivo del SNSP	
Copia del registro del Manual de procedimientos de la Policía ante el Secretariado Ejecutivo del SNSP	
Copia del registro del Catálogo de perfiles de puesto de la Policía ante el Secretariado Ejecutivo del SNSP	
Copia del registro del Reglamento Interno de la Policía ante el Secretariado Ejecutivo del SNSP	
Manual de organización de la Policía	
Manual de procedimientos de la Policía	



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivir Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuatco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Documento	Nombre del archivo
Catálogo de perfiles de puesto	
Copia de última convocatoria de ascensos y promociones	
Copias de la minuta o acta de las sesiones realizadas por la Comisión de Desarrollo Policial (o equivalente) durante el 2021	
Copia de lineamientos o fundamento legal para el otorgamiento de estímulos	
Captura de pantalla de herramienta informática de registro y seguimiento de personal y/o capturas de pantalla de Herramienta de seguimiento y control del Servicio Profesional de Carrera.	
Copia del documento o fundamento legal que la edad de retiro de los policías	
Protocolo de uso de la fuerza.	
Protocolo de primer respondiente.	
Protocolo de cadena de custodia.	
Protocolo de aviso a la Policía con capacidades para procesar.	
Protocolo de planeación del traslado.	
Código de ética policial y/o de conducta (en caso de estar en ley, señalar los artículos)	
Catálogo de faltas y sanciones (en caso de estar en ley, señalar los artículos)	
Evidencia de campañas dirigidas a la ciudadanía para difundir la labor del área de Asuntos Internos (patrullas e instalaciones rotuladas con el teléfono de asuntos internos, campañas en medios de comunicación, etc.)	
Evidencia de la entrega de copias de los códigos de ética y conducta	
Evidencia de la existencia de campañas internas para difundir la labor del área de Asuntos Internos	
Evidencia de la impartición de cursos o talleres para que los elementos conozcan los principios éticos y de conducta policial	
Evidencia de estrategias de la Unidad de Asuntos Internos para la prevención de conductas indebidas (Protocolo de alerta temprana, áreas de contrainteligencia, análisis de faltas recurrentes, etc.)	
Protocolo, manual o artículo de ley que señale el proceso por el que se notifica a policía que se ha iniciado una investigación en su contra.	
Protocolo, manual o artículo de ley que señale los derechos de acceso a defensoría pública y derecho de audiencia del procesado.	
Protocolo, manual o artículo de ley que señale el derecho de audiencia del procesado.	
Normatividad de Régimen complementario de seguridad social	
Evidencia de certificados médicos del personal evaluado, presentados para realizar la evaluación Habilidades y Destrezas (Competencias básicas policiales)	
Evidencia de que el personal evaluado en Habilidades y Destrezas (Competencias básicas policiales) descansó el día anterior a su evaluación.	
Manual de organización y funcionamiento de la evaluación de desempeño	
Copia de plan o programa de evaluaciones de desempeño para el año 2021 en la que se establezcan metas sobre el personal a evaluar.	
Captura de pantalla de la herramienta informática de registro de evaluaciones de habilidades y destrezas (competencias básicas policiales), desempeño, y de control de confianza.	

*[Handwritten signatures]*

\* En algunos casos puede ser el mismo documento



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivir Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chicahualco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesepem.edomax.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

2. Favor de proporcionar la información requerida en las siguientes tablas. Los rubros que no sean respondidos se asumirán como no existentes.

Tabla 1 Estado de fuerza (sólo personal operativo) por escala jerárquica para los años 2018, 2019, 2020 y 2021. Indicar número.

Rango	31 de Diciembre 2018	31 de Diciembre 2019	31 de Diciembre 2020	31 de Diciembre 2021
Policía raso				
Policía tercero				
Policía segundo				
Policía primero				
Suboficial				
Oficial				
Subinspector				
Inspector				
Inspector en Jefe				
Inspector General				
Comisario				
Comisario en Jefe				
Comisario General				
Estado de fuerza Total				

NOTA: No todas las instituciones tienen el mismo nivel de desagregación. Llenar solo con información de los grados disponibles en la institución. En los campos donde no se tenga información escribir NA (No aplica).

Tabla 2 Escolaridad del personal (Indicar número o porcentaje)

Personal	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Licenciatura o mayor
Policía raso				
Policía tercero				
Policía segundo				
Policía primero				
Sub oficial				
Oficial				
Sub inspector				
Inspector				
Inspector en jefe				
Inspector General				
Comisario				
Comisario en jefe				
Comisario General				
Total				

NOTA: No todas las instituciones tienen el mismo nivel de desagregación. Llenar solo con información de los grados disponibles en la institución. En los campos donde no se tenga información escribir NA (No aplica).

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivir Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuatco. C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.seasespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
 POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Tabla 3 1

Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2018:	
Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2019:	
Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2020:	
Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021:	

Tabla 4 Número de bajas del personal policial por tipo de baja en los periodos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, 2019, 2020, 2021

Causal	Número de bajas 2018	Número de bajas 2019	Número de bajas 2020	Número de bajas 2021
Renuncia voluntaria				
No acreditación de control de confianza				
Incapacidad médica o a causa del servicio				
Proceso disciplinario (Consejo de Honor y Justicia)				
Desaparición				
Muerte				
Total				

Tabla 5 Instalaciones de la academia/instituto de formación policial

Instalaciones Academia Policial	Cuenta con SI / No
Aulas	
Dormitorios	
Stand de Tiro Real	
Stand de Tiro Virtual	
Gimnasio	
Comedor	
Sala de Cómputo	
Auditorio	
Servicio médico	
Pista de manejo policial	
Biblioteca	
Pista del infante	
Casa táctica	
Sala de juicios orales	
Sala con equipo audiovisual	
Cocina	

Tabla 6 Número de supervisiones y/o inspecciones realizadas por la unidad de asuntos internos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021

Supervisiones y/o inspecciones	
--------------------------------	--

Tabla 7 Equipamiento proporcionado al personal operativo durante el 2021

Equipo	Cuentan/No cuentan
Chalecos antibalas	



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
 SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
 UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
 Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Biv. Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuaco, C.P. 52170,  
 Estado de México  
 Tel: (722) 275 84 90, www.sesespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Cascos	
Escudos	
Arma incapacitante (tazer)	
Arma de fuego	
Tolete	
Patrullas	

Tabla 8 Personal capacitado y aprobado en Uso de la Fuerza y Derechos Humanos durante los años 2018, 2019, 2020 y 2021

Tipo de capacitación	Número personal capacitado 2018	Número personal capacitado 2019	Número personal capacitado 2020	Número personal capacitado 2021
Uso de la Fuerza				
Derechos Humanos				

Tabla 9 Equipamiento e instalaciones proporcionados por la sede para realizar la evaluación de Habilidades y Destrezas (Competencias básicas)

Prueba	Cuenta/No Cuenta
Equipos para realizar la evaluación de Armamento y tiro policial	
Equipos para realizar la evaluación de Detención y conducción de probables responsables	
Área de 40m (plana, horizontal y sin obstáculos) para realizar la evaluación de Manejo de bastón policial y evaluación de defensa personal	
Equipos de radio comunicación suficientes y adecuados para realizar la evaluación de Operación de equipos de radio comunicación	
Vehículos policiales suficientes y adecuados para realizar la evaluación de Conducción de vehículo policial	
Pista de 400m planos y barra de dominadas para la evaluación de capacidad física	

Tabla 10 Formación civil y formación militar de los mandos

Jerarquía	Civil	Militar	Total de mandos
Sub inspector			
Inspector			
Inspector en jefe			
Inspector general			
Comisario			
Comisario en jefe			
Comisario General			

Tabla 11 Medios para la recepción de quejas y denuncias

Medio	SI/No	¿Permite denuncias anónimas?	Incluir el vínculo de página web o teléfono
Página web			
Línea telefónica de denuncia			
Redes sociales			
Aplicación para teléfono móvil			

*(Handwritten signatures)*

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivr Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichauasco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
 POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Tabla 12 Oficinas de recepción de quejas y denuncias

	Número de oficinas
Oficinas de recepción de quejas y denuncias que se encuentran DENTRO de las instalaciones de la Policía	
Oficinas de recepción de quejas y denuncias que están FUERA de las instalaciones de la Policía o que son itinerantes	

Tabla 13 Evaluaciones de desempeño en 2018, 2019, 2020 y 2021

	Evaluados	Aprobados
Número de policías evaluados en desempeño en 2018		
Número de policías evaluados en desempeño en 2019		
Número de policías evaluados en desempeño en 2020		
Número de policías evaluados en desempeño en 2021		

Tabla 14 Número de psicólogos que dan atención psicológica a los elementos policiales.

Número de psicólogos

Tabla 15: Prestaciones

Prestación	Cuenta/No cuenta	Evidencia y/o fundamento legal
Seguro de salud		
Seguro de retiro		
Maternidad		
Paternidad		
Seguro de riesgos de trabajo		
Seguro de vida		
Seguro de invalidez		
Aguinaldo		
Préstamos personales		
Servicios funerarios		
20 días de vacaciones al año		
Un día de descanso a la semana		

"(sic).

II.- Derivado de lo anterior, la Unidad de Transparencia de este Sujeto Obligado turnó la Solicitud de Información 00077/SESESP/IP/2022, al Director General del Centro de Información y Estadística, y Servidor Público Habilitado, mediante oficio número 206B0110010000S/UT/249/2022, de fecha 18 de agosto de 2022.

III.- Que mediante oficio número 206B0111000000L/DGCIE/242/2022, de fecha 19 de agosto de 2022, el Servidor Público Habilitado Suplente de la Dirección General del Centro de Información y Estadística, dio respuesta; asimismo, indicó que la información correspondiente a "... Tabla 1 Estado de fuerza (sólo personal operativo) por escala jerárquica para los años 2018, 2019, 2020 y 2021. Indicar número.

Rango	31 de Diciembre 2018	31 de Diciembre 2019	31 de Diciembre 2020	31 de Diciembre 2021
Policía raso				
Policía tercero				



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
 SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
 UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
 Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Blvd Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichauhalco, C. P. 52170,  
 Estado de México.  
 Tel. (722) 275 84 90, www.sesespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
 POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

<i>Policía segundo</i>				
<i>Policía primero</i>				
<i>Suboficial</i>				
<i>Oficial</i>				
<i>Subinspector</i>				
<i>Inspector</i>				
<i>Inspector en Jefe</i>				
<i>Inspector General</i>				
<i>Comisario</i>				
<i>Comisario en Jefe</i>				
<i>Comisario General</i>				
<i>Estado de fuerza Total</i>				

NOTA: No todas las instituciones tienen el mismo nivel de desagregación. Llenar solo con información de los grados disponibles en la institución. En los campos donde no se tenga información escribir NA (No aplica).

Tabla 2 Escolaridad del personal (Indicar número o porcentaje)

<i>Personal</i>	<i>Primaria</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Bachillerato</i>	<i>Licenciatura o mayor</i>
<i>Policía raso</i>				
<i>Policía tercero</i>				
<i>Policía segundo</i>				
<i>Policía primero</i>				
<i>Sub oficial</i>				
<i>Oficial</i>				
<i>Sub inspector</i>				
<i>Inspector</i>				
<i>Inspector en jefe</i>				
<i>Inspector General</i>				
<i>Comisario</i>				
<i>Comisario en jefe</i>				
<i>Comisario General</i>				
<i>Total</i>				

NOTA: No todas las instituciones tienen el mismo nivel de desagregación. Llenar solo con información de los grados disponibles en la institución. En los campos donde no se tenga información escribir NA (No aplica).

Tabla 3 2

<i>Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2018:</i>	
<i>Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2019:</i>	
<i>Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2020:</i>	
<i>Número de elementos que ingresó a laborar a la Policía Estatal en el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021:</i>	

*[Handwritten signatures]*

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
 SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
 UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
 Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivr Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuatco, C.P. 52170,  
 Estado de México  
 Tel: (722) 275 84 90, www.sisespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Tabla 4 Número de bajas del personal policial por tipo de baja en los periodos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, 2019, 2020, 2021

Causal	Número de bajas 2018	Número de bajas 2019	Número de bajas 2020	Número de bajas 2021
Renuncia voluntaria				
No acreditación de control de confianza				
Incapacidad médica o a causa del servicio				
Proceso disciplinario (Consejo de Honor y Justicia)				
Desaparición				
Muerte				
Total				

..." (sic).

La misma se encuentra contenida en una sola Base de Datos denominada "del Personal de Instituciones de Seguridad Pública"; y solicitó a esta Unidad de Transparencia, se convocara al Comité de Transparencia, para que, en su caso, aprobara la Clasificación Total como Reservada, por un periodo de 5 años de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Por lo tanto, se realiza el análisis correspondiente bajo los siguientes:

**CONSIDERANDOS**

- Que el Comité de Transparencia del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, es competente para conocer y resolver respecto de la clasificación de la información como reservada, de conformidad con los artículos 3 fracción IV, 47, 49 fracciones II, VIII, XII y XVI, 128, 131 y 168 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.
- Que resulta conveniente analizar lo relacionado al fundamento de las excepciones del derecho de acceso a la información pública que dispone la normatividad de la materia, considerar la propuesta de clasificación y, consecuentemente, determinar su adecuación a los supuestos establecidos.

De conformidad con el artículo 4 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, el derecho de acceso a la información pública se define como la prerrogativa de las personas para buscar, difundir, investigar, recabar, recibir y solicitar información pública, sin acreditar personalidad ni interés jurídico.

Asimismo, por información pública se entiende toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada, administrada o en posesión de los sujetos obligados.

Sin embargo, la misma Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, establece que el acceso se dará bajo ciertas condiciones establecidas en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, dicha Ley y demás disposiciones de la materia.

En efecto, dentro de la normatividad de la materia se tiene como excepción de acceso a la información pública, cuando ésta se ubique en los supuestos de información clasificada. Por ende, el artículo 122 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, define la clasificación como el proceso mediante el cual el sujeto obligado determina que la información en su poder actualiza alguno de los supuestos de reserva.

En ese sentido, dentro de las funciones de los servidores públicos habilitados, establecidas en el artículo 59 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, específicamente en la fracción V, se encuentra la integración y presentación al responsable de la Unidad de Transparencia la propuesta de clasificación de la información, la cual tendrá los fundamentos y argumentos de la clasificación total de la información como reservada de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Al proponerse la reserva total de la información por el Servidor Público Habilitado Suplente de la Dirección General del Centro de Información y Estadística, es acertado traer a conocimiento el contenido de los artículos 3 fracción XXXIII, 122, 128, 130, 131, y 132 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, que a la letra dicen:



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Marzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivr Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuatco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesepem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

"Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

**XXXIII. Prueba de Daño: Responsabilidad de los sujetos obligados de demostrar de manera fundada y motivada que la divulgación de información lesiona el interés jurídicamente protegido por la Ley, y que el menoscabo o daño que puede producirse con la publicidad de la información es mayor que el interés de conocerla y por consiguiente debe clasificarse como reservada;"**

**"Artículo 122. La clasificación es el proceso mediante el cual el sujeto obligado determina que la información en su poder actualiza alguno de los supuestos de reserva o confidencialidad, de conformidad con lo dispuesto en el presente título.**

**Los supuestos de reserva o confidencialidad previstos en las leyes deberán ser acordes con las bases, principios y disposiciones establecidos en la Ley General y, en ningún caso, podrán contravenirlos.**

**Los titulares de las áreas de los sujetos obligados serán los responsables de clasificar la información, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y demás disposiciones jurídicas aplicables."**

**"Artículo 128. En los casos en que se niegue el acceso a la información, por actualizarse alguno de los supuestos de clasificación, el Comité de Transparencia deberá confirmar, modificar o revocar la decisión."**

**"Artículo 130. Los sujetos obligados deberán aplicar, de manera restrictiva y limitada, las excepciones al derecho de acceso a la información y sólo podrán invocarlas cuando acrediten su procedencia, sin ampliar las excepciones o supuestos de reserva o confidencialidad previstos en la Ley General y la presente Ley, aduciendo analogía o mayoría de razón."**

**"Artículo 131. La carga de la prueba para justificar toda negativa de acceso a la información, por actualizarse cualquiera de los supuestos de clasificación previstos en esta Ley corresponderá a los sujetos obligados; en tal caso deberá fundar y motivar debidamente la clasificación de la información, de conformidad con lo previsto en la presente Ley."**

**"Artículo 132. La clasificación de la información se llevará a cabo en el momento en que:**

**I. Se reciba una solicitud de acceso a la información;"**

Al respecto, el artículo 59 de la Ley de Seguridad del estado de México, dispone que el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Seguridad y operativo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, responsable del correcto funcionamiento del mismo, así como del enlace con el Sistema Nacional de Seguridad Pública, por lo que es conveniente aplicar los artículos 27 primer párrafo, 28, 31, 32 primer párrafo, 63 fracciones, I inciso c), 81 fracciones II y III, y último párrafo, y 100 letra B inciso m) de la Ley en comento.

**"Artículo 27.- La información contenida en el Sistema Estatal será clasificada como confidencial o reservada en los términos que establezcan las normas aplicables, así como en los acuerdos que emita para tal efecto el Consejo Estatal."**

**"Artículo 28. El Consejo Estatal determinará los mecanismos idóneos y las herramientas informáticas necesarias para el buen funcionamiento del Sistema Estatal, así como las formas en que los servidores públicos de las instituciones de seguridad pública podrán acceder al mismo y las medidas de seguridad y restricción de la información."**

**"Artículo 31.- La información contenida en el Sistema Estatal no podrá ser utilizada para discriminar a ninguna persona, ni vulnerar su dignidad, intimidad, privacidad u honra.**

**Bajo ningún supuesto, la información servirá para que las autoridades prejuzguen sobre la culpabilidad de persona alguna, ni justificará violaciones de derechos humanos."**

**"Artículo 32.- Las Instituciones de Seguridad Pública y el Consejo Estatal serán responsables de la administración, guarda y custodia de la información contenida en el Sistema Estatal. Los servidores públicos que tengan acceso a la misma deberán preservar su estricta confidencialidad y reserva; la violación de ello será causa de responsabilidad administrativa o penal, según corresponda."**

**"Artículo 63.- El Centro de Información y Estadística tendrá las atribuciones siguientes:**

**I. Establecer, administrar y resguardar las bases de datos siguientes:**

**c) Del Personal del Sistema Estatal;"**



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puente de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Blvd. Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuaco, C.P. 52170,  
Estado de México  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

*"Artículo 81.- Toda información para la seguridad pública generada o en poder de Instituciones de Seguridad Pública o de cualquier instancia del Sistema Estatal debe registrarse, clasificarse y tratarse de conformidad con las disposiciones aplicables. No obstante lo anterior, esta información se considerará reservada en los casos siguientes:*

*II. Aquella cuya revelación pueda ser utilizada para actualizar o potenciar una amenaza a la seguridad pública o a las instituciones del Estado de México;*

*III. La relativa a los servidores públicos integrantes de las instituciones de seguridad pública, cuya revelación pueda poner en riesgo su vida e integridad física con motivo de sus funciones;*

*La inobservancia a lo anterior se sancionará de conformidad con las disposiciones aplicables."*

*"Artículo 100.- Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública tendrán, de conformidad con su adscripción a unidades de prevención, de reacción o de investigación, los derechos y obligaciones siguientes:*

**B. Obligaciones:**

*m) Abstenerse conforme a las disposiciones aplicables, de dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;"*

Asimismo, se deben aplicar de manera análoga los artículos 40 fracción 40 y 110 último párrafo de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, por tratarse precisamente, del personal de las Instituciones de Seguridad Pública, que a la letra dicen:

*"Artículo 40.- Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública se sujetarán a las siguientes obligaciones:*

*XXI. Abstenerse, conforme a las disposiciones aplicables, de dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;"*

*"Artículo 110.- ...*


*Se clasifica como reservada la información contenida en todas y cada una de las Bases de Datos del Sistema Nacional de Información, así como los Registros Nacionales y la información contenida en ellos, en materia de detenciones, información criminal, personal de seguridad pública, personal y equipo de los servicios de seguridad privada, armamento y equipo, vehículos, huellas dactilares, teléfonos celulares, medidas cautelares, soluciones alternativas y formas de terminación anticipada, sentenciados y las demás necesarias para la operación del Sistema."*

Por lo tanto, la actualización de alguno de los supuestos que involucre la excepción para el acceso a la información pública, especialmente al ser considerada reservada, se encuentra establecido en lo dispuesto por el artículo 6, Apartado A, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

*"Artículo 6o.*

*A. Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación y las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:*

*I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijan las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información."*



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivr Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuatco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesespem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

En ese sentido, considerando que uno de los principios que rigen el derecho de acceso a la información es el de máxima publicidad y que únicamente admite como excepciones las señaladas en el propio texto constitucional; es decir, sólo podrá considerarse como reservada, conforme a lo establecido en la fracción I, del apartado A del numeral en cita, por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijen las leyes.

De este modo, podemos afirmar que la Constitución permite la restricción del derecho a la información pública, al estipular la posibilidad de reservar el acceso a la misma, no obstante, dicha restricción, conforme al mismo texto fundamental, solo podrá realizarse bajo las premisas siguientes:

1. Debe realizarse por tiempo determinado.
2. Por razones de interés público o de seguridad nacional.
3. En los términos que fijen las leyes.

Por lo tanto, se actualiza de esta forma el supuesto establecido en los artículos 113 fracción I de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y, 140 fracciones I, IV, y XI de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, que a la letra dice:

*"Artículo 113. Como información reservada podrá clasificarse aquella cuya publicación:*

*I. Comprometa la seguridad nacional, la seguridad pública o la defensa nacional y cuente con un propósito genuino y un efecto demostrable;"*

*"Artículo 140. El acceso a la información pública será restringido excepcionalmente, cuando por razones de interés público, ésta sea clasificada como reservada, conforme a los criterios siguientes:*

*I. Comprometa la seguridad pública y cuente con un propósito genuino y un efecto demostrable;*

*IV. Ponga en riesgo la vida, la seguridad o la salud de una persona física;*

*XI. Las que por disposición expresa de una ley tengan tal carácter, siempre que sean acordes con las bases, principios y disposiciones establecidos en esta Ley y no la contravengan; así como las previstas en tratados internacionales."*

Derivado de lo anterior, es conducente proceder a la prueba de daño correspondiente que se sustenta en apoyo del numeral Trigésimo Tercero de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas, sin que ello signifique un detrimento de lo establecido en el artículo 129 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, ya que ambos preceptos convergen en finalidad.

Por lo tanto, al analizar pormenorizadamente los argumentos vertidos, y considerando que el tema de la seguridad pública tiene características especiales, se tiene por un lado el bien jurídico tutelado a salvaguardar la seguridad pública de las y los Mexiquenses, la seguridad, la vida e integridad física del personal de seguridad pública, así como la capacidad de respuesta para enfrentar el fenómeno delictivo del personal de las Instituciones de Seguridad Pública; y por otro, ciertamente, el interés particular del solicitante de información para conocer la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Al respecto, el derecho de acceso a la información fortalece al principio fundamental de la transparencia, el cual es amparado por las órdenes Constitucionales Federal y Local, al crear imperativos para el Estado bajo el Principio de Máxima Publicidad, en aras de garantizar la difusión de la información que generen y que sea de interés público.

Este derecho otorga una posibilidad real a la ciudadanía para tomar conocimiento de los actos de la administración del Estado y de la documentación que sustenta dichas acciones, constituyendo un elemento fundamental para alcanzar un alto grado de transparencia en el ejercicio de la labor pública, además de facilitar la formación de una mayor y más efectiva participación ciudadana en los asuntos públicos, con excepción de aquella información considerada como reservada o confidencial por la propia normatividad que regula esta materia.

Asimismo, las propias leyes que regulan a este Sujeto Obligado permiten reservar información que comprometa la seguridad pública, así como la seguridad, la vida e integridad física del personal de seguridad pública, y la capacidad de respuesta para enfrentar el fenómeno delictivo del personal de las Instituciones de Seguridad Pública, más aún, que el Código Penal del Estado de México, dispone en su artículo 166 Bis fracciones I, II y III los "Delitos contra el correcto funcionamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Órganos Jurisdiccionales, y de la Seguridad de los Servidores Públicos y Particulares":

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Carretera Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Biv. Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuilco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesepem.edomex.gob.mx.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

*"Artículo 166 Bis.- Comete este delito quien:*

*I. Aceche, vigile, espíe, rastree, proporcione información, o realice actos tendientes a obtener información sobre las actividades oficiales o personales, ubicación, operativos o, en general, relacionadas con sus funciones, que realicen o pretendan realizar los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública, los integrantes del ejército, marina armada o fuerza aérea nacional, cuando actúen en auxilio de las autoridades u Órganos Jurisdiccionales del Estado, con la finalidad de que, por sí o por tercera persona, se entorpezca o evite el cumplimiento de sus funciones o se ocasione un daño a dichas instituciones, órganos o servidores públicos;*

*II. Ingrese, altere o acceda a información de las instituciones de seguridad pública u órganos jurisdiccionales con los fines señalados en el párrafo anterior;"*

Derivado de lo anterior, si se otorgara información de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, estaría vulnerando el Estado de Fuerza, el cual tiene como misión proteger la seguridad de las y los Mexiquenses, por lo tanto, este Sujeto Obligado no pondría en riesgo la seguridad, pues se trata de una Institución de Seguridad Pública y su misión es, precisamente, la protección de la misma.

De esta manera, existe información que, por la especial naturaleza de su contenido, resulta improcedente su divulgación, por tratarse de aquella que pudiera significar no solo un riesgo para la estabilidad política y social de una demarcación territorial, peor aún, la posibilidad de afectar la vida e integridad de personas en lo particular. Tal es el caso de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Por su parte, el artículo 5º, párrafo décimo cuarto, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, establece que toda la información en posesión de cualquier autoridad Estatal o Municipal, así como de los órganos autónomos, es pública y solo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público en los términos que fijen las leyes.

Por lo anterior, se consideran los elementos objetivos que justifican la decisión de clasificar totalmente como reservada la información contenida en la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, por considerar que su publicación constituye un daño cierto y específico, en términos de lo previsto por los artículos: 134, 140 fracciones I, IV y XI de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios; 81 fracciones II y III, y, 100 letra B inciso m) de la Ley de Seguridad del Estado de México; los cuales a la letra señalan:

*"Artículo 134. Los sujetos obligados no podrán emitir acuerdos de carácter general ni particular que clasifiquen documentos o información como reservada. La clasificación podrá establecerse de manera parcial o total de acuerdo al contenido de la información del documento y deberá estar acorde con la actualización de los supuestos definidos en el presente Título como información clasificada.*

*En ningún caso se podrán clasificar documentos antes de que se genere la información.*

*La clasificación de información se realizará conforme a un análisis caso por caso, mediante la aplicación de la prueba de daño."*

*"Artículo 140. El acceso a la información pública será restringido excepcionalmente, cuando por razones de interés público, ésta sea clasificada como reservada, conforme a los criterios siguientes:*

*I. Comprometa la seguridad pública y cuente con un propósito genuino y un efecto demostrable;*

*IV. Ponga en riesgo la vida, la seguridad o la salud de una persona física;*

*XI. Las que por disposición expresa de una ley tengan tal carácter, siempre que sean acordes con las bases, principios y disposiciones establecidos en esta Ley y no la contravengan; así como las previstas en tratados internacionales."*

*"Artículo 81.- Toda información para la seguridad pública generada o en poder de Instituciones de Seguridad Pública o de cualquier instancia del Sistema Estatal debe registrarse, clasificarse y tratarse de conformidad con las disposiciones aplicables. No obstante, lo anterior, esta información se considerará reservada en los casos siguientes:*

*II. Aquella cuya revelación pueda ser utilizada para actualizar o potenciar una amenaza a la seguridad pública o a las instituciones del Estado de México;*

*III. La relativa a los servidores públicos integrantes de las instituciones de seguridad pública, cuya revelación pueda poner en riesgo su vida e integridad física con motivo de sus funciones;"*

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Biv. Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chicahuatlán, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesepem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

*"Artículo 100.- Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública tendrán, de conformidad con su adscripción a unidades de prevención, de reacción o de investigación, los derechos y obligaciones siguientes:*

**B. Obligaciones:**

*m) Abstenerse conforme a las disposiciones aplicables, de dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;"*

Al respecto, la Tesis Jurisprudencial P. LX/2000, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 74, Tomo XI correspondiente al mes de abril del año 2000, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, refiere lo siguiente:

**"DERECHO A LA INFORMACIÓN. SU EJERCICIO SE ENCUENTRA LIMITADO TANTO POR LOS INTERESES NACIONALES Y DE LA SOCIEDAD, COMO POR LOS DERECHOS DE TERCEROS.** El derecho a la información consagrado en la última parte del artículo 6o. de la Constitución Federal no es absoluto, sino que, como toda garantía, se halla sujeto a limitaciones o excepciones que se sustentan, fundamentalmente, en la protección de la seguridad nacional y en el respeto tanto a los intereses de la sociedad como a los derechos de los gobernados, limitaciones que, incluso, han dado origen a la figura jurídica del secreto de información que se conoce en la doctrina como "reserva de información" o "secreto burocrático". En estas condiciones, al encontrarse obligado el Estado, como sujeto pasivo de la citada garantía, a velar por dichos intereses, con apego a las normas constitucionales y legales, el mencionado derecho no puede ser garantizado indiscriminadamente, sino que el respeto a su ejercicio encuentra excepciones que lo regulan y a su vez lo garantizan, en atención a la materia a que se refiera; así, en cuanto a la seguridad nacional, se tienen normas que, por un lado, restringen el acceso a la información en esta materia, en razón de que su conocimiento público puede generar daños a los intereses nacionales y, por el otro, sancionan la inobservancia de esa reserva; por lo que hace al interés social, se cuenta con normas que tienden a proteger la averiguación de los delitos, la salud y la moral públicas, mientras que por lo que respecta a la protección de la persona existen normas que protegen el derecho a la vida o a la privacidad de los gobernados.

*Amparo en revisión 3137/98. Bruno F. Villaseñor. 2 de diciembre de 1999. Unanidad de ocho votos. Ausentes: Presidente Genaro David Góngora Pimentel, Juventino V. Castro y Castro y José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Gonzalo Arredondo Jiménez.*

*El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy veintiocho de marzo en curso, aprobó, con el número LX/2000, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de marzo de dos mil".*

Por lo tanto, divulgar la Base de Datos, sería proporcionar el Estado de Fuerza del Gobierno del Estado de México, y pondría en riesgo la operación del Sistema Estatal de Seguridad Pública en su conjunto, al hacer reconocible y vulnerable -precisamente- el Estado de Fuerza de la entidad, y que sirve para la prevención del delito y la seguridad pública, lo que generaría ventajas a quien tenga el conocimiento técnico necesario para sabotear y nulificar la capacidad de reacción de las instituciones encargadas de la seguridad y, en consecuencia, se estaría colocando en riesgo la vida e integridad de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública, los cuales de acuerdo a la Ley de Seguridad del Estado de México, es información considerada como reservada.

Por lo anterior, y considerando que el tema de la seguridad pública tiene características especiales, ya que, la difusión de información implica la posibilidad de poner en riesgo la vida e integridad física del personal de seguridad pública, así como la capacidad de respuesta para enfrentar el fenómeno delictivo, propiciando inestabilidad social y política en nuestra Entidad.

Resulta pertinente invocar el numeral Séptimo fracción I, Décimo octavo y Trigésimo segundo de los "Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas", aprobados por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, mediante Acuerdo No. CONAIP/SNT/ACUERDO/EXT18/03/2016-03, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 15 de abril de 2016, que a la letra dice:

**"Séptimo. La clasificación de la información se llevará a cabo en el momento en que:**

**I. Se reciba una solicitud de acceso a la información."**

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Biv. Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichauhalco, C.P. 52170,  
Estado de México  
Tel. (722) 275 84 80, www.seespeem.edomex.gob.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
POLICÍAS Y GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y RETOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

*"Décimo octavo. De conformidad con el Artículo 113, Fracción I de la Ley General, podrá considerarse como información reservada, aquella que comprometa la seguridad pública, al poner en peligro las funciones a cargo de la Federación, la Ciudad de México, los Estados y los Municipios, tendientes a preservar y resguardar la vida, la salud, la integridad y el ejercicio de los derechos de las personas, así como para el mantenimiento del orden público.*

*Se pone en peligro el orden público cuando la difusión de la información pueda entorpecer los sistemas de coordinación interinstitucional en materia de seguridad pública, menoscabar o dificultar las estrategias contra la evasión de reos; o menoscabar o limitar la capacidad de las autoridades encaminadas a disuadir o prevenir disturbios sociales.*

*Asimismo, podrá considerarse como reservada aquella que revele datos que pudieran ser aprovechados para conocer la capacidad de reacción de las instituciones encargadas de la seguridad pública, sus planes, estrategias, tecnología, información, sistemas de comunicaciones."*

*"Trigésimo segundo. De conformidad con el artículo 113, fracción XIII de la Ley General, podrá considerarse como información reservada, aquella que por disposición expresa de una ley o de un Tratado Internacional del que el Estado mexicano sea parte, le otorgue tal carácter siempre que no se contravenga lo establecido en la Ley General.*

*Para que se actualice este supuesto de reserva, los sujetos obligados deberán fundar y motivar la clasificación de la información, señalando de manera específica el supuesto normativo que expresamente le otorga ese carácter."*

En este sentido, y con base en lo preceptuado por el artículo 129 fracción II de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, se presenta la Prueba de Daño, que implicaría la difusión de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

- **Real**, radica en que la delincuencia se ha incrementado a través de personas u organizaciones criminales que pretenden alterar el orden y la paz públicos, buscando maniobras e información estratégica de las instituciones de seguridad, tendientes a desafiar su actuar o evadirlo, razón por la cual proporcionar información relativa a la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, permitiría conocer las fortalezas y debilidades, en detrimento de las actividades ordinarias y estratégicas que realizan las instituciones de seguridad.
- **Demostable**, radica en que proporcionar la información contenida en la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, vulneraría el artículo 81 fracciones I y II de la Ley de Seguridad del Estado de México, porque, específica que la información cuya revelación pueda ser utilizada para actualizar o potenciar una amenaza a la seguridad pública o a las instituciones del Estado de México, y la relativa a los servidores públicos integrantes de las instituciones de seguridad pública, cuya revelación pueda poner en riesgo su vida e integridad física con motivo de sus funciones, es información considerada como reservada.
- **Identificable**, consiste en que al existir en el Estado de México grupos delincuenciales que a través del tiempo han perfeccionado su actuar en contra de la seguridad y que al amparo del ejercicio del derecho de acceso a la información, pretenden allegarse de datos e información en materia de seguridad pública, por lo que, la divulgación de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, causaría detrimento en la integridad, derechos y bienes de las personas, de las libertades, el orden y la paz pública, y de la prevención de delitos e infracciones a las disposiciones administrativas estatales y municipales.

De lo anterior, y con fundamento en el artículo 129 fracción II de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, puede observarse que, el riesgo de perjuicio que supondría la divulgación supera el interés público general de que se difunda, ya que el dar a conocer cualquier información relativa a la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, se pondrían en riesgo las medidas implementadas para la prevención y persecución de los delitos, generaría ventajas a la delincuencia nulficando la prevención de ilícitos siendo que la seguridad pública es una función primordial del Estado que tiene como fin salvaguardar la integridad y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública.

De ocurrir lo anterior, no debe perderse de vista que, traería una afectación irreparable a múltiples derechos del personal de las Instituciones de Seguridad Pública involucrados, ya que, inicialmente se pondría en riesgo la vida misma.

La observancia de derechos tan relevantes como los anteriores, es ineludible que corresponde a todas las dependencias del Estado, apoyándose además en la ruta que ha tomado el derecho de nuestro país para garantizar en todos sus extremos los derechos humanos. Por otra parte, y con fundamento en el artículo 129 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, la limitación es proporcional y representa el medio menos restrictivo disponible para evitar el perjuicio, en tanto que se justifica negar su divulgación por el riesgo a vulnerar el interés público que existe. Por lo tanto, dicha restricción es la idónea en



SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Calle Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivr Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuaco, C.P. 52170,  
Estado de México  
Tel: (722) 275 04 90, www.sesespem.edomex.gob.mx



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

virtud de que constituye la única medida posible para proteger el contenido de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Con el fundamento legal y motivación expuesta, es evidente el riesgo que significaría divulgar información generada en materia de seguridad, por lo que se presenta el análisis y, en su caso, aprobación de este proyecto de clasificación, respecto a la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Derivado de las consideraciones expuestas es procedente determinar la efectiva articulación de todos los conceptos que implica la prueba de daño y, una vez desentrañando el examen de proporcionalidad de las medidas adoptadas en razón de los derechos en colisión, se confirma la reserva total de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública.

Ahora bien, del término que deberán guardar reserva total de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, se advierte que el Servidor Público Habilitado Suplente, propone un periodo de cinco años, a lo cual este cuerpo colegiado, no encuentra objeción al considerar la relevancia del tema.

En virtud de lo expuesto en el cuerpo de la presente y toda vez que se han presentado los argumentos debidamente fundados y motivados que dan origen a la presentación de la clasificación total de información con el carácter de reservado, se somete a consideración de los Integrantes del Comité de Transparencia, el siguiente:

*"ACUERDO SESESP/CT/EXT/032/2022. Los Integrantes del Comité de Transparencia del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, con fundamento en los artículos 3 fracciones XXIV y XXXIII, 122, 125, 128, 129, 134, 140 fracciones I y IV, y 141 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, determinan que se aprueba por unanimidad de votos la clasificación total de la Base de Datos del Personal de Instituciones de Seguridad Pública, como reservada por un periodo de 5 años, y se ordena sea notificado el presente acuerdo al particular de la solicitud de información 00077/SESESP/IP/2022, en términos del presente resolutivo".*

#### 4. ASUNTOS GENERALES

No habiendo otro tema que desahogar, se da por concluida la presente Sesión, siendo las 12:30 horas del día de la fecha, firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron.

#### INTEGRANTES

  
LIC. JOSÉ IZMAEL ESCOBEDO VELÁSQUEZ  
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA

  
LIC. JESÚS GARCÍA VIEYRA  
RESPONSABLE OPERATIVO DEL ÁREA COORDINADORA DE ARCHIVO O EQUIVALENTE DEL SUJETO OBLIGADO

  
LIC. MARÍA NAYELI SÁNCHEZ LÓPEZ  
TITULAR DEL ÁREA DE RESPONSABILIDADES Y SUPLENTE DEL DR. MÁXIMO ALBERTO EVÍA RAMÍREZ, TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD

  
ING. ADÁN CERVANTES CHÁVEZ  
SUBDIRECTOR DE REGISTRO Y ESTADÍSTICAS DEL CENTRO DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA Y SERVIDOR PÚBLICO HABILITADO SUPLENTE

*"Las firmas que aparecen en la presente foja, forman parte integral del Acta de la Novena Sesión Extraordinaria del Comité de Transparencia del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, de fecha 01 de septiembre de dos mil veintidós".*

SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD  
UNIDAD DE PLANEACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
Carretera Puerto de Manzanillo # 2011 norte, entre calle 5 de mayo y Bivir Solidaridad Las Torres, colonia San Jerónimo Chichahuasco, C.P. 52170,  
Estado de México.  
Tel: (722) 275 84 90, www.sesesem.edomex.gob.mx