



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA**
Unidad Xochimilco

**DIVISIÓN DE
CIENCIAS
SOCIALES Y
HUMANIDADES**

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

MÓDULO XII: SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD

TRIMESTRE LECTIVO: 26P

ASESOR: DR. ISRAEL PALMA CANO

TRABAJO TERMINAL:

“NI TAN FEMENINAS, NI TAN POLICÍAS: ESTIGMATIZACIÓN
INSTITUCIONAL A MUJERES POLICÍA DE LA POLICÍA BANCARIA E
INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO”

ALUMNA: NIEVES GUTIÉRREZ DIANA MAGNOLIA
2223056579

*A todas las estrellas de mi cielo en especial:
A Héctor que más que estrella era insecto, aunque te fuiste doliendo,
A Circe, cuatro patas jamás me curaron tanto,
A Rodolfo, la más grande de todas mis estrellas, pero sobre todo mi fuente de inspiración.
A todas las flores de mi jardín:
A Diana, amor incondicional y maternal,
A Sebastián, solo el tiempo sabrá cuánto durará, pero gracias por la paz,
A mí, por florecer a mi ritmo y no dejarme caer,
A Canela, mi nueva compañera aunque me haga correr;
A todos mis conocidos que me hicieron la persona que soy,
Y a Israel por confiar y asesorar.*

Índice

Introducción	4
Capítulo 1 La Policía Bancaria e Industrial como institución:	6
<i>Mujeres en la Policía y PBI</i>	8
Capítulo 2: Estigma, Policía y Conceptos Centrales	10
<i>La Subcultura Policial:</i>	13
Capítulo 3: Estrategias Metodológicas: Entre Entrevistas, Estigmas y Realidades	15
<i>Cómo se patrulló la investigación: Enfoque, instrumentos y participantes</i>	15
<i>Voces bajo la gorra: Lo que dijeron ellas</i>	17
Conclusión	23
Referencias	25
Anexos 1: Organigrama Institucional de la Policía Bancaria e Industrial	27
<i>Anexo 1.1 Rangos Policiales</i>	32
Anexo 2: Guión Base de Entrevista	32
<i>Anexo: 2.1 Entrevistas/Trabajo de Campo</i>	33

Introducción

“Es la sociedad la que modela la policía y no al revés; sólo una sociedad civilizada puede tener el derecho y el privilegio de poseer una policía civilizada” (Martín, 1990: 181 Citado en: Suárez De Garay, 2016, págs. 24-25). Pese a que en 1929 se dio a conocer la existencia del primer cuerpo policial femenino en la Ciudad de México (El universal, 1929), ha sido en los últimos años en los que se ha observado el aumento de mujeres dentro de las instituciones de seguridad pública, INEGI ha reportado que la presencia de mujeres en cuerpos de seguridad es 28.7%, lo que aún sigue probando su baja incorporación a dichos cuerpos mostrando que el ejercicio de la policía sigue siendo un ambiente masculino. Se cuenta también con el reporte de que el 9.4% de las mujeres ya incorporadas llega a ocupar un rango jerárquico mayor a la escala básica a lo largo de todas las instituciones de seguridad pública de la república, para la cuestión del ingreso se tiene reportado que el 32.2% de policías mujeres recibe un sueldo de entre los 10 mil a 15 mil pesos mensuales, y el 33.5% cuentan con estudios medio superior (2024). Al respecto, una de las instituciones más importantes en la Ciudad de México es la Policía Bancaria e Industrial (PBI), que destaca por sus áreas de trabajo dentro de empresas privadas, esta corporación cuenta con más de 16 mil elementos (PBI, S.F.), de los cuales el 35% son mujeres en activo (Sarmiento, 2024).

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación busca plantear una problemática que es casi imperceptible, si bien la estigmatización es una cuestión que ocurre todos los días tanto en las sociedades como en las subculturas, esta se vuelve problemática en cuanto a aquellas personas afectadas, que llegan a recibir un tipo de rechazo, o en otras palabras se presenta inequidad y falta de oportunidades dentro de las instituciones. Es por ello que hablamos de aquellos lugares que aún son masculinizados mayormente y en los que la presencia de mujeres suele ser motivo de señalamiento; se busca qué factores continúan con la reproducción del estigma dentro de instituciones como la PBI; entendiendo al estigma como la formación de códigos o ideas rígidas sobre un modelo u arquetipo (Gomezjara, 2005, pág. 450). Asimismo, se busca identificar, presentar y explicar los principales estigmas que enfrentan las mujeres policías dentro de la corporación, esto por medio de la propia percepción de las mujeres, la influencia de sus posiciones jerárquicas y sus salarios, por lo cual se busca una metodología mixta, es decir, cualitativa y cuantitativa. Para este efecto, la estigmatización será abordada desde la teoría de Erving Goffman, quien plantea 3 tipos de estigmas, esto con el fin de dar explicación a la inequidad que perpetúa la institución de la policía bancaria. Si bien es cierto que los cuerpos policiacos son motivo de controversia, no quita que estén compuestos por seres humanos, lo que significa que también les atañen ciertas problemáticas, es entonces donde los investigadores deben adentrarse y conocer dichas situaciones; menciono esto específicamente para los colegas, nuestra labor de investigador no solo atiende a lo que nosotros queremos ver, sino a la sociedad en general; y para los lectores, todas las instituciones tienen sus defectos y virtudes, por lo que les hago un llamado a cuestionar qué hay detrás “de”, y en este caso qué hay detrás de la placa, no solo son personas que obedecen un sistema, sino que son seres humanos que buscan la manera de mantener mayormente a sus familias o así mismas, personas que prestan incluso su vida por unos cuantos billetes.

Para adentrarnos a dichas temáticas, se dará un viaje por el capítulo 1ro que se compone del apartado histórico en el cual se narra la conformación de la PBI y el comienzo de la participación de las mujeres dentro de la policía. El siguiente capítulo son las bases teóricas que nos ayudarán a dar sustento a los resultados, brevemente se da una introducción a la vista sociológica. *A posteriori* tenemos el capítulo 3ro y final conformado por la explicación de la metodología usada, así como la selección de la muestra, etc. seguido de los resultados y su análisis desde la concepción teórica, es decir, se trabajó todas las partes que componen dicha investigación.

Capítulo 1 La Policía Bancaria e Industrial como institución:

La PBI surge como una “solución a problemáticas en materia de seguridad, que empezaban a vislumbrarse en el ámbito de las instituciones privadas y públicas del entonces Distrito Federal. Previendo los posibles conflictos por la complejidad en seguridad de una sociedad en constante crecimiento y del desarrollo económico” (Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, 2026). Eran los años 30's del siglo XX cuando bancos e industrias del Distrito Federal buscaban contratar servicios de vigilancia civiles que contaban con pocas capacidades en cuestiones de seguridad, es por ello que para solucionar a la creciente necesidad de mayor resguardo, “el regente Javier Rojo Gómez y el presidente Manuel Ávila Camacho encomendaron al coronel Arturo Godínez Reyes la creación de una fuerza especializada. Así, el 21 de septiembre de 1941, la PBI inició sus actividades en el Banco Nacional de México, sentando las bases de lo que hoy es una de las corporaciones más sólidas del país” (PBI, S.F.)

El antecedente formal de la PBI se remonta al

14 de noviembre de 1941, fecha en que inician sus operaciones; lo anterior, de acuerdo con lo provisto en la Ley Orgánica del entonces Departamento del Distrito Federal, cuyo decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de ese mismo año. (...), el 30 de noviembre del mismo año, se publica el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal y, el 4 de diciembre de 1941, en el Diario Oficial de la Federación. (...). En el artículo 40 de ese mismo reglamento se especifica que: -Son considerados como auxiliares de la Policía Preventiva los cuerpos o grupos que previa autorización del C. Jefe de la Policía o acuerdo del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal se organizasen por bancos y otra clase de instituciones particulares para su vigilancia interior- (Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, 2026).

En sus primeros años de servicio se contaba con aproximadamente “21 elementos [que] resguardaban a 14 empresas —entre ellas seis bancos, tres automotrices, dos estudios cinematográficos, dos constructoras y el Nacional Monte de Piedad—, [con el paso de los años la PBI creció rápidamente, y para la década de los 50’s] contaba con más de 5,000 policías con formación en seguridad intramuros, manejo de armas y protocolos de protección, siempre en estrecha coordinación con la policía preventiva” (PBI, S.F.). Para la década de los 80’s, específicamente en el año 1983 derivado del cambio ejecutivo federal, la PBI mantiene la misma

Estructura organizacional pero dándole un giro mediante la implementación de una política más disciplinada preferentemente operativa y más profesional; fijando las normas y condiciones para el desarrollo de sus operaciones a través de la concientización de los empresarios para que adoptarán la implementación de los estudios de evaluación de riesgos, con la finalidad de minimizar las acciones delictivas. Con fecha 6 de julio de 1984 se decretó en el Diario Oficial la reestructuración de la Policía del Distrito Federal amparada en el nuevo reglamento; en el cual se prevé que la Policía Bancaria e Industrial, forma parte de la Policía del Distrito Federal y que desempeñará las funciones que les asigne dicho reglamento y aquellas que les confiera el C. Secretario General de Protección y Vialidad. La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, publicada en el Diario Oficial el 19 de julio de 1993, en sus artículos 5° frac. II y 6° confirma que la Policía Bancaria e Industrial como Policía Complementaria, forma parte de la Policía del Distrito Federal, y que desempeñará sus funciones bajo el mando y dirección de la Secretaría de Seguridad Pública del D. F. A partir del 5 de diciembre de 1997, fecha en que el Departamento del Distrito Federal, deja de ser dependencia del ejecutivo para convertirse en Gobierno electo del Distrito Federal, la Policía Bancaria e Industrial continúa funcionando como Policía Complementaria. (Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, 2026)

Una vez pasado el tiempo la corporación se consolidó y para la fecha de realización de este proyecto, dicha institución cuenta con el objetivo de “proporcionar servicios de vigilancia en las empresas, proteger la vida y dar seguridad a las personas, custodiar los bienes y propiedades, teniendo como ejes rectores la disuasión y prevención de los delitos” (Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, 2026).

Mujeres en la Policía y PBI

Continuando con los hechos históricos pasemos a como fue la entrada de las mujeres a los cuerpos de seguridad en la Ciudad de México, esto de forma en general después veremos el caso específico de la PBI. Fue el 28 de diciembre de 1929 cuando

Diversos diarios de la ciudad de México dieron a conocer la noticia de que existiría una Compañía de Policía Femenil. Dicha agrupación emergería por iniciativa del entonces jefe de la Policía, Valente Quintana, y llegaría a estar compuesta hasta por 50 mujeres gendarmes que se caracterizaron, entre otras cosas, por el uso de una placa y un bastón. Con un uniforme parecido al de los varones, consistente en falda blanca, blusa azul marino y un sombrero de fieltro negro, las mujeres que integraron este grupo se sumaron a partir de 1930 a las fuerzas policiacas con el objetivo explícito de imponer el orden en la ciudad, por lo cual tuvieron que salir a las calles y hacer gala de su autoridad (Bailón, 2020).

Se destaca que la capital del país fuera una de las primeras entidades en contar con mujeres dentro de las corporaciones policiales, aunque socialmente no fueron aceptadas, se mencionaba que dichas féminas no tenían lugar ahí que deberían volver a las labores domésticas, por lo que con el paso de los años y tras muchas críticas, este cuerpo policial femenino fue desaparecido para finales de los años 60's (Bautista, 2024).

En 1969 nuevamente se crea un grupo de seguridad femenino llamado el:

Cuerpo Femenino de Vigilancia y Protección”, el primer grupo de mujeres policías dedicado a la atención ciudadana (...) este elegante grupo fue pensado como una combinación entre edecanes y personal de vigilancia para el Bosque de Chapultepec, pero fue tal su éxito y aceptación que el gobierno de la capital extendió las acciones de este grupo a otros parques y jardines representativos de la Ciudad de México, logrando con ello una atención más cercana a turistas y para mantener el orden público. Al igual que hoy, la selección de las integrantes exigía determinada estatura y complexión, pero debido a su función orientadora se pedía que tuvieran dominio de uno o más lenguajes ya que en su formación se les impartían cursos de historia de México y la relevancia cultural –así como datos “curiosos”– de los sitios que se encontraban vigilando, como lo eran el Bosque de Chapultepec o la Alameda Central, debido a su función orientativa con los turistas. En cuanto a su preparación física, tomaban clases de artes defensivas como el judo y el karate, además de tomar cursos de primeros auxilios. Y a pesar de que no estaban armadas, contaban con una amplia red de intercomunicación ya que estaban dotadas de radios portátiles (...) Con el paso del tiempo, las mujeres fueron asumiendo responsabilidades cada vez mayores dentro del cuerpo policiaco. Ya no sólo cuidaban parques, sino que a principios del año 2000 ya tenían células especializadas al cuidado de zonas escolares, recreativas y también empezaban a incursionar en operaciones especiales como operativos o ser parte del grupo de granaderos (Villasana & Gómez, 2017).

Cabe mencionar que con la PBI no se tiene una fecha exacta de la integración de las mujeres a sus filas, pero tomando en cuenta los reglamentos publicados en el Diario de la Federación, la incorporación del género femenino ha estado desde la creación de la misma institución. En los datos encontrados se tiene que por primera vez en la historia de la PBI se tuvo una generación completa de mujeres, de acuerdo con el Boletín informativo de la policía se obtuvo la siguiente información:

(...) en el año 2020 del total de egresados, solo el 20% eran mujeres, en el presente año de las siete generaciones egresadas, el porcentaje ascendió a 44%, por lo que es un orgullo mencionar que la generación 232 estuvo conformada solo por mujeres, siendo 48 en total, lo que constituye un hecho histórico para la PBI, por ser la primera generación femenina que desempeñará servicios especializados de seguridad intramuros, seguridad ciudadana, custodia de mercancía y valores, así como guardias de seguridad personal. [Así mismo el] Director General de la PBI, Comisario Jefe licenciado Elpidio de la Cruz Contreras, (...) manifestó que -la Constitución reconoce la igualdad de hombres y mujeres, sin embargo, debemos seguir trabajando para que la igualdad se refleje en el hogar, el trabajo y la sociedad- (2023).

Teniendo en consideración lo visto en este apartado pasamos a los que motivo a realizar dicha investigación.

Capítulo 2: Estigma, Policía y Conceptos Centrales

El apartado teórico funciona para comprender los hallazgos realizados en campo, pero para ello debemos conocer cómo es que se analiza un caso desde la sociología y específicamente desde el estigma, por lo que partimos desde lo general a lo particular, teniendo como primero a la sociedad; que es vista como una red de subsistemas, en los cuales se encontrará la estructura social, las interacciones sociales, el orden social, los actores, las relaciones, el estigma y el funcionamiento de las subculturas. (De la Peña & Toledo Laguardia, 1991).

El siguiente paso es entonces definir la estructura social, “como un cuerpo organizado de relaciones sociales que diversamente mantienen entre sí los individuos de una sociedad o grupo, a la estructura cultural como cuerpo organizado de valores normativos que gobiernan la conducta que es común a los individuos de determinada sociedad. Dentro de la estructura social los actores juegan papeles determinados y ocupan posiciones específicas (...). Cada rol en un actor supone al mismo tiempo otros papeles asociados; estas ordenaciones normadas de conjuntos de papeles, situaciones y secuencias de situaciones dan la posibilidad de estudiar la complejidad y la dinámica de la estructura social” (De la Peña & Toledo Laguardia, 1991,

págs. 81-82), es decir, la sociedad está compuesta por concepciones creadas por los mismos seres humanos con el fin de comunicarnos entre los unos y los otros.

Se tiene otro concepto clave para dichas relaciones sociales, los estereotipos, que funcionan como “imágenes mentales que los individuos construimos acerca de los otros, representaciones esquemáticas y simplificadas de un grupo de personas al que se define a partir de ciertas características representativas. Estas características pueden ser ciertas o falsas pero, al consistir en una simplificación extrema de una realidad compleja, los estereotipos siempre son interpretaciones limitadas e incompletas” (Museo Memoria y Tolerancia, 2026); el estereotipo suele ir acompañado del rol social, juntos han servido para identificar el cómo se construye socialmente la figura de una persona a partir de rasgos que coinciden o no con el acuerdo social para su aceptación, ya sean corporales, mentales, sexuales o atados a otras concepciones sociales como la nacionalidad. Hay que destacar que la imagen mental no surge inmediatamente a raíz de una interacción social, sino que proviene de lo que los sujetos tienen incorporado en su educación y el medio social del cual provienen para categorizar a un actor social o a un grupo, desde ideas socialmente construidas que tienen sobre estos efectos. Es así que “el estereotipo sería anterior a la experiencia que nos hacemos del mundo, y por eso tiene mucha utilidad para construir creencias” (Tijoux, Amblado, Veloso Duarte, Clerc Soto, & Osorio Lavín, 2022).

De manera muy resumida he presentado la formación de una sociedad, visto desde la perspectiva sociológica, lo que entonces nos permite conocer el funcionamiento de los estigmas dentro de las relaciones sociales, siendo un derivado de las estigmas como un rechazo a lo que socialmente no está establecido o es fuera de lo común, como en este caso las mujeres policías como actores sociales; pero no comamos ansias y primero establezcamos que son los estigmas y cómo funcionan para después analizar las posiciones específicas que se le da a las personas que pertenecen a los cuerpos policiales. De acuerdo con la teoría de Erving Goffman:

La sociedad establece los medios para categorizar a las personas y el complemento de atributos que se perciben como corrientes y naturales en los miembros de cada una de esas categorías. El medio social establece las categorías de personas que en el medio preestablecidos nos permite tratar con otros previstos sin necesidad de dedicarles una atención o reflexión especial. Por consiguiente, es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias son sus atributos, es decir, su identidad social [o status social]. Apoyándonos en estas anticipaciones, las transformamos en expectativas normativas, en demandas rigurosamente presentadas. Por lo general, no somos conscientes de haber formulado esas demandas ni tampoco de su contenido (...). Es entonces probablemente cuando advertimos que hemos estado concibiendo sin cesar determinados supuestos sobre el individuo que

tenemos ante nosotros (...). La categoría y los atributos que, de hecho, según pueden demostrarse [y] le pertenecen, se denominará su identidad social real. Mientras el extraño está presente ante nosotros puede demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente de los demás (dentro de la categoría de personas a la que él tiene acceso) y lo convierte en alguien menos apetecible —en casos extremos, en una persona casi enteramente malvada, peligrosa o débil-. De este modo, dejamos de verlo como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado. Un atributo de esta naturaleza es un estigma, en especial cuando el produce en los demás, a modo de efecto, un descrédito amplio; a veces recibe también el nombre de defecto, falla o desventaja (2006, págs. 12-13).

En resumen, el estigma es observado como una situación del actor inhabilitado para la aceptación social-, *a posteriori*, convierte a alguien en diferente con connotaciones negativas, además de producir descrédito asociado a un fallo o una desventaja (Cátedra Universidad Complutense Madrid, 2019).

En la idea inicial de Goffman se retoma este concepto de los griegos, específicamente para referirse a los signos corporales con los que se trataba de exhibir algo malo o poco habitual dentro del status moral dentro de dicha sociedad. Pero tras los análisis del autor se advirtió que no todos los “atributos indeseables son tema de discusión, si no únicamente aquellos que son incongruentes con nuestro estereotipo acerca de cómo debe ser determinada especie de individuo”. [Es por ello que el término estigma será utilizado para hacer referencia a un] “atributo profundamente desacreditador; pero lo que en realidad se necesita es lenguaje de relaciones, no de atributos. Un atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor puede confirmar la normalidad de otro y por consiguiente no es honroso ni ignominioso en sí mismo” (2006, pág. 13). Por consiguiente, se clasifican tres tipos de estigmas, como primero tenemos “las abominaciones del cuerpo —las distintas deformidades físicas- que cada sociedad considera deleznable. Luego, los defectos del carácter del individuo respecto a las normas generales o explícitas de la sociedad en que vive. (...) Por último existen los estigmas tribales [es decir] de la raza, la nación y la religión, susceptibles de ser transmitidos por herencia y contaminar por igual a todos los miembros de una familia” (Goffman, 2006, pág. 14), (Gomezjara, 2005, pág. 449).

Por otro lado, debemos analizar, lo que se suele enseñar y denominar como “roles” durante los procesos de socialización, es lo que predetermina las prácticas de los sujetos sociales —algo que la sociedad espera y propicia. Dichos papeles están ligados a las normas —cómo debe de ser el sujeto— y a los estereotipos —cómo se suele comportar la gente. Los roles son, por tanto, patrones de comportamiento relacionados con lo que se suele hacer y con lo que se debería hacer. Lo anterior no está exento de las determinaciones que las categorías sociales establecen; al contrario, la sociedad a través de las instituciones percibe a sus

miembros desde las diversas categorías sociales y no como individuos, y hace que ellos también se perciban así” (Sánchez, 2023, págs. 81-82).

La Subcultura Policial:

Ahora veamos a los cuerpos policiacos bajo la lupa y por muy simplista que parezca, es necesario definir y especificar a las instituciones policiacas, no solo por el hecho de que sean los actores sociales de esta investigación, sino porque también se debe dar a conocer su funcionamiento, lo que constata su trabajo, y toda la estructura interna que tienen esta subcultura, ya que buscamos en específico el funcionamiento de las relaciones sociales al interior de estos cuerpos. Veamos, como primer paso, qué es la cultura, es decir, el sistema social interno de las sociedades, “la cultura es el modo de ser y hacer; conocimiento adquirido y comportamiento, manifiestos en compleja interacción. En este ámbito, tradiciones, normas y valores actúan como fuerzas socializadoras, capaces de favorecer la síntesis de nuevos elementos a partir de los movimientos de transformación de la sociedad. La cultura es ante todo un modo de organizar el movimiento constante de la vida, de una manera concreta, mundana y cotidiana. Mediante ella los individuos ordenan y estructuran su presente, a partir del sitio que ocupan en las redes de relaciones sociales; es el sentido práctico de la vida.” (Suárez De Garay, 2016, pág. 77).

En el orden establecido, la siguiente particularidad a analizar para lograr explicar el caso, es la subcultura, “concepto que ha sido cada vez más utilizado en antropología y sociología para estudiar los fenómenos urbanos modernos, en especial a los grupos particulares dentro de un complejo cultural que se oponen, en uno o varios aspectos, al resto del complejo y lo confrontan —entre otras maneras— mediante producciones simbólicas o la trasgresión de su ordenamiento, y que incluyen la dimensión de conflicto en su interior” (Suárez De Garay, 2016, pág. 25), es en este apartado que entra la policía, como un microsistema dentro de la sociedad misma, dichos conceptos nos ayudarán para las reflexiones finales, no sin antes comprender su sistema interno.

Teniendo en consideración lo anterior veamos a los sujetos policiales como “cuerpo de personas en uniformes azules dedicadas a patrullar los espacios públicos, con un amplio mandato relacionado con el control del delito, la preservación del orden y algunas funciones negociables de servicio social” (Robert, 1999, pág. 470), esto como individuos pero detrás de ellos se encuentra toda una corporación la cual establece que el “trabajo policiaco está

estructurado por el mandato y la organización de la policía dentro del orden social. (...) la idea moderna de la policía es de un cuerpo organizado para la vigilancia regular del espacio público, acompañada de la investigación *post hoc*, de desórdenes o delitos que se denuncian o sorprenden. La práctica policial está estructurada, en lo fundamental, por la institución legal y política de la privacidad” (Robert, 1999, pág. 494). Obteniendo así una micro cultura en la que se presentan ciertas disposiciones sociales, relaciones, rasgos de personalidad y valores, que los va formando como miembros de dicha sub cultura, dándoles una identidad propia en la que en el supuesto el “ser hombre o mujer, blanco o negro, pobre o rico, obrero o empresario, no tiene implicaciones de comportamiento irreversibles; se actúa desde esas categorías por una cultura que divide al mundo en esas esferas. Las sociedades, por medio de las instituciones y sus discursos, “imponen modos de vida diferentes sustentados en su especialización excluyente: lo que es obligatorio para unos está prohibido para otros” (Lagarde, 1993: 27 citado en Suárez De Garay, 2016, pág. 81).

Capítulo 3: Estrategias Metodológicas: Entre Entrevistas, Estigmas y Realidades

Cómo se patrulló la investigación: Enfoque, instrumentos y participantes

Esta averiguación se plantea desde la teoría funcionalista que es más un “método de interpretación”. (...) [Se] interpreta cualquier parte de la sociedad, ya sea una institución o una ideología, en función de lo que hace, de su misión, más que de una función de su utilidad u origen. Sostiene este método que existen requisitos previos para que una sociedad pueda continuar en marcha” (Rumney & Maier, 1971, pág. 54).

Ahora en cuanto a datos, para la mejora de la interpretación de los casos se recurrió al método mixto, es decir, “es un paradigma de investigación que implica la recopilación datos cualitativos y cuantitativos sobre el mismo objeto de investigación. (...), [con el fin de sintetizar] los resultados cualitativos con los cuantitativos para lograr una mejor comprensión” (Hecker & Kalpokas, 2026) de los fenómenos; para mayor especificación también fue utilizada la investigación triangulada que tiene como objetivo

“utilizar varios métodos para llegar a la misma respuesta, [y] generar una mejor comprensión de un fenómeno que un solo método no puede captar suficientemente. Otro tipo de triangulación menos comúnmente asociada a la investigación con métodos mixtos consiste en analizar los datos utilizando diferentes teorías. Un diseño de investigación secuencial, por ejemplo, puede utilizar los resultados cuantitativos iniciales de un estudio de encuesta para generar un marco conceptual para el análisis de

un estudio cualitativo posterior. Al mismo tiempo, las teorías existentes también pueden emplearse en ese análisis para comparar y contrastar los tipos de conocimientos y resultados que cada uno puede producir. Se trata de un diseño de investigación de métodos mixtos con una orientación crítica o de justicia social, lo que significa que la investigación se realiza en última instancia para cuestionar la comprensión de la teoría existente o producir un cambio social significativo, respectivamente. En cualquiera de los casos, un diseño de investigación secuencial con métodos mixtos puede tener un efecto transformador al emplear un estudio para crear los fundamentos de una segunda investigación crítica o de justicia social.” (Hecker & Kalpokas, 2026)

En conjunto con lo anterior y nuevamente para la mejor de la obtención de resultados, también fue utilizado el método deductivo: “toma conclusiones generales para explicaciones particulares y demostración, esto es, va de un marco general de referencia a un caso más particular y concreto” (Fernández Poncela, 2011, pág. 122), esto con el fin de tomar el estigma en general y dirigirlo hacia la subcultura policial.

En cuanto a la población se tomó a raíz de la muestra no probabilística (o dirigida), que consiste en elegir un “subgrupo de población según las características de la investigación, más que la elección de elementos por probabilidad, (...) esta muestra no siempre puede generalizarse y a veces carecen de precisión, ya que no se puede definir la representatividad estadística (Fernández Poncela, 2011, pág. 221), la razón de la dicha muestra fue por cuestiones de temporalidad, tanto de la investigadora como de la misma población, cabe mencionar que para la selección de la muestra el único requisito fue el que fueran mujeres que trabajan en activo dentro de la PBI.

Para la obtención de resultados por parte de las informantes, se ocupó la entrevista, más en específico la entrevista a profundidad que están “dirigidas al aprendizaje sobre acontecimientos o actividades que no es posible observar de manera directa; o si, los informantes son los ojos y oídos del investigador en el campo, al describir lo que acontece y la forma en que es percibido por las personas” (Fernández Poncela, 2011, pág. 187), dicha entrevista tuvo como base un guión de 23 preguntas, las cuales eran principalmente datos genéricos, como suelto, puesto, etc. y el resto preguntas basadas en la teoría del estigma de Goffman, esto para buscar relación entre los estigmas tribales, de carácter y de cuerpo, con las vivencias de las mujeres policías; también las preguntas sobre rango, nivel educativo y salario, buscan una respuesta a los objetivos centrales de la investigación (Véase Anexo 2). Se realizaron 6 entrevistas de las cuales 5 son féminas y un masculino, esto como forma de comparación; una de las entrevistas se realizó en una tienda comercial, donde comúnmente labora la PBI, y la más cercana a la investigadora; el único masculino que se entrevistó fue abordado en el Metro la Merced; las otras 4 se realizaron dentro de la línea 2 del metro, pero

solo en algunas estaciones (Taxqueña, Ermita, Xola y Nativitas), esto porque no en todas las estaciones hay mujeres policías; cabe mencionar que para la realización de entrevistas se tuvo que acercarse a dichas mujeres y hombre, ya que en algún momento se tuvo el contacto con un informantes quien nos daría acceso a la más personas, pero la persona por cuestiones personales no pudo ayudarnos, entonces se recurrió a tener entrevistas directas con las informantes. Se contó un tiempo aproximado de 5 minutos por persona, ya que el mismo trabajo impedía hablar con ellas por más tiempo.

Como comentarios extras y también como apoyo a futuros investigadores sobre temas policiacos, mencionó que no fue nada fácil el acercamiento a las policías, en su mayoría rechazaron las entrevistas si se les videograban, pedían información respecto al investigador y me llegó a pasar que una policía llamó a su superior para verificarme, y solicitar permiso para la entrevista; en lo general como investigadora imaginé que sería fácil llegar y hacerles preguntas pero no, además de que tiene un carácter muy distante y cortante, y difícilmente te hablarán mal de la institución como tal.

Voces bajo la gorra: Lo que dijeron ellas

La subcultura policial, como se explicó en la materia teórica, tiene sus propios elementos culturales, el que sea vista como una institución masculina es uno de eso elementos, lo que la hace machista sin siquiera incentivarlo; es cierto que con el paso del tiempo y como fue visto en el apartado histórico, la mujeres comenzaron a adentrarse a dicha subcultura, asimismo las instituciones de seguridad pública les brindaron más espacios, sin embargo, como ya fue mencionado el comportamiento machista o los estereotipos aún no han sido erradicados (Robert, 1999); El estereotipo base de las mujeres policías es que suelen tener comportamientos poco femeninos, de carácter rudo, bruscas, mal habladas y lo que comúnmente se considera como “corriente” o “machorras”, esto es por ser supuestos comportamientos de los hombres vistos ahora en mujeres. En las entrevistas y acercamiento a las policías, se pudo percibir de otra manera, algunas portan accesorios que podemos llamar “femeninos”, como moños, aretes, etc. que si bien es cierto que como requerimiento de la policía, la mujeres están en el deber de traer dichos accesorios femeninos, es decir, portan la apariencia estereotípica de lo que debe usar una mujer y/o persona femenina, de esta manera se busca rechazar el estereotipo o estigma sobre la rudeza de las mujeres policías, aunque por otro lado perpetua estigmas sobre el cómo tiene que ser una mujer desde la perspectiva social; cabe mencionar que no se busca hablar en específico sobre cuestiones de género, ya

que por otro lado se entrevistó al Oficial¹ Posadas, el único hombre (Véase anexo 3, entrevista 1), en cuanto apariencia se puede decir que la institución lo hace perpetuar el estereotipo de lo “masculino”, es decir, se les pide cabello corto, cierta fuerza física y mayor rudeza, y como sabemos todo eso corresponde a lo que debe ser un hombre, entonces tenemos que en general la población policiaca está bajo estos estereotipos sociales, pero aquí venimos por otras cuestiones.

Como se ha dicho, la policía es mayormente masculina, lo que convierte a las mujeres de la corporación como un objeto de rechazo por parte de sus compañeros, quizá esto sea a propósito, ya que recordando lo que se menciona acerca del estigma, el grupo mayoritario será quien rechaza a dichos sujetos que no sean de su similitud, es decir, y para este caso en específico, las mujeres son las ajenas a una institución que se plantea como varonil. En el caso de la PBI, se denota la diferencia entre las poblaciones ya que el 70% de miembros son hombres; pero ahí no queda la cosa, la diferencia o mejor llamado estigma, también se denota en el tipo de trabajo que se les da, por un lado se tiene la parte operativa y por otro la administrativa, del 30% de mujeres policías, la gran mayoría pertenecen al área administrativa, derivado de que los hombres puedan llegar a ser más capaces en el área operativa, dicha área se destaca por ser la contención, la vigilancia o mejor dicho el trabajo de campo; con la PBI se entiende la parte operativa como la protección y vigilancia de instituciones gubernamentales y privadas mayormente, pero también de cuerpos de seguridad personal (guardias) y la seguridad a bienes de valor; lo que los hace un blanco fácil, en cuestiones de riesgo, áreas que comúnmente son designadas para los varones, pero por otro lado se tiene a las “disruptivas del sistema” como el caso de la Oficial Jiménez (Véase anexo 3), quien menciona que en repetidas ocasiones se le ha ofrecido un puesto administrativo, ya que sería menos riesgo, la oficial se ha negado rotundamente, mencionando que a ella le gusta estar de operativo, aunque sabe bien que por ser mujer puede llegar a ser mal vista, no solo por sus compañeros sino por las personas que la rodean o la sociedad en general.

En cuanto a cuestiones administrativas y respondiendo al objetivo sobre los estigmas dentro de los rangos jerárquicos se muestra la siguiente gráfica:

¹ Debo mencionar que el uso de la palabra Oficial junto con el nombre, no hace referencia al cargo jerárquico de la persona dentro de la institución, sino como una formalidad para el nombramiento de los policías.

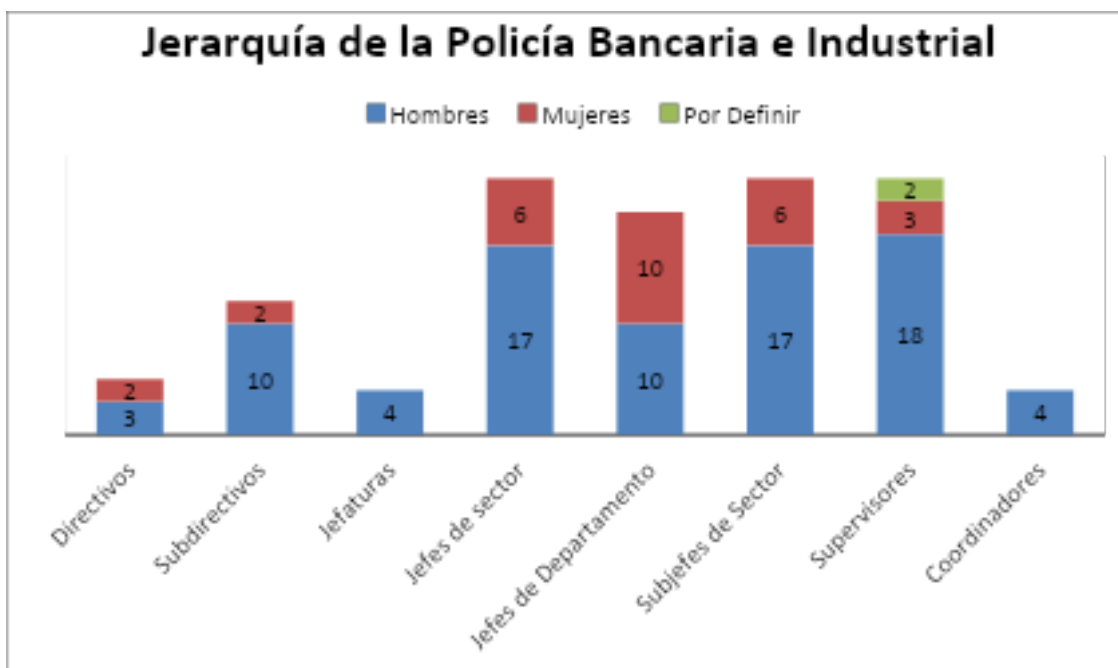


Gráfico 1 Jerarquía de la PBI (Elaboración propia basado en la información de Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, 2026)

La información que se puede obtener del gráfico, deja ver que aunque la PBI promueve a las mujeres en áreas administrativas, éstas siguen siendo mayormente encabezadas por los hombres, lo que deja ver parte de la perpetuación del estigma hacia las mujeres dentro de la corporación y no solo eso, se muestra parte de la inequidad aún existente. De acuerdo con la información obtenida por la entrevistadas, mencionan que se les suele complicar mayormente a ellas siendo madres, aunque más adelante se hablará en específico de eso, por el momento lo vamos a bordar como una forma en que ellas pierden oportunidades para progresar dentro de la policía, aunque dentro de las entrevistas se comentó que todos los policías de la corporación tienen las mismas capacidades para acceder a mejores puestos, no quita que para las mujeres les sea más complicado por cuestiones familiares.

En cuanto a cuestiones de escolaridad como parte también de la respuesta a los objetivos, de inicio se tiene la información generalizada sobre la situación dentro de las corporaciones policiacas, en las que se puede notar que el 19.0% de las mujeres policías cuentan con una educación superior (Véase gráfico 2), pero por otro lado, en el caso de la PBI en donde no se obtuvo información al respecto, pero tomando a las participantes de las 5 solo una la Oficial Jiménez estaba cursando en el momento la licenciatura; asimismo relacionado con el rango dicha oficial mencionaba que tenía el puesto como Policía Segundo², en el caso de las Oficiales Dulce y Gabriela cuentan con educación media superior, a *posteriori* se encuentran

² Para la mejora de la comprensión de rangos Véase Anexo 1.1

como policías raso; también se tiene a aquellas con secundaria que es el caso de las Oficiales Laura y Anónima, como también del Oficial Posadas; pero es aquí donde vienen las paradojas, la Oficial Laura es policía raso, mientras que la Oficial Anónima tiene el rango jerárquico de Subinspectora coordinando a todos los elementos de la policía dentro de la línea 2 del metro de la ciudad; en cuanto al Oficial Posadas tiene un rango de Suboficial. Como se pudo notar la situación se está complejizando, ya que como parte de las averiguaciones de la investigación se puede observar la variedad de escenarios, sin embargo, y aunque sea muy redundante al respecto, sigue existiendo un sesgo, o quizá sean las oportunidades que se le presentan a los oficiales.

Personal



Del total del personal, **30.6 %** de los **hombres** y **32.2 %** de las **mujeres** percibieron ingresos mensuales brutos de **10 001 a 15 000 pesos**. De acuerdo con la escolaridad **41.7 %** de los **hombres** y **33.5 %** de las **mujeres** contó con estudios de **preparatoria**.

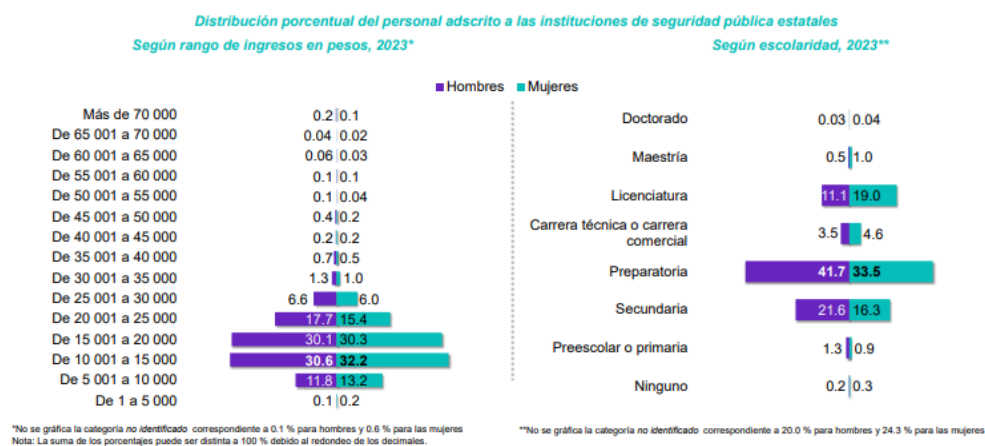


Gráfico 2 Personal (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2024, Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal, México)

Por otro lado tenemos el salario como factor de estigma dentro de la bancaria, si bien de manera genérica INEGI informa que el 13.2% de las mujeres dentro de los cuerpos de seguridad ganan entre los cinco mil a diez mil pesos mensuales, este aspecto se vuelve singular, pues como se puede observar en el gráfico 2, hay variaciones drásticas, y nuevamente lo vuelvo a repetir solo de manera general; en cuanto a la PBI la mayoría de las informantes reciben un salario de dieciséis mil pesos mensuales, las únicas diferencias son la Oficial “Anónima” que debido a su rango tiene un sueldo mayor a los veinte mil pesos mensuales y la Oficial Laura quien gana doce mil pesos mensuales, pero dentro de la entrevista mencionaba que era porque no solía realizar turnos extras. Con esto podemos entender que el salario no es una afectación específica para la estigmatización ni para la

inequidad, pues dicho dinero es ganado conforme a su preparación policial y el tiempo que se puede dedicar a la labor.

Ahora pasando a la teoría de Goffman, en cuanto a los estigmas de cuerpo, no se buscó específicamente que alguna policía tuviera alguna discapacidad, sino que sería abordado desde la perspectiva de la diferencia de cuerpos entre sexos, es decir, cómo es sujeto de estigma el cuerpo femenino, en un área que como ya se mencionó prioritariamente masculina. Sorprendentemente se encontró que las policías no reciben ni malos comentarios, ni malos tratos por tener cuerpo femenino o al menos esas fueron las respuestas que daban las entrevistadas. Salvo el caso de la Oficial Gabriela (Véase anexo 3) quien dijo que al tener un cuerpo de mayor estatura y peso, solía imponerse sin querer, aun así esto le servía para que sus compañeros no se metiesen con ella de forma irrespetuosa, como para que las personas de su área de trabajo también le respetase; ¿esta situación se puede traducir como un estigma? Sí, teniendo en consideración que los estereotipos demuestran ciertas características hacia las mujeres, la oficial Gabriela se sale del cuadro, lo que la hace una persona estigmatizada no solo por su lugar de trabajo, sino que también por sus iguales. Sin embargo, se expresaron comentarios de que debían mantener un cierto “estatus” como policías, ya que estereotípicamente los policías deben ser personas sumamente pulcras y la misma institución lo exige tanto a hombres como a mujeres, es decir, que si vemos un policía “desalineado” es más fácil que sea estigmatizado a diferencia de aquellos y aquellas que se presentan “arreglados”.

Pasemos a los estigmas de carácter, como ya se mencionó al inicio de este apartado, dentro de la sociedad existe un estereotipo de cómo deben ser las mujeres policías, el acercamiento nos hace cambiar de ideas, en general las respuestas fueron que la PBI no exige un perfil de carácter específico, en palabras de nuestros informes todo es parejo tanto para hombres como para mujeres y si acaso depende más bien de la forma en que las personas se dirijan a ellas/ellos; ahora en palabras de la investigadora que como parte también de la metodología se puedo observar que la Policía segunda Jiménez fue de carácter sumamente amable, mientras que por otro lado el resto de las/el informantes de principio suelen ser serios pero conforme avanzaba la entrevista se fueron “suavizando”; aún así la Oficial Gabriela mencionó que no se pedía una forma de carácter, pero que dentro de preparación en la academia, el carácter se iba modificando en base al área que se les designará.

Finalmente los estigmas tribales, estos serán analizados desde la pertenencia a un grupo, el ser madres, claro está que tanto hombres como mujeres tienen familias a su cargo, debemos recordar que aun en estos tiempos la maternidad sigue siendo un caso caótico en cuanto a la

expresión de la mujer, y porque hago esta mención el Suboficial Posadas menciona que el ser padres es visto como una cuestión normal, pero en cuanto a estigma, debemos considerar el cargo que tienen las mujeres con ambos trabajos, ser policía y ser madres. Y es aquí donde sí se nota el estigma, ya que la Subinspectora comentaba que cada 10 de mayo se le daba un bono por maternidad, lo que deja la pregunta en el aire, ¿es lo correcto? ¿Cómo es visto eso?, quizá sea por el rango que tiene pero eso no fue una cuestión que se abordará; pues las otras informantes tenían otras opiniones Jiménez explica que es complicado ser ambas cosas pero que aun así la llenaba de orgullo el que su hijo la mostrará como –mi mamá es policía-; Dulce explica que debido a que tiene una hija no pudo permanecer demasiado dentro de la corporación, al igual que Laura quien destaca que no ha tenido muchas oportunidades laborales a consideración por atender a su hijo, así mismo destacando que son madres solteras y si bien no reciben algún tipo de rechazo específico por dicha etiqueta, la policía simplemente considera el trabajo realizado dentro de la corporación. Finalmente el golpe más grande la realidad fue el caso de Gabriela quien menciona que la institución suele omitir las situaciones de la maternidad, relata que si es necesario faltar por cuestiones de la escuela de sus hijos, la PBI suele expedir una falta que será descontada del salario o bien si simplemente no se asiste sin aviso, se “encuartela” por un día, y en cualquiera de los dos casos la que sale perdiendo es la elemento.

Conclusión

Como se vio a través de los resultados, el estigma es una cuestión compleja que difícilmente se denota ante la observación de la sociedad, pero está presente, aunque no sea causa de la inequidad, está ahí. En pleno siglo veintiuno aún notamos como “raras” a las mujeres que se dedican a la seguridad pública. Tengo que exponer que es una cuestión complicada el hablar de estigmas, estereotipos e incluso de subculturas porque pensarlas de manera precisa da mucho de qué hablar, sin embargo como investigadora ofrezco un panorama para futuras investigaciones sobre aquellas cosas que parecen tan simples pero que aún afectan a la humanidad. Es cierto que dichos conceptos no van a desaparecer, son cuestiones meramente humanas que hemos creado para la vida en sociedad.

Pese a que la investigación cumplió con los objetivos y no se obtuvieron los resultados deseados, no significa que esté incorrecta, sino que demuestra que la naturaleza de las personas es una constante que tiene variaciones perceptibles; en cuanto a la cuestión metodológica, es cierto que se presentan pocos testimonios y que no reflejan el todo dentro de la PBI, pero sí es una apertura a conocer un poco más de esta subcultura y las vivencias que tienen las personas dentro de la institución. En relación a la pregunta de investigación, los principales factores causante de estigmatización hacia las mujeres policías son el mero hecho de ser mujeres mientras las instituciones de seguridad sigan siendo mayormente masculinas;

y él se parte de un grupo tribal como lo es la maternidad, para ambos casos se obtuvo que existen aún sesgos de género y que por parte de la institución hay cuestión de apoyo incompleta, ahora las entrevistadas mencionan que quienes mayormente suelen verlas con recelo es la sociedad misma lo que implicaría una investigación acerca de estos comportamientos pero eso es una discusión para después.

Esta investigación nos deja ver que muchas veces se rompen los “estigmas” que incluso puede llegar a tener el investigador, personalmente consideraba que la policía suele ser una institución desigual, pero acercándome a la PBI y a sus elementos, se puede vislumbrar que es una institución igualitaria que si bien tiene aún ciertos marcadores de estigmas o aún perpetúa estereotipos, de base se puede considerar no arbitraria en cuestiones de sexos, más bien está centrada en el cumplimiento de su deber; habría que checar el resto de instituciones policiales y de seguridad como el ejército o la Marina, para saber cómo está el ambiente de dichas instituciones y verificar quiénes son las personas estigmatizadas.

En cuestiones de la maternidad presuponemos que es un tema complicado en cualquier área de trabajo, pero el estigma dirigido a estas personas es meramente de cuestión social y no institucional. Lo mismo ocurre con el cuerpo de la mujer, la PBI no busca una especificación de algún tipo de cuerpo, salvo unos requisitos sobre altura y condición física, pero no son cosa de otro mundo. No me queda más que decir que esta investigación busca adentrarse a áreas de investigación poco estudiadas, al menos por civiles, y que acercarse a dichas áreas es una cuestión polémica, pero al final de cuentas estas instituciones son parte de la humanidad.

Referencias

- Museo Memoria y Tolerancia. (2026). *Estereotipos y prejuicios*. From Tolerancia:
https://www.myt.org.mx/tolerancia_url/estereotipo-prejuicio
- Bailón, V. F. (2020). El Cuerpo de la Policía Femenil: imágenes y representaciones, Ciudad de México, 1930. *Secuencia*, 1-34.
- Bautista, B. (2024, Julio 29). 'Las Azules' revive historia de mujeres policías pioneras de México. *Los Angeles Times*, pp.
<https://www.latimes.com/espanol/entretenimiento/articulo/2024-07-29/las-azules-revi-ve-historia-de-mujeres-policias-pioneras-de-mexico>.
- Cátedra Universidad Complutense Madrid. (2019). *Contra el Estigma*. From ¿Que es el estigma?:
<https://www.contraelestigma.com/que-es-estigma/#:~:text=Goffman%20define%20el%20estigma%20como,un%20fallo%20o%20una%20desventaja>.
- De la Peña, R., & Toledo Laguardia, R. (1991). *Cómo acercarse a la Sociología*. Ciudad de México: Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y Las Artes.
- Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México. (2026). *Manual Administrativo 2026*. From Policia Bancaria e Industrial:
<https://policiabancaria.cdmx.gob.mx/storage/app/media/manual%20administrativo2026/MA-1-270226-CP-DGPBI-1-160126.pdf>
- Fernández Poncela, A. M. (2011). *La Investigación Social: Caminos, Recursos, Acercamientos y Consejos*. México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Goffman, E. (2006). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu editores S.A.
- Gomezjara, F. A. (2005). *Sociología* (38 ed.). México: Editorial Porrúa.
- Hecker, J., & Kalpokas, N. (2026). *Guía fundamental de la investigación cualitativa - Parte 1: Conceptos básicos*. From ¿Qué es la investigación con métodos mixtos?:
<https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-1/investigacion-con-metodos-mixtos>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal. Mexico. From INEGI:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cnspe/2024/doc/cnspe_2024_resultados.pdf
- Policía Bancaria e Industrial . (2023, Marzo 09). *Boletín*. From 575: La PBI conmemoró el Día de la Mujer en sus instalaciones del Centro de Formación y Desarrollo Policial:
<https://www.ssc.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/575-la-pbi-conmemoro-el-dia-de-la-mujer-en-sus-instalaciones-del-centro-de-formacion-y-desarrollo-policial>
- Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México*. (2026). From
<https://www.policiabancaria.cdmx.gob.mx>
- Policía Bancaria e Industrial. (S.F.). *Gaceta*. From Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México:
<https://www.policiabancaria.cdmx.gob.mx/gaceta/84-aniversario-de-la-policia-bancaria-e-industrial>

- Robert, R. (1999). La policía y la actividad policiaca. In Maguire, Mike, R. Morgan , & R. Reiner, *Manual de Criminología* (A. Aparicio Vázquez, Trans., Vol. 4, pp. 460-516). México: Oxford University Press.
- Rumney, J., & Maier, J. (1971). Capítulo II: Metodos de Investigación. In *Sociología, La Ciencia de la Sociedad* (pp. 34-58). Argentina: Editorial Paidós.
- Sánchez, A. S. (2023). *Mujer policía: retos y desafíos al mando de la seguridad pública*. From Estudios de la Seguridad Pública, Universidad de Ciencias de la Seguridad: <https://revista.ucs.edu.mx/wp-content/uploads/2023/08/3-Mujer-Policia.pdf>
- Sarmiento, I. M. (2024, Abril 17). *Batres encabeza graduación de elementos de la Policía Bancaria e Industrial de la CDMX*. From 88.9Noticias: <https://889noticias.mx/noticias/batres-encabeza-graduacion-de-elementos-de-la-polici-a-bancaria-e-industrial-de-la-cdmx/>
- Secretaría de Seguridad Ciudadana. (2020). *Cartel: Carrera policial* . From https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Banners%20Destacados/cartel_CarreraPolicial_Jerarquizacion.pdf
- Suárez De Garay, M. E. (2016). *Los Policías: Una Averiguación Antropológica*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Tijoux, M. E., Amblado, C., Veloso Duarte, V., Clerc Soto, C., & Osorio Lavín , C. (2022). *INTERROGANDO EL CONCEPTO DE ESTEREOTIPO Y SU USO EN LAS CIENCIAS SOCIALES EN RELACIÓN CON EL FENÓMENO DEL RACISMO*. From Atenea (Concepción), (526), 39-60: <https://dx.doi.org/10.29393/at526-2icto50002>
- Villasana, C., & Gómez, R. (2017, Marzo 11). *Mujeres Policía, De la Elegancia a la Rudeza* . From El Universal : <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/colaboracion/mochilazo-en-el-tiempo-nacion/sociedad/2017/03/11/mujeres-policias/>

Anexos 1: Organigrama Institucional de la Policía Bancaria e Industrial

Puesto	Titular
Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial	Comisario Jefe Dr. Oswaldo Cantellano Ledezma
Director Operativo	Comisario Jefe Lic. Noé Castillo Pérez
Director Administrativo	Lic. Erick Martínez Pineda
Directora de Desarrollo Policial	Comisaria Jefa Mtra. Elizabeth Guarneros Hernández
Directora de Supervisión y Evaluación Corporativa	Comisaria Jefa Lic. Graciela Elena Mancilla Coyotecatl
Coordinador de Normatividad y Enlace Interinstitucional	Mtro. José Fernando García García
Coordinador Jurídico	Lic. Eduardo Gutiérrez Uribe
Coordinador de Supervisión y Evaluación Administrativa	Comisario José Luis Vargas Tlaque
Coordinador de Supervisión y Evaluación Operativa	Subinspector Pedro Vázquez Duran
Subdirector Operativo Zona Centro	Comisario Mtro. Juan Carlos Campos Prado
Subdirector Operativo Zona Poniente	Comisario Lic. Rodolfo Diego Ortega
Subdirector Operativo Zona Sur	Comisario Lic. Elías Adolfo García García

Subdirector Operativo	Comisario Lic. Catarino Trinidad González
Subdirector de Recursos Financieros	Mtro. José Ángel Buitrón Galván
Subdirector de Recursos Humanos	Mtro. José Luis López Marcos
Subdirector de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Lic. Diego Millán Castañón
Subdirector de Recursos Materiales y Servicios Generales	Arq. Rogelio Reséndiz Martínez
Subdirector de Carrera Policial	Dr. Raúl Armando Canseco Rojano
Subdirector del Centro de Formación y Desarrollo Policial	Comisario Lic. Leonardo Iván Flores Montañón
Subdirectora Operativo Zona Norte	Comisaria Lic. Erika Aguilar Cárdenas
Subdirectora de Servicios Médicos Integrales	Dra. Berenice Monserrat Mendoza Pacheco
Jefatura de Control Operativo del Centro de Formación y Desarrollo Policial	Inspector Guillermo Bautista Salazar
Jefatura del Certificación y Control Administrativo de Carrera Policial	Inspector General Antonio De Anda Hernández

Jefatura de Planeación y Evaluación de las operaciones	Inspector General Claudio Francisco Chablé Herrera
Jefatura de Supervisión y Evaluación Operativa	Edgardo Tetetla Góngora
Jefa de Sector “A”	Inspectora General Jaqueline García Morales
Jefa de Sector “J”	Inspectora General Martha Consuelo Perea Pedroza
Jefa de Sector “B”	Inspectora General Verónica Ugalde Ugalde
Jefa de Sector “I”	Inspectora General Itzel Sarabia Flores
Jefa de Sector “F”	Inspectora General Bertha Nataly Hernández Mejía
Jefa de Sector “R”	Inspectora General Sandra Camacho Acosta
Jefe de Sector “L”	Inspector General José Luis Zepeda Ríos
Jefe de Sector “K”	Inspector General José López Navarro
Jefe de Sector “N”	Inspector General Eduardo Moreno Rodríguez
Jefe de Sector “C”	Inspector General Víctor Navarrete González

Jefe de Sector “T”	Inspector General Jorge Ortiz Reyes
Jefe de Sector “D”	Inspector General Juan Carlos Ortiz Cabrera
Jefe de Sector “CH”	Inspector General Carlos César Calles Ramírez
Jefe de Sector “G”	Inspector General José Antonio Carreto Huerta
Jefe de Sector “Z”	Inspector General Eliel Gerzain Páez Melgar
Jefe de Sector “H”	Inspector General Gerardo Quizapa Picho
Jefe de Sector “U”	Inspector General José Simón Hernández
Jefe de Sector “E”	Inspector General Casiano Alejandro Cortés García
Jefe de Sector “X”	Inspector General José Antonio González Muñoz
Jefe de Sector “S”	Inspector General Jesús Hernández Galeana
Jefe de Sector “O”	Inspector General Gerardo Hilpaz Mendoza
Jefe de Sector “M”	Inspector General José Guadalupe Juárez Olvera
Jefe de Sector “P”	Inspector General Jorge Arturo Ramírez Martínez

Jefa de Departamento Estímulos, Promoción y Permanencia	Mtra. Sonia Ignacia Nuñez Labra
Jefa de Departamento de Programación y Presupuesto	Lic. Cecilia Aguirre Moreno
Jefa de Departamento de Administración de Fondos	C. María Soledad González Jiménez
Jefa de Departamento de Contabilidad	LCP. Samantha Marlen Sánchez Sánchez
Jefa de Departamento de Nóminas y Prestaciones	C. P. Rosa María López Domínguez
Jefa de Departamento de Control Administrativo	C.P. Alma Enriqueta Piñón Saldívar
Jefa de Departamento de Asuntos Jurídicos	Mtra. Leticia del Carmen Quintana Roldán
Jefa de Departamento de Normatividad, Procesos y Proyectos	Lic. Diana Rangel Velázquez
Jefa de departamento Responsable de la Unidad de Transparencia	Lic. Carmen Violeta Trejo Pérez
Jefe de Departamento de Comunicación Institucional	Mtro. Gamaliel Joaquín Gallegos Ortiz
Jefe de Departamento de Reclutamiento, Selección y Profesionalización	Sergio Valentín Vera Díaz
Jefe de Departamento de Control de Personal	Lic. Mario David Muñoz Muñoz

Jefe de Departamento de Servicios Generales	Lic. Francisco Javier Garduño Velázquez
Jefe de Departamentos de Recursos Materiales	Lic. Sergio Luis Flores
Jefe de Departamento de Infraestructura Tecnológica	Ing. Jorge Marín López
Jefe de Departamento de Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y de Genero	Lic. Miguel Ángel Atonal Pulido
Jefa de Departamento de Asuntos Civiles	Lic. Yasmín Gabriela Martínez Gallegos
Jefe de Departamento de Operaciones Policiales	Inspector General Lic. Cuauhtémoc Vázquez Hernández
Jefe de Departamento Supervisión y Evaluación Administrativa	Lic. Aarón Saldaña Martínez
Sub Jefe de Sector “A”	Inspector Pablo Reyes Sánchez
Sub Jefe de Sector “B”	Inspector Víctor Manuel Romero Chávez
Sub Jefe de Sector “J”	Inspector Miguel Ángel García López
Sub Jefe de Sector “R”	Inspector Raúl López Hernández
Sub Jefe de Sector “F”	Inspector Agustín Hernández Hernández

Sub Jefe de Sector “G”	Inspector Luis Fernando Pintor Juárez
Sub Jefe de Sector “H”	Inspector Sergio Nequiz Delgado
Sub Jefe de Sector “U”	Inspector Juan Carlos Arellano Neri
Sub Jefe de Sector “Z”	Inspectora Thelma Sarahi Trejo Hernández
Sub Jefe de Sector “C”	Inspector Jefe Alejandro Campos Cruz
Sub Jefe de Sector “D”	Inspector Jesús Ubaldo Hernández Lizardi
Sub Jefe de Sector “I”	Inspector Isaí Fernández Landa
Sub Jefe de Sector “N”	Inspector Jesús Rubén Jacinto Rivero
Sub Jefe de Sector “T”	Inspector Alberto Ángel Bolaños Villafuerte
Sub Jefe de Sector “E”	Inspector Pablo García García
Sub Jefe de Sector “M”	Inspector Marco Antonio Alvarado Salcedo
Sub Jefe de Sector “P”	Inspector Manuel Roque Pérez
Sub Jefa de Sector “L”	Inspectora Yesenia Ortega Salas
Sub Jefa de Sector “CH”	Inspectora Eva Patricia Rivera Hernández

Sub Jefa de Sector “K”	Inspectora Tania López Cruz
Sub Jefa de Sector “O”	Inspectora Jarellith Jiménez García
Sub Jefa de Sector “S”	Inspectora María Concepción Eslava López
Sub Jefa de Sector “X”	Inspectora Karina Mancilla Montellano
Supervisor de Gestión “B”	Subinspector Óscar Daniel Cortés Arellano
Supervisora de Gestión “J”	Subinspectora Vanessa Santiago Elías
Supervisora de Gestión “G”	Subinspectora Zurisaday Martínez Alcaraz
Supervisora de Gestión “K”	Subinspectora Evelin Gallegos Montes
Supervisor de Gestión “A”	Subinspector Felipe Ortiz Parrales
Supervisor de Gestión “L”	Inspector Salomón Pineda Bernal
Supervisor de Gestión “R”	Subinspector Joel Giovanni Sánchez Osorio
Supervisor de Gestión “CH”	Subinspector José Alberto López Cortes
Supervisor de Gestión “F”	Subinspector Sergio Miguel Lorenzo

Supervisor de Gestión “H”	Inspector Raúl Pérez Martínez
Supervisor de Gestión “Z”	Inspector Salvador Martínez Ramírez
Supervisor de Gestión “D”	Policía Primero Eduardo Rivera Hernández
Supervisor de Gestión “C”	Por Definir
Supervisor de Gestión “U”	Por definir
Supervisor de Gestión “I”	Inspector Marco Antonio De Lucio Díaz
Supervisor de Gestión “N”	Subinspector Andrés Segundo Escamilla
Supervisor de Gestión “T”	Subinspector Saúl García Ibarra
Supervisor de Gestión “E”	Subinspector Eugenio

	Guillermo Rosales
Supervisor de Gestión “M”	Subinspector Miguel Ángel De la Cruz Cruz
Supervisor de Gestión “P”	Subinspector Francisco Pérez Bautista
Supervisor de Gestión “S”	Subinspector Jorge López Alejo
Supervisor de Gestión “X”	Subinspector Rubén Gómez García
Supervisor de Gestión “O”	Sub Inspector Mario Alberto Sánchez Robles
Elaboración propia, Información obtenida (Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México) 2026	

Anexo 1.1 Rangos Policiales



Imagen obtenida de (Secretaría de Seguridad Ciudadana, 2020)

Anexo 2: Guión Base de Entrevista

Nombre/Alias:

Edad:

Escolaridad:

Sueldo promedio:

Puesto:

1. ¿Que la hizo ingresar a la policía?

2. ¿Y por qué a la PBI?

3. ¿Cuáles son sus funciones? ¿Difieren de las funciones de sus compañeros?

Estigmas del cuerpo

1. ¿Cómo describirías la forma en que tu apariencia física ha influido, si es que lo ha hecho, en tus experiencias dentro de la corporación?

2. ¿Podrías compartir alguna situación en la que hayas sentido que fuiste evaluada, tratada o juzgada a partir de tu apariencia física o de tu condición de mujer?

3. ¿Qué tipo de comentarios o actitudes relacionados con tu cuerpo, imagen o tu apariencia has experimentado dentro de la PBI?

4. Desde tu experiencia, ¿de qué manera se manifiestan las diferencias de trato vinculadas a la apariencia física entre hombres y mujeres dentro de la corporación?

Estigmas tribales

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia como mujer dentro de la corporación?

2. ¿Qué situaciones te han hecho sentir incluida o excluida dentro de la policía por razones relacionadas con tu género?

3. ¿Qué percepciones has identificado respecto al papel de las mujeres dentro de la institución?

4. ¿Cómo consideras que ser mujer ha influido en las oportunidades, responsabilidades o relaciones laborales que has tenido dentro de la corporación?

5. ¿Qué experiencias has observado o vivido relacionadas con la maternidad, la vida familiar o los roles de género en el ámbito laboral?

6. ¿Cómo llegar a ser vista si eres madre o estás soltera dentro de la policía?

Estigmas de Carácter

1. ¿Cómo describirías las expectativas que existen sobre la personalidad, el comportamiento o las capacidades de las mujeres dentro de la corporación?

2. ¿Puedes relatar alguna experiencia en la que se haya cuestionado tu capacidad para liderar, tomar decisiones o asumir responsabilidades?

3. ¿Qué características personales consideras que son más valoradas en hombres y cuáles en mujeres dentro de la PBI?

4. ¿De qué manera has enfrentado expectativas relacionadas con ser fuerte, valiente, firme, comprometida o capaz dentro de tu trabajo?

5. ¿Qué estrategias has desarrollado para responder a prejuicios o cuestionamientos sobre tus capacidades profesionales?

Anexo: 2.1 Entrevistas/Trabajo de Campo

Entrevista 1

Nombre/Alias: Oficial Posadas

Edad: 50

Escolaridad: Bachillerato

Sueldo promedio: 16 mil mensuales

Puesto: Encargado de turno

1. ¿Que lo hizo ingresar a la policía? Por necesidad

2. ¿Y por qué a la PBI? Por ser una de las mejores corporaciones

3. ¿Cuáles son sus funciones? Estar al pendiente de que no haya alguna anomalía

¿Difieren de las funciones de sus compañeras? Si

Estigmas del cuerpo

1. ¿Cómo describirías la forma en que su apariencia física ha influido, si es que lo ha hecho, en tus experiencias dentro de la corporación? Aparentemente que mi apariencia física puede ser amable o imponente.

2. ¿Podría compartir alguna situación en la que hayas sentido que fuiste evaluado, tratado o juzgado a partir de tu apariencia física? Pues me levantaron un parte injustamente por acoso laboral que eso sucede constantemente cuando la gente no quiere trabajar

3. ¿Qué tipo de comentarios o actitudes relacionados con su cuerpo, imagen o su apariencia ha experimentado dentro de la PBI? **Ninguno**

4. Desde su experiencia, ¿de qué manera se manifiestan las diferencias de trato vinculadas a la apariencia física entre hombres y mujeres dentro de la corporación? **Pues en cuestión de trabajo al hombre como la mujer debe ser tratado de la misma manera con el respeto que se les merece**

Estigmas tribales

1. ¿Cómo ha sido su experiencia dentro de la corporación? **Normal**

2. ¿Qué situaciones lo han hecho sentir incluido o excluido dentro de la policía? **No he tenido ninguna experiencia**

3. ¿Qué percepciones ha identificado respecto al papel de las mujeres dentro de la institución? **Ninguna**

4. ¿Cómo considera que ser mujer influye en las oportunidades, responsabilidades o relaciones laborales dentro de la corporación? **Aprovechar las oportunidades**

5. ¿Qué experiencias ha observado o vivido relacionadas con la maternidad, la vida familiar o los roles de género en el ámbito laboral? **Pues que la mayor parte del tiempo es más estar en el trabajo que en casa**

6. ¿Cómo llegan a ser vistas las policías si son madres o están solteras dentro de la policía? **Eres visto como toda persona normal**

Estigmas de Carácter

1. ¿Cómo describiría las expectativas que existen sobre la personalidad, el comportamiento o las capacidades de las mujeres dentro de la corporación? **Es el mismo trato en la mujer o el hombre como policías**

2. ¿Puede relatar alguna experiencia en la que se haya cuestionado tu capacidad para liderar, tomar decisiones o asumir responsabilidades? **Usar el criterio**

3. ¿Qué características personales considera que son más valoradas en hombres y cuáles en mujeres dentro de la PBI? **Que debemos tener la misma capacidad en el hombre o la mujer**

4. ¿De qué manera ha enfrentado expectativas relacionadas con ser fuerte, valiente, firme, comprometido o capaz dentro de tu trabajo? **Depende de cómo se dirija la persona hacia el policía, es el trato que se le da**

5. ¿Qué estrategias han desarrollado para responder a prejuicios o cuestionamientos sobre tus capacidades profesionales? **Demostrar que sabe uno salir adelante**

Entrevista 2

Nombre/Alias: **Oficial Jiménez**

Edad: **30**

Escolaridad: **Licenciatura en curso**

Sueldo promedio: **8 mil quincenales**

Puesto: **Policía segundo**

1. ¿Que la hizo ingresar a la policía? **Principalmente por necesidad, un cambio, por que anteriormente no era policía**

2. ¿Y por qué a la PBI? **Mi papa es bancario, y de ahí viene el conocimiento de la policía bancaria, y pues aparte para ser honesta, si es de las mejores policías o corporaciones que hay.**

3. ¿Cuáles son sus funciones? **Pues aquí como todo vigilar y cuidar la integridad tanto del inmueble como del personal que labora aquí, ese es mi servicio aquí, pero aun como servidor público, si me piden el apoyo fuera lo tengo que dar.**

4. ¿Difieren de las funciones de sus compañeros? **No, son las mismas.**

Estigmas del cuerpo

1. ¿Cómo describirías la forma en que tu apariencia física ha influido, si es que lo ha hecho, en tus experiencias dentro de la corporación? Pasa mucho que si físicamente no te ves bien te tratan diferente.
2. ¿Podrías compartir alguna situación en la que hayas sentido que fuiste evaluada, tratada o juzgada a partir de tu apariencia física o de tu condición de mujer? Dentro de la corporación nunca me han tratado mal y todo lo contrario, si he tenido el apoyo de los mandos, de las compañeras, de los compañeros.
3. Desde tu experiencia, ¿de qué manera se manifiestan las diferencias de trato vinculadas a la apariencia física entre hombres y mujeres dentro de la corporación? Claro que sí, Ellos son más hábiles para algunas cosas y nosotras para otras, si está muy marcado desde la academia es diferente, a ellos los ponen más en puestos de alto riesgo.

Estigmas tribales

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia como mujer dentro de la corporación? Si es un poco difícil, luego nos dicen, como es mujer seguro va a andar con los mandos, que no son espacios para ellas, no pueden hacer nada, la gente no te quiere, no todas pero casi siempre eres mal vista, casi siempre voltean a ver una policía es como de ella es la X2 del mando.
2. ¿Qué situaciones te han hecho sentir incluida o excluida dentro de la policía por razones relacionadas con tu género? No, bueno no me ha pasado.
3. ¿Cómo consideras que ser mujer ha influido en las oportunidades, responsabilidades o relaciones laborales que has tenido dentro de la corporación? Pues depende mucho, tanto puede que si como puede que no, porque a nosotras nos toman más en cuenta para puestos administrativos, y a los hombres pues es más operativo, más calle que a nosotras.
4. ¿Qué experiencias has observado o vivido relacionadas con la maternidad, la vida familiar o los roles de género en el ámbito laboral? Me pasa mucho que compañeras que son casadas se dan de baja muy rápido, por eso de que somos 30% mujeres y 70% hombres, muchas veces por eso de los celos. Yo soy mamá y ser policía es muy bonito, a mí personalmente mi hijo está muy orgulloso y siempre dice mi mamá es policía.

Estigmas de Carácter

1. ¿Qué características personales consideras que son más valoradas en hombres y cuáles en mujeres dentro de la PBI? Depende mucho, de los sectores específicos, para escolta pues se tiene que tener alguna estatura, para las chicas de administrativo tienen que saber usar perfectamente la paquetería de Microsoft. A mí personalmente me gusta estar en la calle, si me han ofrecido puestos de administrativo, pero a mí me gusta ser operativo.

Entrevista 3

Nombre/Alias: Oficial Laura

Edad: 26

Escolaridad: Secundaria

Sueldo promedio: 6 mil pesos

Puesto: Policía Raso

1. ¿Que la hizo ingresar a la policía? Necesitaba un trabajo seguro y un sueldo estable
2. ¿Y por qué a la PBI? Es algo que me gusta
3. ¿Cuáles son sus funciones? Salvaguardar los derechos de las personas y ahorita en el metro resguardar el inmueble
4. ¿Difieren de las funciones de sus compañeros? No, son las mismas

Estigmas del cuerpo

1. ¿Cómo describirías la forma en que tu apariencia física ha influido, si es que lo ha hecho, en tus experiencias dentro de la corporación? *Te fuerza a tener un carácter más fuerte, o físico ninguno*

Estigmas tribales

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia como mujer dentro de la corporación? *Hay que aguantar muchas cosas por parte de los usuarios de aquí, porque por ser mujer los hombres que abordan o pasan por aquí si hay mucha discriminación*

2. ¿Cómo consideras que ser mujer ha influido en las oportunidades, responsabilidades o relaciones laborales que has tenido dentro de la corporación? *No, ninguno, es parejo tanto hombre como mujer*

Estigmas de Carácter

1. ¿Cómo describirías las expectativas que existen sobre la personalidad, el comportamiento o las capacidades de las mujeres dentro de la corporación? *Carácter fuerte y nomas porque de ahí todo es parejo*

Entrevista 4

Nombre/Alias: *Oficial Gabriela*

Edad: *41*

Escolaridad: *Bachillerato*

Sueldo promedio: *16 mil pesos mensuales*

Puesto: *Policía Raso*

1. ¿Que la hizo ingresar a la policía? *La necesidad y aparte también me gusta el oficio*

2. ¿Y por qué a la PBI? *Porque no tuve oportunidad de entrar a otra mas*

3. ¿Cuáles son sus funciones? *Cuidar y vigilar dentro del metro*

4. ¿Difieren de las funciones de sus compañeros? *no, es por igual*

Estigmas del cuerpo

1. ¿Cómo describirías la forma en que tu apariencia física ha influido, si es que lo ha hecho, en tus experiencias dentro de la corporación? *Como dicen a veces, como te ven te tratan y pues a veces que uno imponga da el respeto.*

2. ¿Qué tipo de comentarios o actitudes relacionados con tu cuerpo, imagen o tu apariencia has experimentado dentro de la PBI? *A veces buenos o malos, depende hay gente que sí sabe reconocer nuestro trabajo y hay gente que no*

Estigmas tribales

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia como mujer dentro de la corporación? *A veces no muy agradable, la policía no siempre nos apoya.*

2. ¿Cómo consideras que ser mujer ha influido en las oportunidades, responsabilidades o relaciones laborales que has tenido dentro de la corporación? *No, es parejo para todos*

3. ¿Cómo llegar a ser vista si eres madre o estás soltera dentro de la policía? *En algunas ocasiones apoya, por ejemplo si necesitas ir a la escuela de tus hijos, nada más apoya metiendo un permiso por el cual faltas, y te descuentan por el permiso; o es falta o permiso, si es falta te mandan a justificar y te tienen todo el día ahí, le dicen un arresto; si metes permiso ya es el justificante del porque no asististe.*

Estigmas de Carácter

1. ¿Cómo describirías las expectativas que existen sobre la personalidad, el comportamiento o las capacidades de las mujeres dentro de la corporación? *Solo es la estatura, para todos, pero en específico que se exija algo para las mujeres, no y solo que se pasen los exámenes; aquí te formas, entras con un carácter y sales diferente*

2. ¿Qué estrategias has desarrollado para responder a prejuicios o cuestionamientos sobre tus capacidades profesionales? Aquí es necesario avisarle todo al jefe inmediato, ya ve si hay no hay tantas incidencias te da los permisos y de ahí va escalonando, se le avisa al jefe en este caso del metro, por rangos.

Entrevista 5

Nombre/Alias: Oficial Dulce

Edad: 26

Escolaridad: Bachillerato

Sueldo promedio: 8 mil pesos quincenales

Puesto: Policía Raso

1. ¿Que la hizo ingresar a la policía? Más que nada la necesidad, se gana un poco más que en otros trabajos
2. ¿Y por qué a la PBI? Más que nada porque mi expareja y su familia, trabajaban de operativos y de ahí conocí
3. ¿Cuáles son sus funciones? Aquí cuidar el metro, la gente,
4. ¿Difieren de las funciones de sus compañeros? Pues sí, a veces, depende del servicio

Estigmas del cuerpo

1. ¿Cómo describirías la forma en que tu apariencia física ha influido, si es que lo ha hecho, en tus experiencias dentro de la corporación? Pues en general no, ósea se así como discriminación, no
2. Desde tu experiencia, ¿de qué manera se manifiestan las diferencias de trato vinculadas a la apariencia física entre hombres y mujeres dentro de la corporación? Yo creo que no hay

Estigmas tribales

1. ¿Qué situaciones te han hecho sentir incluida o excluida dentro de la policía por razones relacionadas con tu género? No, ninguna
2. ¿Cómo consideras que ser mujer ha influido en las oportunidades, responsabilidades o relaciones laborales que has tenido dentro de la corporación? Si porque, por ejemplo, tengo una hija y no me puedo quedar mucho tiempo
3. ¿Qué experiencias has observado o vivido relacionadas con la maternidad, la vida familiar o los roles de género en el ámbito laboral? Pues como en todos lados hay reglas, entonces aquí hay que estar al pendiente de lo que diga el jefe

Estigmas de Carácter

1. ¿Cómo describirías las expectativas que existen sobre la personalidad, el comportamiento o las capacidades de las mujeres dentro de la corporación? No sé, yo creo que estar arreglada, dar presencia
2. ¿Qué características personales consideras que son más valoradas en hombres y cuáles en mujeres dentro de la PBI? Pues la fuerza con los hombres, pero en general no

Entrevista 6

Nombre/Alias: Oficial “Anónima”

Edad: 41

Escolaridad: Secundaria

Sueldo promedio: entre 10 y 12 mil pesos quincenales

Puesto: Jefa de Línea del metro

1. ¿Que la hizo ingresar a la policía? Por gusto.
2. ¿Y por qué a la PBI? Me gusta la disciplina.

3. ¿Cuáles son sus funciones? Checar, vigilar el metro y organizar a los compañeros.

4. ¿Difieren de las funciones de sus compañeros? No, es igual.

Estigmas del cuerpo

1. ¿Podrías compartir alguna situación en la que hayas sentido que fuiste evaluada, tratada o juzgada a partir de tu apariencia física o de tu condición de mujer? Ninguna.

2. ¿Qué tipo de comentarios o actitudes relacionados con tu cuerpo, imagen o tu apariencia has experimentado dentro de la PBI? Ninguno, al menos no negativo.

3. Desde tu experiencia, ¿de qué manera se manifiestan las diferencias de trato vinculadas a la apariencia física entre hombres y mujeres dentro de la corporación? No hay diferencia alguna, todos somos tratados igual.

Estigmas tribales

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia como mujer dentro de la corporación? Es complicada cuando eres madre, ya que hay jornadas muy extensas y casi no estas con los hijos.

2. ¿Qué situaciones te han hecho sentir incluida o excluida dentro de la policía por razones relacionadas con tu género? No, ninguna.

3. ¿Cómo llegar a ser vista si eres madre o estás soltera dentro de la policía? Pues hay un cierto apoyo por parte de la corporación, a las madres nos dan un bono el 10 de mayo.

Estigmas de Carácter

1. ¿Cómo describirías las expectativas que existen sobre la personalidad, el comportamiento o las capacidades de las mujeres dentro de la corporación? Solamente cumplir con los requisitos al ingresar y tener un carácter fuerte.

2. ¿Puedes relatar alguna experiencia en la que se haya cuestionado tu capacidad para liderar, tomar decisiones o asumir responsabilidades? No me ha pasado.