

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

**“LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICÍA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.”**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN DEFENSA Y
PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

PRESENTA:

ROBERTO GONCEN OROZCO.

DIRECTOR DE TESIS:

Mtro. RUBEN RABINDRANATH GARCIA CLARCK

MÉXICO, D.F. JULIO, 2014

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS ©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

UACM3 TDU268

AGRADECIMIENTOS:

A mi padre Enrique Gencen Palmer
A mi madre margarita Orozco González,
A mi esposa Roselía Miranda Viramontes
A mi hijo Roberto David Gencen Miranda,
A mis hermanos y sobrinos,
A mis cuñados
Por su invaluable apoya, ternura y cariño que siempre me ofrecieron desinteresadamente.

A todas aquellas personas que directamente o indirectamente han hecho posible la culminación de este proyecto profesional: Rubén García Clark, Camilo Pérez Bustillo, Oscar González, Carlos Fazio, en especial al profesor José Enrique Gonzales Ruiz.

A mis compañeros profesores y directivos de las instituciones H: Colegio Militar y con mayor cariño y admiración al Lic. Luis Manuel Carraza Méndez por la ayuda prestada en la elaboración de esta investigación, y a los compañeros profesores del Instituto Técnico de Formación Policial, por su apoyo, solidaridad.

Finalmente agradezco a la universidad autónoma de la ciudad de México (UACM), Po e el apoyo en este trabajo.

ÍNDICE GENERAL.

Antecedentes generales.....	5
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES NACIONALES DE LA POLICÍA EN EL DISTRITO FEDERAL.	
1.1 Antecedentes históricos de la policía en México.....	17
1.2 Antecedentes de la policía preventiva del Distrito Federal.....	22
1.3 Antecedentes de la mujer policía preventiva del Distrito Federal...	27
1.4 Derechos y Funciones de la mujer policía en el Distrito Federal...	30
CAPÍTULO II. LA DISCRIMINACIÓN EN LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.	
2.1 Concepto de discriminación.....	41
2.2 Tipos de discriminación.	45
2.3 Formas cómo se discrimina a la mujer policía preventiva en Distrito Federal.....	53
CAPÍTULO III. LA VIOLENCIA QUE VIVE LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.	
3.1 Concepto de violencia.....	61
3.2 Tipos de violencia.....	63
3.3 Formas de violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.....	71
CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER POLICÍA EN EL DISTRITO FEDERAL Y DE LA VIOLENCIA QUE SUFRE.	
4.1 Instrumentos internacionales contra la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.....	74
4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y leyes	

federales y locales en relación a la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva.....	79
4.3 Reglamentación interna de la Secretaría de Seguridad Pública en relación a la discriminación y violencia en la mujer policía preventiva del Distrito Federal.....	86
4.4 Reglamentación del Instituto Técnico de Formación Policial en relación a la mujer aspirante a policía preventiva del Distrito Federal...	90
 CAPÍTULO V. METODOLOGÍA.	
5.1 Acceso a la institución y a los informantes.	96
5.2 El método.....	97
5.3 Fuentes.....	104
5.4 cuestionario.....	105
5.5 Escenario para la aplicación de la encuesta.....	106
5.6 Instrumentos.....	106
 CAPÍTULO VI PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	
6.1 Análisis e interpretación de la guía sobre entrevistas acerca de la discriminación y violencia de mujeres policías preventivas del Distrito Federal.....	111
6.2 Análisis de los resultados de las dos poblaciones del personal que tiene conocimientos y los que no los tienen sobre derechos humanos, discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal sobre los temas que contiene el cuestionario.....	114
 CONCLUSIONES.	
Anexos.....	133
Datos estadísticos... ..	135
BIBLIOGRAFÍA.....	210
	224

ANTECEDENTE:

Para las personas que viven en la ciudad de México de manera personal o indirecta, los problemas de violencia y de discriminación hacia la mujer, y con mayor razón para la mujer policía preventiva se agudizan más, porque en ella se presentan los tipos de violencia como son: violencia física, moral social, psicológica económica patrimonial y de género así como la discriminación, en su forma, edad, por creencias religiosas, social, laboral, sexual, racial, ideológica, por incapacidad, por nacionalidad, Idioma, por embarazo, por Hostigamiento sexual y demás. Que pueden realizar los hombres y las instituciones tanto gubernativas como no gubernativas, dando al hombre la mayor oportunidad de desarrollarse.

Es decir, el uso de la violencia y la discriminación nos lleva a pensar y decir, en dónde quedan los Derechos Humanos de la mujer y sus garantías constitucionales.

Estos derechos son percibidos por la población de manera confusa, por que el Estado Democrático Mexicano, se encarga de difundir la idea de que cada vez estamos más respaldados por él, y un estado de derecho. En la realidad la mujer policía mexicana no lo percibe así, en la actualidad es más agredida por el hombre por haber entrado al campo laboral, donde el hombre era el único capaz de realizar los servicios de protección, seguridad orden vialidad, y en casos de siniestros y accidentes.

Por lo manifestado por parte del estado mexicano y sus leyes, esto ha llevado a que la mujer se sienta en igualdad de derecho, pero en el campo laboral las mujeres policías son marginadas en el actuar policial por ejemplo la creación de agrupamiento especial para mujeres a las cuales se les asigna funciones limitadas y diferentes a las que realiza los varones de la policía preventivo del Distrito Federal.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Durante décadas la mujer mexicana ha sido cuestionada, criticada, discriminada y hasta violentada física, moral, social, patrimonial, económica y sexualmente y con mayor conocimiento la mujer policía del Distrito Federal por realizar funciones que solo eran exclusivas del hombre.

En este trabajo trataremos de demostrar que la mujer policía del siglo XXI sigue discriminada y violentada en su persona, como en sus derechos, por parte de los hombres policías, tales como las clases, los oficiales, los jefes y los superintendentes.

La mujer policía en su reclutamiento se enfrenta con situaciones de discriminación y violencia en los siguientes supuestos.

En su reclutamiento la aspirante pasa por filtros, como son los exámenes médicos el cual tiene como objeto saber si está embarazada, si presenta una enfermedad incurable degenerativa, y si su edad es la apropiada para cumplir con las necesidades del cargo o comisión.

Otros elementos en cuestión son: el peso, si cuenta con los estudios requeridos, si contiene el perfil que se necesita, y la personalidad.

De acuerdo a un examen llamado de control y confianza, en el cual se examina su estado emocional, su claridad de pensamiento, su grado de respuesta, su calidad humana y si cuenta con los valores y virtudes que necesita tener para desarrollar su trabajo en la vía pública, todo esto es muy subjetivo para calificarlo.

El examen de polígrafo trata de demostrar que tan honrada y leal es para la sociedad, para la institución de seguridad pública, como para el gobierno del Distrito Federal, y para a la nación mexicana.

La visita domiciliaria tiene por objetivo el tener un inventario de los bienes con los que cuenta.

El examen antidoping se aplica para conocer si tiene alguna adicción.

Desde nuestro punto de vista estos exámenes discriminan y violenta la integridad

física mental de los aspirantes a ser policía, como de los policías que se encuentran en servicio.

En la visita domiciliaria deja al policía como a la mujer policía en un estado de indefensión, porque queda al el criterio de la trabajadora social si cuenta o no cuenta con los parámetros, perfil y situación económica.

De resultar apta la mujer deberá de estudiar seis meses en el Instituto Técnico de Formación Policial y aprobar el curso de formación básica donde aprenderá a ser policía preventivo del Distrito Federal.

De acuerdo a sus aptitudes y necesidades de la Institución se le asignará en un área operativa, sin que ésta elija el área de adscripción, violentando su derecho a escoger su trabajo y su especialidad.

Una vez dada de alta en la policía del Distrito Federal y enviada a un sector o agrupamiento o unidad especial, comienza su carrera policial.

En la convivencia diaria de su trabajo se puede presentar, la discriminación y la violencia por parte de sus propios compañeros, jefes o superiores jerárquicos.

La mujer policía a juicio de su mando, es calificada diariamente en su servicio.

Si la mujer policía comete un error será enviada a la guardia en prevención y arrestada.

Si el mando considera que la mujer policía es agradable y que está dispuesta a realizar su servicio con esmero, voluntad y otras aptitudes, el mando la enviará a realizar funciones administrativas, de acompañante del jefe, de supervisión, de dirección o un cargo administrativo.

La mujer policía operativa en su servicio se enfrenta a la discriminación cuando se le designa una área operativa y sus compañeros de inmediato solicitarán el cambio por no creerla apta para ese servicio y argumentará que además de luchar en contra de la delincuencia tendrá la tarea de cuidar a su compañera.

En lo relativo a lo emocional y sexual se enfrenta a las compañeras y compañeros que no sólo quieren entablar relaciones laborales, sociales sino también sexuales y de no aceptar esto comenzaran la discriminación o la violencia en muchas de sus formas.

La sociedad no acepta a la mujer policía operativa pues la considera más débil

que no cuenta con la preparación ni la personalidad para hacer frente a la delincuencia y a los grupos delictivos.

En nuestra sociedad ser mujer policía representa ser discriminada y violentada por ser una fracasada, que intentó ser una profesionista y no lograrlo por lo único que le quedó es ser un servidor público de segunda calidad: policía.

En base a todo lo citado, esta investigación tiene el firme propósito de identificar y mostrar los factores más importantes, por los cuales las mujeres Policías del Distrito Federal son entes discriminados y violentados en sus derechos fundamentales, contenidos en ordenamientos nacionales como internacionales.

A continuación se hace un resumen de algunas posibles medidas que se deben implementar para mejorar el actuar de la mujer policía preventiva del Distrito Federal, para tratar de quedar libre de discriminación o violencia:

- Promover un respeto social, que fomente el respeto a la mujer policía.
- Certeza jurídica que surge de saber que se tiene respaldo legal.
- Compromiso de aplicar las leyes y reglamentos más precisos dirigidos a la protección de la mujer en su labor policial
- Promover mejoras salariales, prestaciones e incentivos por ser mujer operativa.
- Promover programas de capacitación donde se promueva la igualdad de género y el respeto hacia la mujer.
- Establecer verdaderas áreas de Psicología y de respeto a los derechos humanos donde se pueda denunciar violaciones a los derechos fundamentales.

- Motivar a las mujeres policías de diferentes formas que se sientan orgullosas de ser un servidor público.
- El respetar los horarios de servicio, sin discriminación y preferencias.
- Promover que los exámenes de control y confianza se realicen de acuerdo al respeto a los derechos humanos.
- Que se respeten los derechos fundamentales por parte de la sociedad hacia el policía.
- Que la comisión de derechos humanos realice visitas a los agrupamientos y sectores e instituto técnico de formación policial con el fin de vigilar que no se violen derechos humanos en el personal policial como alumnos becarios.
- Que la Secretaría de Seguridad Pública realice exámenes de control y confianza, poniendo mayor atención al examen psicológico y polígrafo los cuales nos darán como resultado si las personal de estructura está cumpliendo con el respeto a los derechos humanos del personal.
- Establecer mecanismo de comunicación con otras instituciones que promuevan los derechos humanos como es el Instituto de la Mujer.

Hipótesis

1.- La falta de respeto, honradez, lealtad, integridad y capacitación en la educación en valores y virtudes, darán como resultado un inadecuado servicio público de seguridad a la sociedad.

Una reglamentación inadecuada, el no respetar los derechos humanos de las persona como de los policías y una mala dirección en la Secretaría de Seguridad

Pública en la relativo a ser respetados, de no discriminar por algunas de las formas y cometer violencia en algunos de sus tipos hacia su personal femenino, y los exámenes de control y confianza por parte de esa Secretaría son algunos de los principales factores que dan origen a la trasgresión de los derechos humanos en contra de la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

2.- El nombramiento de servicios, el acoso sexual y los privilegios que se le otorgan a algunas mujeres, que complacen y obedecen a sus superiores, pueden ser causas o razones de la discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal, dejándola en un estado de indefensión.

La mujer policía preventiva del Distrito Federal es un ser ~~con~~ derechos y obligaciones que merece ser respetada en todos los ámbitos como el económico, social, sexual, patrimonial, psicológico, físico, y laboral etc., para que su crecimiento llegue a la autorrealización y el reconocimiento de la sociedad. Pero si no es así tendremos como resultado la violencia, desigualdad y discriminación que tenemos hoy en día.

3.- La falta de seguridad en todos los ámbitos laborales hacen que la mujer policía, en los sectores, agrupamientos, unidades especiales y en módulos de la policía preventiva del Distrito Federal pronto se dé de baja de la institución, porque se aplican diferentes usos y costumbres que favorecen la violencia y discriminación.

4.- El resentimiento que presenta la mujer policía hacia el varón es resultado de las siguientes causas:

- a. El hombre policía ve a la mujer como un objeto sexual.
- b. La considera como un riesgo por ser físicamente más débil.
- c. Portar un arma de fuego que la delincuencia puede obtener fácilmente.
- d. Que la decisión en su servicio es tímida.
- e. Que no tiene la capacidad de manejar un arma contundente o de fuego y mucho menos un vehículo de motor.
- f. Que ser policía es un servicio para hombres.

g. Sólo sabe crear chismes.

h. Que no la quieren como compañera de trabajo.

5.- La violencia hacia la mujer desde que solicita su ingreso al Instituto Técnico de Formación Policial y en su curso básico, tiene su inicio en el área de admisión donde los requisitos para el hombre son unos y para la mujer son otros, desde este momento está presente la discriminación y la violencia social, otros ejemplos de esta discriminación son:

El certificado de no gravidez, la estatura, el peso, los estudios, la condición física.

El que no presente enfermedades como el sida, las preferencias sexuales son ejemplos de violencia y discriminación en toda su expresión.

6.- La discriminación y violencia hacia la mujer policía por parte de la sociedad es porque considera que ese trabajo es sólo para hombres, para lesbianas, prostitutas, personas sin estudios, sin ambiciones, que son de la sociedad la clase más baja, corruptas y ladronas con uniforme.

OBJETIVOS GENERALES:

- Identificará los factores más importantes que intervienen en la discriminación y la violencia en contra de la mujer policía (policía preventiva del Distrito Federal) así como los tipos de violencia que se ejerce dentro y fuera de su servicio en la Secretaría de Seguridad Pública, en su sector, en las unidades de protección ciudadana, en la policía de proximidad ,en los módulos, en los grupos especiales, en los agrupamientos de granaderos, fuerza de tarea, caninos, de caballo, en el agrupamiento femenino y en la policía estatal acreditable.
- Establecer mecanismos, programas de capacitación, motivación y defensa, así

como crear una dirección especializada en violencia y discriminación de la mujer policía dependiente de la Procuraduría del Distrito Federal.

- Analizar a fondo las causas que dan origen a la discriminación y la violencia en la mujer policía (preventiva del Distrito Federal) que violan derechos humanos como son la libertad, de preferencia sexual, capacidad física, laboral, emocional y crecimiento cultural y laboral.
- Proponer programas de capacitación sobre los valores, virtudes, moral, ética y cultura de los derechos humanos que son fundamentales para la convivencia en el trabajo entre policías y entre la mujer policía.
- Y por último la existencia de una cultura de denuncia por violaciones a derechos humanos en contra de la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

METODOLOGÍA:

La presente investigación es de tipo exploratorio, así como documental de primera mano como entrevistas, encuestas, cuestionarios; y segunda mano: bibliográfica y hemerográfica.

Se analizará, dentro de la información de primera mano, las experiencias del "grupo de mujeres que han sido discriminadas y violentadas dentro y fuera de sus centros de trabajo " enviados a las diferentes unidades policiales por el Instituto Técnico de Formación Policial, para el diagnóstico general del desempeño así como a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Se analizarán documentos (libros revistas, leyes, tratados internacionales así como jurisprudencia nacional e internacional).

Las técnicas utilizadas para el desarrollo de este proyecto fueron:

Búsqueda.

Recopilación.

Análisis Inductivo – deductivo.

Tipo de investigación:

Exploratoria.

Documental de campo.

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo cuenta con seis capítulos los cuales tratan de explicar la importancia que tiene la discriminación y la violencia cuando se aplica hacia los seres humanos y con atención a un grupo vulnerable que es la mujer, y con mayor precisión a la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

En el primer capítulo, mencionaremos los antecedentes nacionales de la policía en el Distrito Federal desde los tiempos de la Colonia, teniendo como responsables en primera instancia a los Alcaldes, Alguaciles, los Alcaldes del Crimen en 1782, el cuerpo de guardias de tropa o vivac, en 1783; los intendentes en 1786, la policía de seguridad en 1789, los vigilantes nocturnos o guardias nocturnos en 1790 finalmente los guarda faros y los serenos.

Ya en el siglo XIX aparece el servicio de vigilancia en el punto o servicio de crucero. La vigilancia y conservación del orden público sufrió una reforma en relación a los mandos policiales en el año de 1853.

En 1897 se organizó la policía en gendarmería quien tenía la función de vigilar la seguridad de los vecinos.

En el año de 1900 expedido se expide los bandos de policía y buen gobierno por el gobernador de la ciudad de México, general de policía comisario de la policía quien tendría la función de inspeccionar los servicios de policía.

En los años de 1990 aparece la Secretaria de Seguridad Publica con el objetivo de la prevención de infracciones administrativas y de delitos, así como velar por la Seguridad pública del Distrito Federal.

En la actualidad la policía del Distrito Federal cuenta con una organización en base a la Ley Orgánica de la Secretaria de seguridad Pública del Distrito Federal, con las unidades administrativas y operativas

En el segundo capítulo: mencionaremos el diferente concepto, características y clasificación de la discriminación en la mujer policía preventiva del Distrito Federal estudiaremos: nos presentaremos con el problema de que el Concepto de discriminación no es fácil dar una definición, pero Mencionamos unos de los más relevantes como son:

La discriminaciones es un acto de separación de una persona o un grupo de personas.

Mencionaremos los tipos más comunes de la Discriminación como son: la laboral, sexual, racial, ideológica, por edad, por incapacidad, por nacionalidad, por origen nacional, Idioma, por el acento, por el grado de responsabilidad, de toma de decisiones, por embarazo, por Hostigamiento sexual, etc.

En el tercer capítulo denominado La violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal, empezaremos por mencionar, algunos de los más importantes Concepto de violencia como son:

Violencia física, estructural, simbólica, social, por honor, como arma de guerra, en los contextos de género, en los medios de comunicación, que tiene relación con las tradiciones culturales, de género.

En el cuarto capítulo encuadraremos el marco jurídico en el que esta inmersa la mujer policía por lo cual le denominamos, Marco legal de la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

En este apartado se encuentra en primera instancia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su articulado:

Leyes federales y locales en relación a la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva.

En el Quinto Capítulo: Marco conceptual de la discriminación y la violencia en la

policía preventiva del Distrito Federal se dará la metodología de la investigación en relación si se ejerce violencia y discriminación hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal por medio de entrevistas, cuestionarios y cuadros comparativos, utilizando fuentes. La técnica utilizada para el desarrollo de este proyecto fue búsqueda, recopilación y análisis Inductivo – deductivo. El tipo de investigación fue exploratoria, documental y de campo.

En el sexto capítulo se realizaron análisis e interpretación de la guía de entrevista de la discriminación o violencia hacia las mujeres policías preventivas del Distrito Federal.

Se analizarán, y compararán los resultados de la población de informantes sin conocimiento y con conocimientos, mujeres y hombres.

Por último se realizarán los cuadros comparativos las gráficas del análisis de resultados, en la cual se comprobará la hipótesis o se negará.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA POLICÍA EN EL DISTRITO FEDERAL.

1.1 Antecedentes históricos de la policía en México.

La primera manifestación de la policía urbana corrió a cargo del ayuntamiento y Consejos Municipales, a través de los alcaldes mayores y de los corregidores. Además de tener atribuciones policiacas, tenían bajo su responsabilidad la protección y vigilancia de la vida y propiedad de los vecinos de la ciudad. Mientras que los servicios de seguridad durante el siglo XVI, corrieron a cargo de las siguientes personas: Alcaldes, alguaciles y los procuradores.

Los Alcaldes realizaban vigilancia de día y de noche. Normalmente se hacían acompañar de los alguaciles, y estos se dividían en alguaciles de campo, de vera (a la orilla), justicia, de ciudad y de indios.

Los alguaciles de campo tenían la obligación de velar por la seguridad de los vecinos, y los demás alguaciles tenían la función de perseguir esclavos y fugitivos. Los alguaciles de indios vigilaban los actos de los indios y la obligación de tutelarlos.

Los procuradores tenían la función de vigilar las concentraciones públicas y procesiones.

Ya en el siglo XVII los alcaldes mayores, los ministros de vara y ronda y los alcaldes provinciales de la hermandad y de la acordada; los comisarios y cuadrilleros, los alcaldes de corte, los alcaldes ordinarios, los fieles ejecutores de la junta policial, los alcaldes de barrio, los alcaldes de cuartel, los alcaldes de crimen, los cuerpos de guardia de tropa o vivac, los intendentes corregidores, los vecinos honrados, la policía de seguridad, los vigilantes nocturnos, los guardias faroleros, los agentes de policía o guardas nocturnos y los serenos.

Los alcaldes provinciales de la hermandad y de la acordada desde 1743 tenían la función de rondar la ciudad y aprehender delincuentes, castigar bandoleros, rondar el día y la noche en poblados y capturar a los portadores de armas prohibidas.

Los comisarios redoblaban la vigilancia en los cuarteles, desde 1750, estos funcionarios vivían en el cuartel.

Los alcaldes de corte, en el año de 1778, tenían como principal función acabar con los males y desórdenes que acogían a la ciudad. (Torres, 1985, tomo1)

Los alcaldes ordinarios, cuya función era la de visitar a las pulquerías donde se encontraban los escandalosos y malhechores.

Los fiscales ejecutores de la junta policial, en 1779, eran los encargados de aplicar y ejecutar los bandos de policía, y visitaban los establecimientos públicos.

Los alcaldes de barrio en 1780 eran los responsables de la vigilancia y seguridad de los cuarteles, y este cargo era honorífico.

Los alcaldes del crimen en 1782 eran los responsables de vigilar los cuarteles.

El cuerpo de guardias de tropa o vivac, en 1783, auxiliaba al alcalde de barrio y vigilaba los cuarteles mayores.

Los intendentes en 1786 mandaban en la policía y tenían la obligación de perseguir a los vagabundos, gente desocupada y prostitución, con el propósito de que no se generaran otros delitos.

La policía de seguridad en 1789 tenía la función de vigilar y patrullar la ciudad de México.

Los vigilantes nocturnos o guardias nocturnos en 1790 eran auxiliados por los guarda faros y cumplían la función de vigilar el orden y la tranquilidad de la ciudad y de los pueblos, más tarde cambian de nombre llamándoles serenos.

Los guarda faros eran gente civil que salían de sus casas para realizar funciones de vigilancia y en las manos llevaban un farol.

Los serenos eran los guardias faroleros y se les improvisó como policías para cuidar la seguridad de la ciudad y de los pueblos durante las noches, portando un farol con motivo de que el alumbrado de calles y casas era muy costoso, tenían la función de detener a los malhechores y toda clase de conato o conflictos entre los vecinos.

La plantilla de serenos que formaba parte de la policía estaba conformada de la siguiente manera: primeros jefes 800, segundos jefes 800, tercer jefe 400, un cabo repartidor de aceite 449, cabos de escuadra 365, serenos de 4 reales 116, un escribiente sereno 300.

Los serenos pasan a la historia como personajes de leyendas ya que su presencia era indispensable en las calles y callejones de la ciudad y de los pueblos. En esta persona se depositaba la honradez, la confianza y la disciplina.

Ya en el siglo XIX aparece el servicio de vigilancia en el punto o servicio de crucero y corría a cargo de los soldados de policía o gendarmes, quienes realizaban la función de vigilar el orden público.

En 1827 los servicios de punto desaparecieron por no responder satisfactoriamente. El gobierno tuvo la necesidad de nombrar a los vigilantes del orden público y vecinos del lugar para realizar el patrullaje a pie, se crea el reglamento de vigilancia el 20 de diciembre de 1828.

La administración del gobierno trajo consigo al gobernador, alcaldes y regidores, quienes se dedicaron a la vigilancia de los cuarteles que dividían a la ciudad.

Mediante una selección por parte del regidor de cuartel se seleccionaban a los vigilantes del orden público, y tenían que ser forzosamente cabeza de familia. Para la conservación del orden público, los vigilantes nombraban a cuatro vecinos de cada calle de la manzana para que rondaran y cuidaran diariamente y alternándose día y noche.

En 1853 la vigilancia y conservación del orden público sufrió una reforma en relación a los mandos policiales: los cuarteles estaban formados por un regidor, un inspector de policía, un subinspector, un ayudante por cada acera de la calle y los vecinos de la manzana.

En 1854 se crea la figura de vigilancia que contaba con 173 elementos en punto que se distribuían de la siguiente manera, 32 cabos, 123 guardias nocturnos y 18 cabos. Esta clase de vigilancia estuvo vigente mientras Maximiliano duró como Emperador.

En 1897 se organizó la policía en gendarmería quien tenía la función de vigilar la seguridad de los vecinos.

La gendarmería a pie fue implantada por el presidente Benito Juárez y tenía la función de ser atenta, urbana, quieta, ordenada; debía guardar el decoro, ejercer el dominio en sí misma, no emplear palabras obscenas y tener sobre todo dignidad.

En el año de 1900 fue expedido un decreto por el gobernador de la ciudad de México, don Guillermo Landa y Escandón en el que se nombró al inspector general de policía, Comisario de la Policía quien tendría la función de inspeccionar

los servicios de policía.

En el año de 1903 los gendarmes a pie se encuentran distribuidos en la delegación de la ciudad de México.

En 1928 la terminología de gendarme se sustituye por la de policía del Distrito Federal. (Escamilla, tomo II, 1985)

En la Declaración de las Mujeres y de las Ciudadanas se establecía que las madres y las hijas demandaban constituirse en asamblea. Olympe de Gouges hacía estas afirmaciones porque consideraba que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer, eran las únicas causas de los males públicos y de la corrupción.

Estas reivindicaciones provocaron que en Francia, Olympe de Gouges fuera condenada a la guillotina el 3 de noviembre de 1793, lo mismo ocurrió con sus compañeras de lucha quienes pagaron con su vida el cuestionamiento y la exigencia de la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres. Más tarde "Teoroigne de Mariccourt es apaleada por mujeres jacobinas, al exigir la igualdad de los hombres y las mujeres frente a la ley, pero termina sus días en el manicomio" (Nelson, 1988)

Los derechos de la mujer son naturales, inalienables y sagrados; sin embargo la violencia contra ella se encuentra en todas las esferas de su vida social; en la familia, en el trabajo, en la escuela, en la calle, y se puede manifestar en violencia física, psicológica, sexual y laboral.

Lo trágico es que la aceptamos, la promovemos y la reproducimos aun cuando sabemos que la violencia destruye y mata. Esta violencia es provocada por la poca atención que presta el Estado y así lo reconoce la Convención para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. La Convención Belem Do Para

dice que la violencia contra la mujer es un acto de lesa humanidad, que es un acto de barbarie y que hay que erradicarla del hogar.

1.2. Antecedentes de la policía preventiva del Distrito Federal.

En el año de 1928 aparece la policía del Distrito Federal por acuerdo del gobernador Guillermo Landa, y en 1933 se lleva a cabo la clasificación de los elementos policiales tomando como base su capacidad y vocación; dando como resultado policías de primera, de segunda, de tercera y cuarta categoría. Esta clasificación tenía el propósito de designar el pago que le correspondería a cada elemento de acuerdo al Plan Sexenal de Lázaro Cárdenas de 1934.

El 31 de diciembre de 1938 se nombra policía preventivo del Distrito Federal en la Ley Orgánica del Distrito Federal, y con base en el presupuesto oficial de 1939, con un salario de 94 pesos mensuales, para todos los policías rasos.

El Distrito Federal, para el servicio de policía a pie, se dividió en doce delegaciones de policía y cada una encomendada a un ministerio público y un delegado o juez calificado.

Las casetas de policía vinieron a reforzar el servicio de policía a pie y hasta el año de 1939 se redactó el Reglamento de la Policía. Esta norma señalaba como deberes policiales, tener valor, cortesía, sentimientos humanitarios, ser tenaz, perseguidor de los ladrones, malhechores y personas inclinadas a malas costumbres y vicios.

En los años de 1941 y 1942 se mejoró la capacitación y moral de los cuerpos de policía y se añadió el concepto de responsabilidad.

Las compañías de policías sufrieron un cambio de ubicación con el objeto de que los policías se familiarizaran con la extensa gama de servicios, y no crear intereses personales y se anexaron a estas compañías los servicios especiales de radio, moto-patrullas y servicio secreto.

En el año de 1944 se inicia la carrera profesional.

De los años 1947 a 1971 se producen constantes cambios en las compañías de policía. En 1953 las compañías de policía contaban con carros de color rojo denominados julias y jeeps para el servicio de vigilancia y traslado de detenidos, en los años 1962 los carros celdas fueron substituidos por el panel.

En 1952 el crecimiento demográfico y la creación de calles y colonias en la ciudad de México dio como resultado la combinación entre servicio de vigilancia a pie con el de patrullaje motorizado por áreas.

En 1973 y 1974 las compañías de policías pasan a ser batallones los cuales agrupan 21 compañías.

En 1975 se continúa la desconcentración policial y administrativa en cada delegación política y los jefes fueron nombrados coroneles o tenientes, éstos representaban la personalidad jurídica del titular de la Dirección General de Policía y Tránsito del Distrito Federal.

Las casetas de policía desaparecieron para dar paso al Centro de Información de la Policía y Tránsito del Distrito Federal.

En 1976 se reformó el sistema operativo de la división y se forman las guardias de agentes que realizaban la función de investigar los asuntos del día, aparece la División para la Investigación y Prevención de la Delincuencia DIPD. cuya función fue la investigación y supervisión además la de coadyuvar con las funciones del

ministerio público y la de los jueces.

En 1977 aparece la División para la Investigación y Prevención de la Delincuencia.

De 1976 a 1982 la Dirección de Investigación para la Prevención de la Delincuencia tuvo entre sus funciones: prevenir e investigar los hechos delictivos, y localizar y presentar ante la autoridad competente a los presuntos responsables. La desaparición de la DIPD la ordena el presidente de la República Mexicana C: Miguel de la Madrid Hurtado. (Torres, 1985, tomo III)

El 17 de enero de 1984, la Institución Policial, se denomina oficialmente Secretaría General de Protección y Vialidad.

En octubre de 1988, mediante el oficio DO/408/88, la Coordinación Ejecutiva de Desarrollo Organizacional de la Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal, informa a la Secretaría General de Protección y Vialidad, del dictamen emitido por la Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Programación y Presupuesto, en donde se indica que la institución está compuesta por 283 plazas, distribuidas en tres áreas principales:

Oficina del Secretario.

Dirección General de Operaciones.

Dirección General de Apoyo.

El 19 de julio de 1993, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, con el objeto de establecer las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, así como regular los servicios privados de seguridad en el Distrito Federal.

El 18 de julio de 1994, mediante oficio CE/464/94, la Coordinación Ejecutiva de Desarrollo Organizacional de la Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal, informa que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dictaminó favorablemente la creación del Instituto Técnico de Formación Policial, autorizando para su conformación 16 plazas de estructura, con vigencia a partir del 1 de julio del 1994.

En septiembre de 1995, la institución cambia su nomenclatura por la de Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

El 20 de mayo del 2003, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, con el objeto de establecer las bases para la organización de la Secretaría de Seguridad Pública, para el despacho de los asuntos que le competen de conformidad con lo que establecen las disposiciones legales aplicables.

El 20 de mayo del 2005, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

En cuanto al personal operativo, verdadera columna vertebral de la Secretaría, suman alrededor de 35 mil elementos activos, distribuidos principalmente en la Policía Sectorial, Agrupamientos y Tránsito; 28 mil en la Policía Auxiliar y 15 mil en la Policía Bancaria e Industrial. (Antecedentes Gobierno Distrito Federal 2014)

A principios de este milenio, fueron creadas las setenta Coordinaciones Territoriales de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del Distrito Federal, mismas que se conforman por representantes del Gobierno del Distrito Federal, Delegaciones, Secretaría de Seguridad Pública, Agencias del Ministerio Público, Juzgados Cívicos, Defensores de Oficio, Médicos Legistas, Participación Ciudadana y Comités Vecinales. Estas Coordinaciones tienen como objetivo fundamental prevenir y combatir la criminalidad, así como procurar e impartir

justicia con un enfoque integral que permita reducir la incidencia delictiva, a través de planes y programas de prevención y la instrumentación de acciones conjuntas apoyadas en una política social de alto impacto

La Policía Federal (PF) es un cuerpo policial de la Federación Mexicana creado como Policía Federal Preventiva por la ley publicada el 4 de enero por el presidente Ernesto Zedillo y reestructurada como Policía Federal con facultades de investigación por la nueva ley publicada el 1º de junio por el presidente Felipe Calderón como brazo operativo en la lucha contra la delincuencia organizada.

La reestructuración de la Policía Federal se fundamenta en un cambio de fondo en lo relativo a seguridad pública con el propósito que la federación mexicana cumpla debidamente con su responsabilidad constitucional en lo referente a la prevención del delito y mejorar funcionalmente los servicios de seguridad pública a su cargo.

El 4 de enero, de 1999 el presidente Ernesto Zedillo publicó la ley que creó la Policía Federal Preventiva (PFP) como parte de la Secretaría de Gobernación . Un cuerpo policial con facultades y atribuciones de prevención que integró en un solo organismo a los antiguos cuerpos administrativos de Policía Federal de Caminos (PFC), Policía Fiscal Federal y Policía de Migración.

DECRETO por el que se expide la Ley de la Policía Federal Preventiva y se reforman diversas disposiciones de otros ordenamientos legales (en español). Diario Oficial de la Federación. 04 ene. 1999).

El presidente Vicente Fox, a su vez, creó la Secretaría de Seguridad Pública , al separar el ramo de seguridad pública de la Secretaría de Gobernación, que incluyó a la Policía Federal Preventiva junto con el sistema penitenciario del país.

“La nueva Policía Federal se previó como auxiliar a las policías de los estados, de

los municipios y del Distrito Federal. Esta decisión se enmarcó en medio del incremento alarmante de violencia, secuestros y casos de corrupción y complicidad de los elementos policíacos de las antiguas corporaciones con el crimen organizado.

(Merlos 2008)

El pasado 29 de abril, el Congreso de la Unión aprobó la nueva Ley de la Policía Federal. Por los elementos que presenta, se derivan varios puntos de análisis, algunos de ellos son los siguientes. La Ley otorga mayores facultades a la policía federal, pero su instrumentación se realizará sobre los mismos déficits operativos, manteniéndose los problemas vinculados a fin de contar con brazo operativo en la lucha contra la delincuencia organizada.

1.3. Antecedentes de la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

Es un hecho que la mujer policía ha ganado reconocimiento y condición jurídica a nivel mundial, nacional, estatal y municipal, y hoy en día las policías comunitarias han logrado cambios fundamentales, como resultado del tiempo y de las modificaciones sobrevenidas en las costumbres sociales y políticas de la humanidad,

Las mujeres policías a través de las distintas épocas han llegado a comprender y razonar cuáles son los fundamentos de su existencia, en definitiva quién tiene clara cuál es su identidad, la mujer policía es la que da vida a la institución.

El camino de la mujer policía no ha sido nada fácil, a lo largo del tiempo ha sido una empresa que le ha costado al género femenino sangre, sudor y lágrimas.

Lenta ha sido su incorporación en las actividades coyunturales de la esfera social, a saber: los negocios, la política, las fuerzas armadas y las instituciones de

seguridad pública; su marginación en estos campos, más que evidente, es histórica. Incluso, ya cuando fueron aceptadas.

Uno de los primeros países en integrar a las mujeres a las corporaciones policiales fue Estados Unidos. En 1845 son incorporadas con el nombre de "matronas", en 1893 son llamadas policías (policeman) y a partir de 1910 se le dice mujeres policías (policewomen). Esto lo explica muy bien el profesor-investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de México, Nelson Arteaga Botello cuando dice que "las funciones de las mujeres estaban orientadas a cuidar el orden de los salones de baile, en las pistas de patinaje, parques, cines y los lugares de recreación destinados a los niños y las mujeres". (Nelson 1998 p.76)

En su artículo, "El trabajo de las mujeres policías" el doctor en Sociología por la Universidad de Alicante, España, explica que en el México virreinal fueron vecinos los primeros encargados de la seguridad pública quienes resguardaban la "manzana". (Nelson 1998 p.88)

Antes de que México se conformara como país independiente había dos tipos de policías: los "vigilantes serenos", quienes velaban por el patrimonio de los ciudadanos, y los "alguaciles", cuyo trabajo era judicial; había, de hecho, una tercera fuerza pública: "la acordada", quienes como voluntarios combatían a la delincuencia, refiere. (Nelson 1998)

En la época virreinal las tareas policiales eran, entre otras, salvaguardar el orden, preservar la seguridad, perseguir infieles y hasta mantener el buen aspecto de la ciudad. Es hasta 1838 cuando se conforma el primer cuerpo policial, la Policía de Seguridad Pública, integrado, claro está, sólo por hombres.

Fue hasta casi 100 años después, en 1930, cuando se admitirán a las mujeres en un organismo policial e incluso formarán parte de un cuerpo especial de efímera

duración que se llamó la Policía Femenina y de Intérpretes.

"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", explica el investigador en su artículo. (Iñigo 1994)

Desde la administración del gobernador Javier Duarte en los años noventa las mujeres están respaldadas en todos los rubros para lograr su preparación y profesionalización, y el secretario de Seguridad Pública Arturo Bermúdez Zurita, está muy interesado en consolidar una verdadera equidad de género en la corporación.

Sin duda, la mujer se ha ido incorporando a las instituciones de seguridad con más regularidad que hace 30 años y ha ido escalando en puestos que antes eran impensables para el género femenino. Hoy, los altos mandos policiacos saben que las mujeres son un complemento necesario en el trabajo de proteger a la población.

Es necesario, urgente quizá, que integremos a las mujeres a la labor de seguridad, son el complemento necesario para lograr operaciones integrales exitosas, donde mujeres y hombres combinen sus habilidades para proteger a la población en general.

Cada género, tiene sus propias habilidades, sus propias maneras. "Sin duda, en la medida que logremos un equilibrio de género en las corporaciones policiacas lograremos consolidar instituciones de seguridad pública eficientes, eficaces y con total respeto a los derechos humanos". (Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2009)

1.4. Derechos y Deberes de la mujer policía en el Distrito Federal .

A. Derechos de las mujeres

Este grupo de mujeres policías ha recibido especial atención en virtud de la cantidad de mujeres que existen en el mundo y el tiempo que ha transcurrido a lo largo de la historia en el que se han visto mermado sus derechos fundamentales, mismos que hasta la presente época se siguen transgrediendo.

Los derechos de las mujeres policías se encuentran en instrumentos internacionales como nacionales, como son: los tratados, convenios, declaraciones, constituciones, leyes federales reglamentos y circulares que tienen por objeto la dignidad humana, una vida libre de violencia y discriminación.

En un cuadro comparativo de derechos y obligaciones podemos decir que: En todo el mundo las mujeres rurales significan el más alto porcentaje de analfabetas que trabajan por semana trece horas más que los hombres, y muchas de las veces no son bien remuneradas, o ganan entre el 30 y 40 % menos que los hombres; y sólo de un 10 a un 20 % de mujeres ocupan cargos directivos o administrativos; el 20% trabaja en la industria y sólo el 5 % de los jefes en el mundo son mujeres

Cuando las mujeres son detenidas o encarceladas son mucho más vulnerables que los hombres a las agresiones, especialmente a las formas de abusos basadas en el sexo, como la violación; la mujer es blanco de abusos en más de una forma, razón por la cual se hace imperante la protección de sus derechos. En las leyes

nacionales como internacionales ejemplo de lo manifestado es la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de belén do pará”, convención Internacional para la Supresión de la trata de mujeres y menores, Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, Convención Interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer , Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, convención sobre los derechos políticos de la mujer, declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Convención relativa a la lucha contra las Discriminaciones en la esfera de la enseñanza etc.

Aunado a lo anterior existe la desigualdad y la inequidad, es decir no hay las mismas oportunidades para las mujeres en el campo económico, laboral, político, social, etc. Por lo cual, La Organización de las Naciones Unidas, ha asumido el compromiso de impulsar acciones definidas en el ámbito internacional para desarrollar políticas de equidad que favorezcan a la mujer.

“son pocos los países donde se trata a la mujer del mismo modo que al hombre” porque en la mayor parte del mundo, las diferencias sociales y económicas entre los hombres y las mujeres siguen siendo abismales; ya que las mujeres y las niñas siguen siendo la mayoría de los pobres en el planeta, y generalmente viven en las zonas rurales. (Comité internacional de la cruz roja, 2002)

En México la igualdad jurídica entre hombres y mujeres fue incorporada a la Constitución Política en 1974, al ser reformado su artículo 4°.

Tuvieron que pasar 25 años para que fuera aprobado en el Congreso de la Unión por todas las fracciones parlamentarias, la ley que creó el Instituto Nacional de la Mujer, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Desde su creación el instituto nacional de la mujer INMUJERES estableció diversas líneas de acción para garantizar los derechos humanos de la mujer entre otros la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su autonomía económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. (Pérez 2012).

INMUJERES se propuso siete objetivos estratégicos:

1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración Pública Federal y en el sector privado.
2. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación.
3. Acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
4. Acceso a una vida libre de violencia.
5. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
6. Potenciar su autonomía económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
7. Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisiones en el Estado.

No obstante el reconocimiento legal y las creaciones de instituciones federales y estatales a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, estos valores parecen lejanos cuando observamos la necia realidad social y cultural mexicana que insiste en mantener las diferencias de género que nos han sido heredadas.

Otro documento que trata sobre los derechos de las mujeres es el que habla de

los principios que contempla la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar en el Distrito Federal.

Las disposiciones de la Ley de Asistencia son de orden público y de interés social y tienen como objetivo establecer las bases y procedimientos de asistencia para la prevención de la violencia familiar.

Dicha ley considera en su artículo 3 que “los generadores de la violencia familiar son quienes realizan actos de maltrato físico, verbal, psicoemocional o sexual hacia las personas con las que tengan o hayan tenido algún vínculo familiar” (Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar 1996).

En la cuestión laboral la mujer policía cuenta con, el artículo 123 de la constitución que hace mención de sus derechos. Como son derecho de maternidad, a una licencia médica por maternidad, a la lactancia hacia sus hijos, a una jornada de trabajo igual que la del hombre, a vacaciones, un aguinaldo, a préstamos hipotecarios, a no ser discriminad, la tener las mismas oportunidades de asenso que el hombre, a no ser discriminada en los agrupamientos y grupos especiales.

Otro documento que trata sobre los derechos de la mujer es la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal que en su articulado menciona:

ARTICULO 40.- Sin perjuicio de lo previsto en los ordenamientos de carácter laboral y de seguridad social respectiva, los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, tendrán los siguientes derechos:

I.- Percibir un salario digno y remunerador acorde con las características del servicio, el cual tienda a satisfacer las necesidades esenciales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y recreativo.

II.- Gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus superiores jerárquicos.

III.- Recibir el respeto y la atención de la comunidad a la que sirven.

IV.- Contar con la capacitación y adiestramiento necesarios para ser un policía de carrera.

V.- Recibir tanto el equipo como el uniforme reglamentarios sin costo alguno.

VI.- Participar en los concursos de promoción o someterse a evaluación curricular para ascender a la jerarquía inmediata superior.

VII.- Ser sujeto de condecoraciones, estímulos y recompensas cuando su conducta y desempeño así lo ameriten.

VIII.- Tener jornadas de trabajo acordes con las necesidades del servicio así como disfrutar de prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones, licencias o descanso semanal.

IX.- Ser asesorados y defendidos jurídicamente por el Departamento o la Procuraduría, según sea el caso, en forma gratuita, en el supuesto en que, por motivos del servicio y a instancia de un particular, sean sujetos a algún procedimiento que tenga por objeto fincarles responsabilidad penal o civil.

X.- Recibir oportuna atención médica sin costo alguno para el elemento policial, cuando sean lesionados en cumplimiento de su deber; en casos de extrema urgencia o gravedad, deberán ser atendidos en la institución médica pública o privada más cercana al lugar donde se produjeron los hechos.

XI.- Ser reclusos en áreas especiales para policías en los casos en que sean

sujetos a prisión preventiva.

XII.- En caso de maternidad gozar de las prestaciones laborales establecidas en el artículo 123 Constitucional para ese supuesto.

B. Deberes del hombre así como de la mujer policía:

Es deber de todo estado velar por la seguridad pública, esta se realice por medio de policías estatales, municipales o delegacionales, se llamen preventivos o complementarios, el objetivo es que cuide de la seguridad pública, el orden público la vialidad, y en casos de siniestros y accidentes, así como otras más que mencionaremos.

En el Distrito Federal las leyes que menciona sobre deberes de los policías son la Ley de Seguridad Pública y la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal

Artículo 1º.- La presente Ley de Seguridad Pública

Es de orden público e interés general y tiene por objeto establecer las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, así como regular los servicios privados de seguridad en el Distrito Federal.

Artículo 2º.- La seguridad pública es un servicio cuya prestación, en el marco de respeto a las garantías individuales, corresponde en forma exclusiva al Estado y que tiene por objeto:

I. Mantener el orden público.

II. Proteger la integridad física de las personas así como sus bienes.

III. Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía.

IV. Colaborar en la investigación y persecución de los delitos, y

V. Auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres.

Artículo 17.- Los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal, independientemente de las obligaciones que establecen la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y otras leyes especiales, deberán:

I. Actuar dentro del orden jurídico, respetando en todo momento la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen.

II. Servir con fidelidad y honor a la sociedad.

III. Respetar y proteger los Derechos Humanos.

IV. Actuar con la decisión necesaria y sin demora en la protección de las personas y de sus bienes.

V. No discriminar en el cumplimiento de sus funciones a persona alguna en razón de su raza, religión, sexo, condición social, preferencia sexual, ideología política o por algún otro motivo.

VI. Desempeñar con honradez, responsabilidad y veracidad el servicio encomendado, debiendo abstenerse de todo acto de corrupción, así como de

hacer uso de sus atribuciones para lucrar.

XII. Velar por la vida e integridad física y proteger los bienes de las personas detenidas o que se encuentren bajo su custodia.

XIII. No infligir ni tolerar actos de tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes a aquellas personas que se encuentren bajo su custodia, aun cuando se trate de cumplir con la orden de un superior o se argumenten circunstancias especiales como amenaza a la seguridad pública, urgencia de las investigaciones o cualquier otra. En el caso de tener conocimiento de tales actos, deberán denunciarlos inmediatamente ante la autoridad competente.

La ley Orgánica de la Secretaría de seguridad Pública del distrito federal es la encargada de la administración interna de la misma secretaria, otorgando los deberes que todo policía cumpliendo con los y principios de legalidad honradez lealtad e integridad valores indispensables para la Seguridad Pública del Distrito Federal.

Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Funciones Policiales.

Artículo 26.- En la administración general de la seguridad pública la policía tendrá las siguientes atribuciones:

I. Mantener el orden y la tranquilidad públicos en el Distrito Federal.

II. Investigar elementos generales criminógenos, de forma que se puedan llevar a cabo acciones preventivas.

III. Auxiliar al Ministerio Público cuando se requiera su colaboración.

IV. Proteger y auxiliar a los órganos de gobierno del Distrito Federal, cuando para el ejercicio de sus funciones sea requerida para ello.

En el deber policial nos encontramos con el uso de la fuerza pero esta debe de ser racional de acuerdo al momento de acción y de reacción, el policía respetuoso de los derechos humanos y dentro de sus deberes es ocupar la fuerza racionalmente, sin excesos y conforme a lo establecido en los derechos fundamentales.

Ley que Regula el Uso de la Fuerza de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Artículo 1.- Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, interés social, de observancia general en el Distrito Federal y tienen por objeto regular el uso de la fuerza que ejercen los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal. Para salvaguardar la integridad, los derechos y bienes de las personas, preservar las libertades, la paz pública, la seguridad ciudadana y prevenir la comisión de delitos e infracciones a las distintas disposiciones.

Artículo 2.- Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

I. Armas de fuego: las autorizadas para el uso de los cuerpos de seguridad pública de conformidad con la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos y su Reglamento.

II. Armas Incapacitantes no letales: las que son utilizadas para detener a un individuo.

III. Armas letales: las que ocasionan o pueden ocasionar lesiones graves o la muerte.

V. Detención: es la restricción de la libertad de una persona por la policía con el fin de ponerla a disposición de la autoridad competente. La detención se presenta en el cumplimiento de una orden de aprehensión, de arresto, de presentación o, en su caso, por flagrancia, a petición de parte ofendida.

VI. Policía: a quien se le atribuya ese carácter mediante nombramiento o instrumento jurídico equivalente que desempeñe funciones de carácter estrictamente policial.

IX. Resistencia pasiva: cuando una persona se niega a obedecer órdenes legítimas comunicadas de manera directa por el Policía.

X. Resistencia violenta de una persona: cuando una persona realiza acciones u omisiones con el propósito de provocar lesiones a sí mismo, a un tercero o al Policía a efecto de impedir que sea detenido.

XI. Resistencia violenta agravada: cuando las acciones u omisiones de una persona representan una agresión real, actual o inminente y sin derecho a la vida propia, de terceros o del Policía, a efecto de impedir que sea detenido.

XII. Sometimiento: la contención que el Policía ejerce sobre los movimientos de una persona con el fin de asegurarla y

XIII. Uso legítimo de la fuerza: la aplicación de técnicas, tácticas y métodos de sometimiento sobre las personas de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 3.- Todo Policía tiene derecho a la protección de su vida e integridad

física, al respeto a su dignidad como ser humano y autoridad, de sus superiores y de la ciudadanía. En virtud que desempeña un papel fundamental en la protección del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas por lo que es obligación de la Administración Pública del Distrito Federal, proporcionarle la atención médica, psicológica y jurídica que, en su caso, requiera.

Dentro de los deberes de todo funcionario encargado de hacer cumplir la ley está el aspecto ético moral en ateniendo los valor, virtudes de la institución y del servicio a la seguridad pública,

Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer Cumplir la Ley de 17 de diciembre de 1979.

Artículo 1.- Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a las personas contra actos ilegales, según la responsabilidad que exige su profesión.

Artículo 2.- En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

Artículo 6.- Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley asegurarán la plena Protección de la salud de las personas bajo su custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise.

CAPÍTULO II. LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

Desde nuestro punto de vista como persona que forma parte de este planeta, de un país y de esta sociedad mexicana, podemos afirmar que: El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Podemos afirmar que Los efectos jurídicos, de la discriminación ocurren solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho. (Convenio Americano sobre Derechos Humanos 1969)

2.1 Concepto de discriminación.

La discriminación es la actitud de negar a los miembros de un determinado grupo el derecho de integrarse a un barrio, ciudad, trabajo, escuela o país, de conservar sus tradiciones religiosas y culturales o de expresión de ideas y sentimiento y cuando se actúa de mala fe se debe de iniciar una denuncia o querrela en contra de la persona o personas que discriminan, esto con fundamento en el artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal (Código Penal para el Distrito federal 2013)

La discriminación es un acto de separación de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados. Creerse superior a otra persona y así, maltratarla física y/o mentalmente causando efectos negativos en la otra persona. (Diccionario de la real academia española 2001)

La constitución política de los estados unidos mexicanos en su artículo 1 menciona: "En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es el instrumento jurídico que tiene por objeto proteger a las personas encontrar de los actos de discriminación, sin distinción alguna, para lo cual crea al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el cual es un órgano del Estado Mexicano, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación

El Conapred desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que la hay discriminación es "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas". (La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013)

El término discriminación se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad.

La discriminación es una forma de violencia pasiva; convirtiéndose, a veces, este ataque en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.

Jesús Rodríguez Zepeda menciona en relación a la discriminación “en una sociedad justa es aquella en la que no existen, o al menos no son significativos, los tratos de desprecio hacia grupos completos por razón de una característica o atributo como el sexo, la discapacidad, la edad, el origen étnico, la religión, o las preferencias sexuales. Atributos que además han sido estigmatizados y asociados con inferioridad y falta de valor”. (Rodríguez 2007)

El concepto de discriminación lo define el El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED como “dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido”. (Consejo nacional para prevenir la discriminación 2003)

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, menciona en su artículo 4 el concepto de discriminación es “cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, pero no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación.” (Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación 2014).

La discriminación se alimenta de sentimientos etnocentrista, de odios, xenofóbicos, o incluso, racista sustentado siempre en los prejuicios.

Por último podemos mencionar que la discriminación es el comportamiento negativo respecto a la diferencia, ya sea individual o grupal, hacia los cuales se tiene prejuicios y estereotipos determinado, el estigma y el prejuicio.

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal manifiesta que la discriminación Es todo aquello o aquella que distinga, restrinja o excluya el pleno ejercicio de los derechos y libertades y propague ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o comunidad. Que alimente o incite el desprecio, la persecución o el odio hacia un individuo o grupo de personas "(PGJDF 2013)

2.2 Formas de discriminación.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Los afectados en la mayoría de los casos son los individuos pertenecientes a las denominadas minorías. Estas minorías son pequeños grupos dentro de una sociedad. Hay veces que estos grupos no son pequeños pero aun así son rechazados.

Podemos decir que las causas de la discriminación producen rencor, el odio, la intolerancia, el desprecio o la indiferencia; la ignorancia, la falta de educación, los fundamentos religiosos, la falta de valores, de amor al prójimo y a la hermandad.

Existen muchos ámbitos donde las personas pueden ser rechazadas.

También aquellos que optan discriminar encuentran muchas razones para hacerlo. Para exponerlo de la manera más clara les mostramos la siguiente división:

A. Discriminación por edad:

Este tipo de discriminación comienza con la diferenciación de años cumplidos de las personas, una persona joven tiene fuerza pero no tiene experiencia y cuando la persona ya pose experiencia, la sociedad ya no lo ocupa por no ser joven, esto es considerado una aberración, por lo cual aparece una ley, basada en la razón y a la experiencia

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA, tal sus siglas en inglés) protege a aquellos individuos de 40 años de edad o más contra la discriminación en el empleo por razón de edad.

Las protecciones de la ADEA se aplican tanto a empleados como también a solicitantes de empleo. Conforme a la ADEA, "es ilegal discriminar contra una persona por su edad respecto de cualquier término, condición o privilegio del empleo, incluyendo la contratación, el despido, ascenso, suspensión, compensación, beneficios, asignaciones de tareas y entrenamiento". (Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo 2007)

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a prácticas de empleo discriminatorias por edad o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme a la ADEA.

La ADEA se aplica a patronos con 20 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. También se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal. Las protecciones de la ADEA incluyen:

El Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (en inglés) prohíbe a los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajadores, discriminar contra individuos cualificados con discapacidades en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios de empleo.

La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, tal su sigla en inglés) cubre a los patronos con 15 o más empleados, incluyendo los gobiernos estatales y locales. También se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales. Las medidas antidiscriminación de la ADA también se aplican a los empleados del sector federal, conforme al artículo 501 de la Ley de Rehabilitación, según enmendada, y sus reglas de implementación. (Ley Americana con Discapacidad 1990)

B. Discriminación laboral:

En la actualidad la crisis económica que genera índices de desocupados produce inestabilidad en el plano laboral. Los empleadores, al existir una gran demanda, se toman ciertas licencias.

No es válido argumentar que "los aspectos actitudinales de las personas son determinantes a la hora de seleccionar a un determinado profesional, porque no sólo es importante su nivel intelectual sino también actitudinal, que nos dice si

realmente estás preparado para desempeñar dicha actividad" (Razo 2010), pero consideramos que al aplicar esta forma de pensar estamos realizando una discriminación, dejando a un lado la igualdad.

Aquellos que superan los 40 años son viejos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes si no tienen experiencia no son contratados. Para bajar los costos emplean obreros en negro casi esclavizados.

C. Discriminación de empleo:

La discriminación en el empleo generalmente tiene lugar cuando un empleado es tratado en forma diferente intencionalmente debido a su raza, color, religión, nacionalidad de origen, incapacidad, género, orientación sexual (esto varía de Estado a Estado) o edad por el empleador, ya sea en las fases de contratación, disciplina, desempeño en los deberes del trabajo o terminación.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe que se tome cualquier decisión, incluyendo reclutamiento, contratación, despido o suspensión, en base al origen nacional. Decisiones de empleo. (Ley federal de trabajo 2014)

La Ley prohíbe la conducta ofensiva, así como las difamaciones étnicas que crean un ambiente de trabajo hostil basado en el origen nacional. Se requiere que los patronos tomen las medidas necesarias para impedir y corregir el hostigamiento ilegal. De manera similar, los empleados son responsables de informar sobre el hostigamiento en una etapa temprana para impedir su aumento.

D. Discriminación sexual:

Entre hombres y mujeres ha existido una pugna desde que el mundo es mundo. Hasta nuestra época siguen haciéndose diferencia entre los géneros. Esta lucha se convirtió en bandera de dos ideologías: el machismo y el feminismo, relativamente nuevo.

Nuestro país en esta materia lleva años de retraso y aún hoy hay quienes creen que un sexo "debe" dominar al más débil.

En la Escuela Nacional sobre Discriminación en México se señala que la discriminación por motivo de preferencia sexual, orientación sexual o identidad de

género. Tiene su base en razón a género, la raza, la edad, la religión, estado de salud y condición económica estos datos fueron dados por la encuesta realizada por dicha institución (encuesta nacional 2013)

E. Discriminación racial.

Muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de la piel.

Las personas de color, los aborígenes o nativos, los extranjeros de diferente etnia son el blanco de los ataques. Los negros son una de las razas más castigadas, desde los períodos coloniales, fueron víctimas de la esclavitud. Los nativos americanos tras la conquista de los viajeros del viejo continente fueron tratados como animales y hubo civilizaciones que fueron totalmente exterminadas por la falta de comprensión de los “civilizados” europeos.

En la actualidad, las minorías raciales son rechazadas y experimentan, en ocasiones, agresiones físicas.

No existe un elemento más arbitrario para argumentar superioridad, merecimiento de privilegios o adjudicación de responsabilidades que el color de la piel o las características raciales. Sin embargo, millones de personas en nuestro país —incluidos los casi 7 millones de indígenas y 450,000 afro mexicanos estimados¹— están expuestos al maltrato, marginación y rechazo por su apariencia física, en relación a su color de piel u origen étnico. Durante generaciones, no sólo los pueblos indígenas han tenido que padecer pobreza, abusos y un trato desigual injustificado, sino también aquellas y aquellos mexicanos que, por su color de piel o por tener (o no tener) ciertas características físicas, han visto obstaculizado el ejercicio de sus derechos y en última instancia la posibilidad de satisfacer sus proyectos legítimos de vida en igualdad de condiciones que otras personas. (Consejo Nacional para prevenir la discriminación 2010)

F. Discriminación religiosa.

La falta de comprensión por las costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difícil comprender que alguien tenga una creencia distinta. Así, los judíos, los hindúes, los budistas o los gitanos son rechazados. La intolerancia muestra una inmadurez

de pensamiento y entendimiento.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe a los patronos discriminar contra individuos por su religión en la contratación, despido y otros términos y condiciones de empleo. El Título VII aplica a patronos con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. También aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal.

Conforme al Título VII:

Los patronos no pueden favorecer o no favorecer a los empleados o solicitantes de empleo debido a sus creencias o prácticas religiosas. Por ejemplo, un patrono no puede negarse a contratar a individuos de determinada religión, no puede imponer requisitos de ascensos más estrictos para las personas de una determinada religión, y no puede imponer más requisitos de trabajo o requisitos diferentes debido a las creencias o prácticas religiosas de un empleado.

No se puede obligar a los empleados a participar o a no participar, en una actividad religiosa como una condición para el empleo.

Los patronos deben proveer acomodo razonable a las creencias o prácticas religiosas practicadas por los empleados a menos que hacer esto impusiera una carga onerosa al patrono. Un acomodo religioso razonable es cualquier ajuste al ambiente de trabajo que permitirá que el empleado practique su religión. Un horario flexible, las sustituciones o cambios voluntarios, las reasignaciones de tareas, transferencias laterales y modificaciones de las prácticas en el lugar de trabajo, políticas y/o procedimientos, son ejemplos de cómo un patrono podría ajustar las creencias religiosas de un empleado.

No se requiere que un patrono provea acomodo razonable a las creencias y prácticas religiosas de un empleado si hacerlo impusiese una carga onerosa sobre sus intereses empresariales legítimos. Un patrono puede mostrar una carga excesiva si el acomodo a las prácticas religiosas de un empleado requiere más que gastos administrativos comunes, disminuye la eficiencia en otros trabajos, viola los derechos o beneficios laborales de otros empleados, trastorna la seguridad del lugar de trabajo, hace que los compañeros de trabajo carguen la parte del ajuste del empleado de trabajo riesgoso o forzado, o si el ajuste propuesto entra en conflicto con otra ley o reglamento.

Los patronos deben permitir que los empleados se involucren en la expresión

religiosa si se permite a los empleados involucrarse en otras expresiones personales en el trabajo, a menos que la expresión religiosa impusiera una carga onerosa al patrono. En consecuencia, un patrono no puede imponer más restricciones a la expresión religiosa que a otras formas de expresión que tienen un efecto comparable sobre la eficiencia del lugar de trabajo.

Los patronos deben tomar medidas para impedir el hostigamiento religioso de sus empleados. Un patrono puede reducir la posibilidad de que los empleados se involucren en hostigamiento religioso ilegal por medio de la implementación de una política anti hostigamiento y de un procedimiento efectivo para informar, investigar y corregir la conducta de hostigamiento.

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a las prácticas de empleo discriminatorias por religión o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme al Título VII (Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964)

G. Discriminación ideológica.

Al igual que la discriminación religiosa, este rechazo es causado desde la incomprensión hacia los ideales de otras personas. Rechazar por ideas puede ser uno de los más grandes atentados.

H. Discriminación por nacionalidad.

La discriminación por origen nacional significa tratar a alguien de manera menos favorable porque él o ella provienen de un lugar en particular, por su grupo étnico o acento o porque se cree que tienen antecedentes étnicos particulares. La discriminación por origen nacional también significa tratar a alguien de manera menos favorable en el trabajo debido a su matrimonio u otra relación con alguien de una nacionalidad en particular.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 hace mención que "La discriminación por origen nacional también significa tratar a alguien de manera menos favorable en el trabajo debido a su matrimonio u otra relación con alguien de una nacionalidad en particular". Ejemplos de violaciones cubiertas por el Título VII (ley de Derechos Civiles y Políticos 1964)

I. Discriminación por el acento.

Un patrono no puede tomar su decisión de empleo basado en el acento extranjero de un empleado a menos que el acento interfiera materialmente con el desempeño del empleado en su trabajo.

J. Discriminación por el acento inglés fluido.

- a. El requisito de fluidez sólo se permite si es necesario para el funcionamiento efectivo del puesto para el cual se impone un inglés fluido.
- b. Reglas de sólo inglés.

Las reglas de solo inglés deben adoptarse por razones de no discriminatorias. Una regla de sólo inglés se puede usar si es necesaria para promover el funcionamiento seguro u eficiente de la empresa del patrono.

K. Discriminación social.

Las personas discapacitadas son unas de las más afectadas en nuestro país. Para ellos es difícil conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr conseguir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos (el estado no brinda el respaldo adecuado). Para aquellos que tienen una discapacidad física y utilizan para trasladarse sillas de ruedas o bastones les es imposible circular por la vía pública sin hacer malabares. En México existen leyes que aseguran los derechos de aquellos que tengan algún problema psicomotriz, pero no establece los medios o métodos para que esta igualdad se cumpla.

L. Discriminación a la seguridad social.

"Ninguna sociedad puede considerarse democrática mientras no tengamos la vocación de proteger la soberanía nacional de cada uno de sus integrantes sobre su cuerpo y conciencia."(Razo 2010).

El Pacto Internacional de Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales menciona que "los estados parte en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, e incluso al seguro social". (Feirre207)

En México solo las personas que tienen un trabajo y son aseguradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o el Instituto de Servicios de

Seguridad Social a Trabajadores del Estado (ISSSTE), pueden contar una seguridad social, la demás población esta discriminada y en un estado de indefensión.

Narro Robles menciona que los principios de la seguridad social los podemos encontrar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley de IMSS y la ley del ISSSTE y sus leyes reglamentarias. (Narro 1993)

M. Discriminación por la salud.

La Declaración de Universal de los Derechos Humanos en su artículo 22 hace mención del derecho a la salud y menciona: "Artículo 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad". (Declaración universal de los derechos humanos 1948).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 12 menciona: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

"2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

- a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños.
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas.
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad". (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966)

2.3 Formas de discriminación hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

La mujer policía preventiva del Distrito Federal al realizar sus servicios se puede encontrar con varios tipos de discriminación como pueden ser por razón del sexo, hostigamiento sexual, por embarazo o por razón de color. Existen más formas de discriminar las cuales ya fueron estudiadas en el anterior inciso de este trabajo, por lo cual hemos considerado que éstas son las más comunes que se le producen a la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

El derecho de la mujer policía preventiva del Distrito Federal deberá de estar libres de discriminación en su servicio por lo cual está protegido por varias leyes federales, incluyendo las siguientes ejecutadas por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Ley de Igualdad Salarial de 1963 Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

Ley de Discriminación por Edad en la Ley de Empleo de 1967 Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990

Formas de discriminación hacia la mujer policía preventiva del distrito federal Ley de Igualdad Salarial (EPA, tal su sigla en inglés) requiere que los hombres y las mujeres reciban igual pago por igual trabajo en el mismo establecimiento. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deben ser substancialmente iguales.

“Los patronos no pueden pagar salarios desiguales a hombres y mujeres que realizan trabajos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento. Cada uno de estos factores se resume a continuación.”(ley de igualdad salarial 1963)

Habilidad: Medida por factores tales como la experiencia, la capacidad, la educación y la entrenamiento que se requiere para realizar el trabajo. La cuestión clave es qué habilidades se requieren para el trabajo, no qué habilidades pueden tener los individuos.

Esfuerzo: La cantidad de esfuerzo físico o mental necesario para realizar el trabajo. Por ejemplo, supongamos que hombres y mujeres trabajan uno al lado del otro en una línea de montaje de piezas de una máquina. La persona que está al

final de la línea también debe levantar el producto armado a medida que él o ella terminan el trabajo, y colocarlo sobre una placa.

Responsabilidad: El grado de responsabilidad y de toma de decisiones que se requiere en la realización del trabajo.

Condiciones de trabajo: Esto incluye dos factores: (1) el entorno físico, como la temperatura, los gases y la ventilación, y (2) los riesgos.

A. Discriminación por razón del sexo.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los individuos contra la discriminación en el empleo por razón de sexo, así como también por raza, color, origen nacional y religión. El Título VII aplica a patronos con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. También aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal.

Es ilegal discriminar contra cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su sexo en relación con la contratación, despido, promoción, compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. El Título VII también prohíbe las decisiones sobre el empleo basadas en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos o el rendimiento de los individuos en base al sexo. El Título VII prohíbe tanto la discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a los individuos por el sexo y que no están relacionadas con el trabajo.

Las prohibiciones del Título VII contra la discriminación por sexo también cubren:

B. Discriminación por Hostigamiento sexual.

El Hostigamiento Sexual es una forma de discriminación por razón de sexo que viola el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (en inglés). El Título VII se aplica a patronos con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. También se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal.

Esto incluye las prácticas que van desde los pedidos directos de favores sexuales hasta las condiciones del lugar de trabajo que crean un ambiente hostil para las

personas de cualquiera de los géneros, incluyendo el acoso de parte del mismo sexo.

Los avances sexuales mal recibidos, los pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual cuando esta conducta explícita o implícitamente afecta al empleo de un individuo, interfiere de manera irrazonable en el rendimiento del individuo en su trabajo o crea un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo. (Hostigamiento sexual 2007)

El hostigamiento sexual puede producirse en una variedad de circunstancias, incluyendo, entre otras, las siguientes:

- a. La víctima, así como el hostigador, puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto.
- b. El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del patrono, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o alguien que no sea un empleado.
- c. No es necesario que la víctima sea la persona hostigada, también puede ser alguien afectado por la conducta ofensiva.
- d. El hostigamiento sexual ilegal se puede producir sin daño económico o despido de la víctima.
- e. La conducta del hostigador debe ser mal recibida.

Es útil para la víctima informar directamente al hostigador que la conducta es mal recibida y que debe cesar. La víctima debe quejarse al patrono por medio de cualquier mecanismo de queja o sistema de reclamo disponible.

Cuando la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, tal su sigla en inglés) investiga casos específicos de hostigamiento sexual, estudia todo el historial, las circunstancias, la naturaleza y el contexto en el cual sucedieron los supuestos avances sexuales. Finalmente, se hace una determinación sobre los hechos alegados en el caso específico.

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a las prácticas de empleo discriminatorias por sexo o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio, conforme al Título VII.(Ley de Derechos Civiles de 1964)

Algunos ejemplos claros de conductas discriminatorias son:

1.- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo a consecuencia de la corta o avanzada edad.

2.- Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.

3.- Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.

4.- Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios.

6.- Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.

C. Discriminación por embarazo.

La Ley de Discriminación por Embarazo prohíbe la discriminación por embarazo, nacimiento y condiciones médicas relacionadas al embarazo.

La Ley de Igualdad Salarial de 1963 requiere que se les dé a los hombres y a las mujeres igual remuneración por igual trabajo en el mismo establecimiento. No es necesario que los trabajos sean idénticos, pero deben ser substancialmente iguales. El Título VII también prohíbe la discriminación en la compensación basado en sexo. A diferencia de la Ley de Igualdad en la Tasa Salarial, el Título VII no requiere que el trabajo del reclamante sea substancialmente igual al de una persona con mejor remuneración del sexo opuesto, ni que el reclamante trabaje en el mismo establecimiento.

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a las prácticas de empleo discriminatorias por sexo o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme al Título VII por La prohibición de discriminación por embarazo es una enmienda al Título VII de la Ley de Derechos Civiles de La discriminación por embarazo, nacimiento o por condiciones médicas relacionadas constituyen discriminación ilegal sexual conforme al Título VII, que cubre a patronos con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. El Título VII también

aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal. Debe tratarse a las mujeres que están embarazadas o afectadas por condiciones relacionadas al embarazo de la misma manera que a otros solicitantes de empleo o empleados con similares capacidades o limitaciones.

Las protecciones relacionadas con el embarazo del Título VII incluyen:

- a. Contratación: Un patrono no puede negarse a contratar a una mujer debido a su embarazo, una condición relacionada al embarazo, o debido a los prejuicios de compañeros de trabajo, clientes o compañeros de trabajo.
- b. Embarazo y Licencia por Maternidad: Un patrono no puede particularizar condiciones relacionadas por procedimientos especiales para determinar la capacidad de un empleado para trabajar. Sin embargo, si un patrono requiere que sus empleados presenten una declaración del médico respecto a su discapacidad para trabajar antes de otorgar una licencia o pagar beneficios por enfermedad, el patrono puede solicitar a las empleadas afectadas por condiciones relacionadas con el embarazo que presenten dichas declaraciones.

Si una empleada no puede realizar su trabajo temporariamente debido a su embarazo, el patrono debe tratarla de la misma forma que a cualquier otro empleado incapacitado temporariamente.

Si una empleada estuvo ausente del trabajo como resultado de una condición relacionada con el embarazo y se recupera, el patrono no puede solicitarle que permanezca con licencia hasta el nacimiento del bebé. Un patrono tampoco puede tener una regla que prohíba a una empleada volver a trabajar durante un período predeterminado después del nacimiento de su bebé.

Los patronos deben conservar abierto un empleo en el cual el empleado se ausente por una condición relacionada con su embarazo, por el mismo período que conservan los empleos disponibles para los empleados con licencia por enfermedad o discapacidad.

- c. Seguro de Salud: Cualquier seguro de salud provisto por un patrono debe cubrir los gastos de condiciones relacionadas con el embarazo de igual manera que cubra los gastos por otras condiciones médicas. No se requiere seguro de salud por gastos que se deriven del aborto, excepto cuando la

vida de la madre esté en riesgo.

Los gastos relacionados con el embarazo deben ser reembolsados de igual manera que otros gastos que se incurren para otras condiciones médicas, ya sea que el pago se haga sobre una base fija o un porcentaje razonable y usual. La cantidad a pagar por el proveedor de seguros se puede limitar solamente en el mismo grado que los montos a pagar por otras condiciones. No se puede imponer ninguna deducción adicional, aumentada o mayor. (Ley de Derechos Civiles de 1964)

Los patronos deben proveer el mismo nivel de beneficios de salud para los cónyuges de empleados de sexo masculino que para los cónyuges de empleadas de sexo femenino.

- d. Beneficios Marginales: Los beneficios relacionados con el embarazo no se pueden limitar a empleadas casadas. En toda la fuerza laboral femenina o clasificación para el trabajo deben proveerse beneficios para condiciones relacionadas con embarazo si se proveen los beneficios para otras condiciones médicas.

Si un patrono provee cualquier beneficio a trabajadores con licencia, el patrono debe proveer los mismos beneficios a aquellas que están con licencia por condiciones relacionadas con el embarazo.

Las empleadas con discapacidades relacionadas con el embarazo deben tratarse de la misma manera que otros empleados temporalmente incapacitados para la acumulación y acreditación de tiempo, cálculo de vacaciones, aumentos de sueldo y beneficios temporeros por discapacidad.

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a las prácticas de empleo discriminatorias por embarazo o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme al Título VII. (Ley de Derechos Civiles de 1964)

- e. Discriminación por raza y color: El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los individuos contra la discriminación en el empleo por razón de raza y color, así como por origen nacional, sexo y religión.

Es ilegal discriminar contra cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su raza o color en relación con la contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. El Título VII también prohíbe que se tomen decisiones relacionadas con el empleo basadas en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos o rendimiento de individuos pertenecientes a ciertos grupos raciales. El Título VII prohíbe tanto la discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a las minorías y las cuales no están relacionadas con el trabajo. (Ley de Derechos Civiles de 1964)

No se puede negar la igualdad en las oportunidades de empleo por razón de matrimonio o asociación con un individuo de raza diferente, por ser miembro de o estar relacionado con organizaciones o grupos étnicos específicos, o por asistir o participar en escuelas o lugares de culto asociados generalmente con ciertos grupos minoritarios.

Las violaciones al Título VII incluyen:

a. Características y Condiciones Relacionadas con la Raza:

La discriminación basada en una característica asociada con la raza, como el color de la piel, la textura del cabello o ciertos rasgos faciales, va en contra del Título VII aunque no todos los miembros de la raza compartan las mismas características. El Título VII también prohíbe la discriminación por una condición que afecta predominantemente a una raza a menos que la práctica esté relacionada con el trabajo y sea consistente con la necesidad de la empresa. Por ejemplo, la anemia drepanocítica se presenta predominantemente en los afroamericanos, así que una política que excluya a los individuos con anemia drepanocítica debe estar relacionada con el trabajo y ser consistente con la necesidad de la empresa. De la misma manera, una política de empleados "sin barba" puede discriminar contra los afroamericanos, que tienen predisposición a la pseudofoliculitis barbae (severas protuberancias al afeitarse) a menos que la política esté relacionada con el trabajo y sea consistente con la necesidad de negocio de la empresa. (Ley de Derechos Civiles de 1964).

b. Hostigamiento:

El hostigamiento basado en la raza y/o color viola las disposiciones del Título VII. Las difamaciones étnicas, las “bromas” raciales, los comentarios ofensivos o despectivos u otra conducta verbal o física que se base en la raza o el color de un individuo constituyen un hostigamiento ilegal si la conducta provoca un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo o interfiere en el rendimiento de trabajo del individuo. (Ley de Derechos Civiles de 1964)

c. Segregación y Clasificación de los Empleados:

Se viola el Título VII cuando los empleados que pertenecen a un grupo protegido son segregados aislándolos físicamente de otros empleados o del contacto con los clientes. Además, los patronos no pueden asignar a los empleados de acuerdo con su raza o color. Por ejemplo, el Título VII prohíbe asignar primariamente afroamericanos a establecimientos o áreas geográficas predominantemente afroamericanas. También es ilegal excluir a miembros de un grupo de cargos particulares o agrupar o categorizar a los empleados para que ciertos trabajos sean realizados generalmente por miembros de un cierto grupo protegido. Las solicitudes/antecedentes para designar la raza de un solicitante de empleo por parte de un patrono o agencia de empleo constituyen evidencia de discriminación en la cual ciertas personas de cierta raza o color están excluidas del empleo o de ciertos cargos. (Ley de Derechos Civiles de 1964).

CAPÍTULO III. LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

"La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz."(Kofi Annan 2000).

En el presente capítulo hablaremos sobre el concepto de violencia, su clasificación, su forma y cómo ésta se ejerce hacia la mujer policía.

La violencia contra la mujer es considerada como todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de la mujer dentro del contexto familiar. (Violencia en contra la mujer 2000)

La violencia contra las mujeres es una violación a los Derechos Humanos, atenta contra la dignidad de las personas, el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad de las personas y destruye la familia.

La Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, demuestra el reconocimiento y la comprensión internacionales de que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra la mujer.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia. En el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General el 6 de octubre de 1999, se establece el derecho de la mujer de pedir reparación por la violación de sus derechos humanos, incluida la violencia basada en el género.

La Asamblea General aprobó en 1997 las Estrategias y Medidas Prácticas Modelo para la eliminación de la violencia contra la mujer en la esfera de la prevención del delito y la justicia penal.

Al igual que los tribunales penales internacionales para la ex-Yugoslavia y Rwanda, el estatuto de la Corte Penal Internacional, aprobado en junio de 1998, contiene disposiciones específicas relativas a los delitos basados en el género.

Un proyecto de protocolo de un nuevo tratado propuesto, una convención de las Naciones Unidas para la supresión de la delincuencia organizada transnacional, versa concretamente sobre la trata de seres humanos, en particular de mujeres y niños. (Violencia en Contra de la Mujer 2000).

3.1 Concepto y clasificación de la violencia.

Empezaremos por mencionar que el concepto de *violencia* tiene como dificultad la conceptualización, dada la variedad semántica de la palabra.

La violencia más frecuente a los derechos humanos de las mujeres es la relativa a la violencia que sufre en el ámbito de la vida y se manifiesta en lo político, social, económico, cultural, y comunitario.

El Diccionario de la Real Academia Española menciona que la violencia es:

Cualidad de violento.

Acción y efecto de violentar o violentarse.

Acción violenta o contra el natural modo de proceder.

Acción de violar a una mujer. (Diccionario 2000).

Conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, ésta define a la violencia contra las mujeres como:

“Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia”. (Ley 2008).

La Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer menciona, y afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; por lo cual “la violencia contra la mujer incluye a la violencia física, la sexual o psicológica; que puede tener lugar dentro de la familia o unidad doméstica. Que puede manifestarse mediante el maltrato y abuso sexual, la tortura, la trata de personas, la prostitución forzada, el secuestro y acoso sexual en el trabajo; perpetrado o tolerado por el estado y sus agentes (Convención 2013).

La violencia “es un acto internacional, que puede ser único, o recurrente y cíclico; dirigido a dominar, controlar, agredir o lastimar a otra persona, casi siempre es ejercido por las personas de mayor jerarquía, es decir las que tienen el poder, en una relación, como son: el padre o la madre sobre los hijos, los o las jefas sobre empleadas, los hombres sobre las mujeres, los hombres sobre los hombres y las mujeres sobre las mujeres, pero también se puede ejercer sobre objetos, animales o la propiedad individual “(Manual 2012).

Las mujeres en condición de vulnerabilidad son aquellas en mayor situación de riesgo de ser víctimas de violencia en atención a su raza, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, embarazo, lengua, idioma, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil; cuando tengan la calidad de migrante, refugiada, desplazada o privadas de la libertad por mandato judicial; sea víctima de trata de personas, turismo sexual, prostitución, pornografía, privación de la libertad o cualquier otra condición que anule o menoscabe su derecho a una vida libre de violencia.

Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar en su artículo 3 nos menciona a la violencia como: “Generadores de Violencia Familiar: Quienes realizan actos de maltrato físico, verbal, psicoemocional o sexual hacia las personas con la que tengan o hayan tenido algún vínculo familiar.

Los receptores de violencia familiar son los grupos o individuos que sufren el maltrato físico, verbal, psicoemocional o sexual en su esfera biopsicosexual; y violencia familiar es aquel acto de poder u omisión intencional, recurrente o cíclico,

dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional o sexualmente a cualquier miembro de la familia dentro o fuera del domicilio familiar, que tengan parentesco o lo hayan tenido por afinidad, civil, matrimonio, concubinato o mantengan una relación de hecho, y que tiene por efecto causar daño. (Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar 1996).

En su Proyecto de Investigación sobre Sexismo y Violencia de Género En la Juventud Andaluza del Instituto Andaluz de la Mujer y consejería para la igualdad y bienestar social cuyas autoras: Eva María de la Peña Palacios y Esther Ramos Matos mencionan que: "la Violencia de Género, entendida ésta como todos los actos que las mujeres sufren a causa de su posición social subordinada con respecto a los hombres."(Proyecto 2013).

La violencia es la poca estabilidad política que proporciona el estado a las mujeres desaparecidas, presas y torturadas, es la falta de reconocimiento de su humanidad por parte de los hombres, es la transgresión de derechos privados e íntimos en donde los hombres ejercen su autoridad y no se sienten atemorizados por la autoridad estatal.

La violencia más frecuente a los derechos humanos de las mujeres es la relativa a la violencia que sufre en el ámbito de la vida y se manifiesta en lo político, social, económico, cultural y comunitario.

Cuando la violencia se explica desde la óptica del sexismo, debe entenderse que es el hombre sexista, el varón sexista, quien la ejerce y la mujer quien la padece.

Dicho de otro modo, todo acto de abuso, maltrato y violencia derivado de ideas sexistas de legitimidad de autoridad del varón frente a la mujer es lo que se denomina Violencia de Género; también llamada Violencia contra las mujeres, violencia machista o violencia sexista. (Sexismo 2009).

3.2 Formas de violencia.

Formas de violencia contra las mujeres:

Conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, se define violencia contra las mujeres como:

"Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia."(Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal 2008).

La violencia fue asociada desde tiempos muy remotos a la idea de la fuerza física. Los romanos llamaban *vis*, *vires* a esa fuerza, al vigor que permite que la voluntad de uno se imponga sobre la de otro.

En el Código de Justiniano se habla de una "*vis magna cui resisti non potest*" (fuerza mayor, que no se puede resistir). *Vis* dio lugar al adjetivo *violentus*, que aplicado a cosas se puede traducir como 'violento', 'impetuoso', 'furioso', 'incontenible', y cuando se refiere a personas, como 'fuerte', 'violento', 'irascible'. De *violentus* se derivaron *violare* —con el sentido de 'agredir con violencia', 'maltratar', 'arruinar', 'dañar'— y *violentia*, que significó 'impetuosidad', 'ardor' (del sol), 'rigor' (del invierno), así como 'ferocidad', 'rudeza' y 'saña'. Cabe agregar que *vis*, el vocablo latino que dio lugar a esta familia de palabras, proviene de la raíz prehistórica indoeuropea *wei-* 'fuerza vital' (Justiniano 1527).

La violencia física: "es la acción que es realizada voluntariamente y que provoca o pueda provocar daños o lesiones físicas en las mujeres que la padecen. En tales casos el agresor hace uso de la fuerza física o de objetos contra su integridad física, contra su vida; mediante: empujones, tirones de pelo, bofetadas, golpes, patadas, pellizcos, mordiscos, mutilación genital, tortura y asesinato." (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal 2008).

Violencia física, implica el uso de la fuerza para dañar al otro con todo tipo de acciones como empujones, jalones, pellizcos, rasguños, golpes, bofetadas, patadas y aislamiento. El agresor puede utilizar su propio cuerpo o utilizar algún otro objeto, arma o sustancia para lograr sus propósitos.

Esta forma de maltrato ocurre con menor frecuencia que la violencia psicológica, pero es mucho más visible y notoria. El agresor, de manera intencional y recurrente busca controlar, sujetar, inmovilizar y causar daño en la integridad física de la persona.

Violencia sexual: "es Cualquier acción contra la libertad sexual de la mujer, mediante la cual se le obliga contra su voluntad a soportar actos de naturaleza sexual o a realizarlos, valiéndose el agresor de una situación de poder, o bien empleando engaños, coacciones, amenazas o el uso de la fuerza." (Manual de Capacitación 2002).

También se define como cualquier acto o expresión sexual que se realiza contra la voluntad y que atente contra su integridad física o afectiva de la mujer tales como: bromas, expresiones groseras, comentarios desagradables, llamadas telefónicas obscenas, propuestas sexuales indeseables, forzarla a ver pornografía, cualquier acto o relación sexual no consentida por la mujer (acoso, violación, incesto), puede ser cualquier relación o acto sexual que la mujer considere humillante o doloroso o cuando se le induce la obligación de prostituirse.

La violencia sexual es un crimen. Existen varios tipos como pueden ser:

- a. Violación o agresión sexual.

- b. Incesto.
- c. Abuso sexual de menores.
- d. Abuso sexual en la pareja.
- e. Contacto sexual o caricias no deseadas.
- f. Acoso sexual.
- g. Explotación sexual. (Ellis 1981).

Otros tipos de violencia contra las mujeres.

- A. La violencia psicológica es una acción de carácter verbal o económico que se ejerce contra una mujer y que provoca o puede actuar sobre su capacidad de decisión. La violencia psicológica emplea mecanismos de control y comunicación que atentan contra su integridad psicológica, contra su bienestar, contra su autoestima o contra su consideración, tanto pública como privada, ante las demás personas. Con dichas acciones los agresores podrían: denigrarla; despreciar lo que hace; hacer que se sienta culpable; tratarla como si fuera una esclava; hacer comentarios desatentos sobre su físico.

También es violencia psicológica humillarla en público o en privado, crearle una mala reputación, obligarla a rendir cuentas sobre sus relaciones o contactos con otras personas, obligarla a romper sus amistades, prohibirle hablar con personas del otro sexo, mostrar celos de las amistades de ella, limitar su espacio vital o no respetarlo, hacerle bromas y chistes machistas o de contenido denigrante; infravalorar sus aportaciones o ejecuciones, hacerle insultos públicos o privados, amenazas, intimidación, chantaje emocional, amenazas de suicidio de la pareja si manifiesta su deseo de separarse.

- B. La violencia económica son acciones donde el agresor provoca en la mujer, Desigualdad en el acceso a los recursos económicos y las propiedades compartidas, negarle a controlar su acceso al dinero común, generar en ella dependencia económica; impedir su acceso a un puesto de trabajo, a la educación, a la salud y negarle los derechos de propiedad.

- C. **Violencia económica o patrimonial es** una forma de amedrentar, someter o de imponer la voluntad en el otro cuando se usan los recursos económicos o los bienes personales.

Si el agresor es el jefe del hogar o el responsable del mantenimiento de la familia, le exigirá a la pareja todo tipo de explicaciones para "darle dinero", o bien le dará menos cantidad de la que se necesita. Puede suceder también, que aunque la familia necesite los recursos, le impedirá a su pareja que

trabaje para que no tenga la posibilidad de tener autonomía económica y él continuar con el control sobre la familia.

Otra forma de violencia económica es cuando el agresor destruye los bienes personales del otro o dispone de los recursos económicos propios y de la persona que está siendo violentada, sólo para su propio beneficio (violencia psicológica 2012).

- D. La violencia estructural son barreras que impiden el acceso de las mujeres a sus derechos básicos y fundamentales como: el derecho a la información, el derecho a la educación, el derecho al trabajo, el derecho a las creencias culturales y religiosas que son de su preferencia. Se les violenta estos derechos mediante el sometimiento, la invisibilidad de las creencias culturales y religiosas que les son propias y mediante el castigo, la ridiculización o la imposición de un sistema de creencias que les es ajeno al propio.

El término violencia estructural es aplicable en aquellas situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa. El término violencia estructural remite a la existencia de un conflicto entre dos o más grupos de una sociedad (normalmente caracterizados en términos de género, etnia, clase, nacionalidad, edad u otros) en el que el reparto, acceso o posibilidad de uso de los recursos es resuelto sistemáticamente a favor de alguna de las partes y en perjuicio de las demás, debido a los mecanismos de estratificación social. (Daniel 2003).

- E. La violencia política para Raúl Sendic García Estrada en su editorial dice que “La violencia tiene múltiples definiciones e interpretaciones, existen variados análisis en torno a esta temática que se analizan desde diferentes perspectivas, como un fenómeno de la utilización de la fuerza o la amenaza de su uso entre individuos, grupos o instituciones.

“La violencia se ejercita de forma física o emocional, con el interés de reducir o anular al adversario, pero particularmente también tiene que ver con las estructuras de poder y de dominación.

“La violencia política es un fenómeno singular donde su fin único es la modificación, desarrollo, sostenimiento o reproducción del orden social y al mismo tiempo, de las relaciones, y estructuras del poder que definen a una sociedad y con ello a un estado.”(Raúl 2013).

La violencia política es un ejercicio de la fuerza utilizada por el Estado, por grupos revolucionarios y contestatarios, además de los llamados grupos de presión, transformándose en instrumentos de poder coactivo que se utiliza para la perpetuación, sostenimiento o modificación del poder mismo.

La violencia ha tenido funciones y aplicaciones políticas con características en la destrucción o inmovilización de los adversarios, con manifestaciones en las guerras de exterminio, genocidios, movimientos revolucionarios que intentan la eliminación de la vieja clase dominante.

- F. La violencia política o institucional se caracteriza porque las acciones de los gobiernos utilizan un doble código y una doble cara, en virtud de que por un lado se legitima la violencia y por otra se lucha en contra de ella. Se manifiesta la violencia cuando las instituciones educativas, legislativas y judiciales no desarrollan políticas de igualdad, de oportunidades o las desarrollan de manera insuficiente.

“La política es la organización y aplicación sistemática de determinadas relaciones de poder, como la articulación de un conjunto de medios para la consecución y la preservación de éste”. (Engels F. 1981).

- G. La violencia simbólica: esta violencia está relacionada con los mecanismos socializadores del patriarcado, con la invisibilización de las mujeres en los textos oficiales de la educación, en la literatura, en el cine, en la publicidad; desarrollando sólo aquellos roles considerados tradicionalmente como propios de ellas, exaltando sólo aquéllos que pertenecen al género masculino.

Para Bourdieu, el poder es presencia ineludible y da lugar a una violencia simbólica que oculta las relaciones de fuerza verdaderas. Según afirma: “*Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significados e imponerlos como legítimos disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza*”. (Bourdieu, 2010).

Estas relaciones de fuerza que se ocultan al instaurar un poder de violencia simbólica, al imponer unos significados legítimos ilegítimando a otros no convenientes, contrarios, fortalecen el ejercicio del poder al ocultar la procedencia del poder. El poder simbólico busca pasar de relaciones arbitrarias, de clara dominación a relaciones legítimas, inculcando cierta cosmovisión arbitraria.

- H. Violencia social: Este tipo de violencia tiene como fin atribuir un menor valor a la posición social de las mujeres mediante acciones que desvalorizan su

imagen, adjudicándole estereotipos de género que condicionan su posición social o les niegan la identidad y el valor personal.

La violencia social “es un comportamiento deliberado que provoca daños físicos o psíquicos a otras personas a través de amenazas, ofensas o el uso de la fuerza. Es el comportamiento característico de los seres irracionales. Evidentemente, la violencia se ha aumentado y ‘perfeccionado’ en los últimos tiempos, pero no es un fenómeno reciente. Las acciones violentas, en sus distintas manifestaciones, datan de tiempos inmemoriales; podríamos decir que existe desde que el hombre apareció.” (Chávez 200).

- I. La violencia en las relaciones sentimentales tiene lugar dentro de la pareja y es ejercida por una persona con la que se ha mantenido una relación sentimental. El fin de este tipo de violencia es tener el control social, psicológico y emocional de las mujeres que significa un grave riesgo para la integridad física y psicológica de ellas y para todo el núcleo familiar.

Esta violencia puede manifestarse mediante acoso sexual y acoso por razón de sexo también suele producirse en contextos de participación pública como en el ámbito laboral y en la participación política.

La violencia en la relaciones sentimentales daña a la mujer porque dificulta el desempeño normal de sus actividades, merma sus oportunidades de promoción al ser perseguidas para la obtención de favores sexuales, dicha persecución suele ir acompañada de abusos de poder y pone en grave riesgo psicológico a quien la padece.

- J. Violencia por publicidad ilícita: La publicidad y comunicación ha estereotipado a la mujer con fin la de obtención de mayores ganancias.

Para alcanzar estas metas se utiliza la imagen de las mujeres para desempeñar papeles y roles de objetos sexuales, estas acciones ayudan a perpetuar su rol de subordinación social y su discriminación por razón de sexo que está en el origen de la violencia de género. También en el mundo se presentan mutilaciones genitales como producto de tradiciones culturales, que también persiguen el control de la libertad sexual y la vulneración de los derechos humanos de las mujeres y de las niñas, generando graves consecuencias sobre su salud y su esperanza de vida.

- K. Violencias por honor: Esta violencia se presentan bajo la apariencia de tradiciones y cultura donde un miembro de la familia o de la comunidad queda legitimado para aplicar severos castigos físicos a las mujeres, llegando muchas veces hasta causarle la muerte o inducirla al suicidio. Esta violencia es ejercida porque se han vulnerado determinados usos y

costumbres de la familia y de la comunidad, es entonces cuando se ejerce esta violencia, con el objetivo de salvaguardar el honor de la familia o de la comunidad en cuestión.

L.

La violencia por motivos de honor engloba la violencia, la humillación, las amenazas y la limitación del espacio vital (kunniaväkivalta, 2010), por ejemplo, las imposiciones respecto a la libertad de movimiento, de manera de vestir, de relaciones amorosas o aficiones que están vinculadas a la defensa del honor en el seno de la familia, el parentesco o el entorno social. La violencia por motivos de honor no siempre es de tipo físico.

La violencia por el honor en el mundo significa una violación sistemática de sus derechos más fundamentales al ser desplazadas de sus hogares y de sus países de origen, esto a través del engaño y la fuerza física, para atender la demanda de la prostitución causándole grave daño en su integridad física, honor y a sus vidas.

Según la definición que emite la Organización de las Naciones Unidas considera que la violencia contra las mujeres no sólo adopta o puede adoptar diferentes formas sino que se da o puede darse en distintos contextos tales como:

- A. La violencia en los contextos de género la identificamos como violencia en la familia o doméstica, en las relaciones de pareja y las relaciones de noviazgo.
- B. La violencia en los conflictos armados la observamos en las guerras de los grupos étnicos y en la sociedad comprende: agresiones sexuales, la explotación sexual, tráfico de mujeres con objetivos sexuales o con otros fines.
- C. En la violencia del ámbito laboral ocurre el acoso sexual o mobbing.
- D. La violencia en los medios de comunicación. Ésta es la violencia explícita, la pornografía, la violencia física, las representaciones de violación o de esclavitud sexual, la utilización de mujeres y niñas como objetos sexuales, los estereotipos sexistas con imágenes de las mujeres como objetos sexuales, representándolas como las amas de casa y como estándares de belleza inalcanzable.
- E. La violencia institucional perpetrada o tolerada por el estado, generalmente tiende a ser física, emocional, sexual, con aborto o esterilización forzada.
- F. La Violencia que tiene relación con las tradiciones culturales son las mutilaciones genitales femeninas, los matrimonios precoces, los crímenes por el honor, los crímenes por la dote y las ejecuciones extrajudiciales y agresiones con ácido.

G. *La violencia de género es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 1994).*

El artículo 1º de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer dice: Existen tres procesos que dificultan la comprensión, el reconocimiento y la respuesta a la violencia de género:

- a. La Invisibilización.
- b. La Legitimación o justificación.
- c. La naturalización de la violencia o tolerancia social.

a. La invisibilización se da cuando se insensibiliza la violencia de género, cuando se observa con normalidad la violencia, cuando la violencia es considerada como algo habitual que siempre ha existido, cuando es visualizada de manera connatural al ser humano, cuando la violencia se reduce a las agresiones sexistas, cuando se equipara la violencia estructural de género del hombre hacia la mujer con las agresiones puntuales de la mujer hacia el hombre.

Este proceso de la invisibilización desgasta la magnitud de la violencia de género por la aceptación irremediable de una presunta agresividad natural del ser humano. Desde esta perspectiva la invisibilización de la violencia de género, es correlato de la falta de valor del rol femenino y la representación social de la mujer.

b. Se legitima y justifica la violencia de género, cuando este tipo de violencia se vincula a procesos coyunturales de los agresores como son: la precariedad laboral, el desempleo o presión laboral; las conductas adictivas de consumo de alcohol, drogas y patologías mentales; la forma de vestir, la presión psicológica, las relaciones sociales, la autonomía económica, el éxito profesional. Son las causas que motivan la legitimación y la justificación de la violencia de género porque son correlatos del valor que posee el rol masculino y la representación social del hombre.

c. Se naturaliza la violencia de género cuando se transmiten y consolidan en la sociedad determinados discursos, creencias o mitos que desvirtúan la verdadera dimensión del problema de la violencia, que se encargan de minimizar la gravedad de las actitudes sexistas, a pesar que pueden

provocar la muerte de las mujeres agredidas.

Estos discursos operan como argumentos en la naturalización o normalización de la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en el año 1995 hace mención que "Al menos una de cada tres mujeres en el mundo ha padecido a lo largo de su vida un acto de violencia de género (maltrato, violación, abuso, acoso,...) Desde diversos organismos internacionales se ha resaltado que este tipo de violencia es la primera causa de muerte o invalidez para las mujeres entre 15 y 44 años". (La Conferencia Mundial 1995).

Existe otro tipo de violencia que pasa desapercibida en muchos casos y que no se le da importancia, siendo que las consecuencias trascienden en todo los ámbitos (familiar, social, económico) por lo que la dejamos al último para comentar y darle un poco más de espacio en esta tesis. Es fundamental que se analice este tipo de violencia y se busquen medidas para prevenirla. El acoso laboral es un tipo de violencia psicológica que daña en todas las esferas al trabajador y que desafortunadamente hasta hoy nadie se ha preocupado por hacer un análisis jurídico y encuadrarlo como delito.

3.3 Formas de violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

Entre las formas que se presentan con mayor frecuencia en el centro de trabajo en contra de la mujer policía durante su servicio, se pueden destacar la física, sexual, psicológica, económica, patrimonial, laboral y social, que basado por el género se materializa con el maltrato y la trasgresión al honor personal, lo que se traduce en la etiquetación negativa por parte de la sociedad ante el desconocimiento del fenómeno.

De acuerdo a lo anterior, la violencia física:

Es Toda acción u omisión intencional que causa un daño en su integridad física.

Asimismo, se tiene en cuenta que la violencia sexual tiene particular esquema ya que se realiza bajo las promesas y amenaza, la podemos definir como:

Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad , seguridad, integridad, desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer.

La violencia psicológica:

Es todo acto de violencia que está basado en la pertenencia al sexo femenino y que es susceptible de causar daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual a las mujeres;

La violencia económica:

Toda acción u omisión que afecta la economía de la mujer, a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral.

La violencia patrimonial:

Toda acción u omisión que ocasiona daño o menoscabo en los bienes muebles o inmuebles de la mujer y su patrimonio; también puede consistir en la sustracción, destrucción, desaparición, ocultamiento o retención de objetos, documentos personales, bienes o valores o recursos económicos.

La violencia laboral:

Es aquella que ocurre en cuando se presenta la negativa a contratar a la victima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género.

La violencia de género:

Es un término general que hace referencia a cualquier acto dañino que se realiza contra la voluntad de una persona y que se basa en las diferencias asignadas socialmente a hombres y mujeres. (Género, Violencia y Derechos Humanos 2008)

Violencia en la Comunidad:

Es aquella cometida de forma individual o colectiva, que atenta contra su seguridad e integridad personal y que puede ocurrir en el barrio, en los espacios públicos o de uso común, de libre tránsito o en inmuebles públicos propiciando su discriminación, marginación o exclusión social.

Violencia Institucional:

Son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno del Distrito Federal se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.

CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL Y DE LA VIOLENCIA QUE SUFRE

En este capítulo analizaremos a la mujer policía preventiva del Distrito Federal dentro en el marco jurídico, los derechos a no ser discriminada y violentada en su servicio.

Teniendo como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la cual se encuentran los derechos básicos para el desarrollo de una vida digna, protegiendo los bienes jurídicos que tutelan los derechos humanos como son: *la vida, la libertad, la igualdad, la dignidad, la seguridad jurídica, la propiedad y los derechos sociales*, permitiendo así una convivencia social pacífica.

Los derechos fundamentales contenidos en la constitución son una forma de afianzar, asegurar o proteger un derecho a través de los mecanismos del ordenamiento constitucional de un país establecidos en su articulado, a favor de los gobernados.

También existen los Instrumentos Internacionales en materia de Derechos Humanos que protegen a la mujer policía preventiva del Distrito Federal en sus servicios diarios en contra de la discriminación y la violencia.

Las normas internacionales para la protección de los Derechos Humanos garantizan el respeto a la dignidad humana, a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la propiedad, la seguridad jurídica, los derechos económicos, culturales, políticos y sociales.

Estas normas han sido elaboradas por la Organización de las Naciones Unidas, organizaciones regionales como el Consejo de Europa, la Organización de Estados Americanos y la Organización de la Unidad Africana.

Por lo antes expuesto la mujer policía está protegida en contra de la discriminación y violencia gracias al marco jurídico mexicano e internacional dándole una certeza jurídica en el desarrollo de su servicio, además vela por la dignidad de la mujer y otorga una vida libre de violencia y discriminación.

4.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y leyes federales y locales en relación a la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva.

Iniciaremos este tema mencionando que La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma suprema que regula la vida jurídica y política de nuestro país. Dentro de esta ley fundamental están inmersos los derechos humanos de las personas.

En sus primeros artículos se encuentra el Título Primero denominado "los Derechos Humanos y sus garantías" (también llamadas Garantías Constitucionales), que se localizan contenidas en los artículos del 1 al 28 y 123 de la misma, que para efectos de su estudio han sido clasificados en cinco grandes grupos:

1. Garantías de igualdad.

- a. Protección de igualdad ante la ley, prohibición de la esclavitud. (Art. 1).
- b. Igualdad jurídica entre el varón y la mujer. (Art. 4).
- c. Prohibición de títulos de nobleza y honores hereditarios. (Art. 12).
- d. No ser juzgados por leyes privativas ni tribunales especiales (salvo el fuero militar) (Art. 13).

2. Garantías de libertad.

- a. La libertad de trabajo. (Art. 5).
- b. La libertad de expresión. (Art. 6).
- c. La libertad de imprenta. (Art. 7).
- d. Derecho de petición. (Art. 8).
- e. La libertad de reunión y asociación. (Art. 9).
- f. La libertad para poseer armas en domicilio. (Art. 10).
- g. La libertad de tránsito. (Art. 11).
- h. Libertad de culto. (Art. 24).

3. Garantías de legalidad.

- a. No retroactividad de la ley. (Art. 14).
- b. Audiencia. (Art. 14).
- c. Prohibición de celebrar tratados para la extradición de reos políticos o esclavos. (Art. 15).
- d. Prohibición de actos de molestia en contra de la persona, el domicilio, las posesiones, la familia o los papeles. (Art. 16).
- e. Prohibición de ser apresado por deudas de carácter puramente civil. (Art. 17).

- f. Organización del sistema penitenciario. (Art. 19).
 - g. Prohibición de las detenciones prolongadas ante la autoridad judicial y maltrato durante las mismas. (Art. 19).
 - h. Derechos del inculpado y de la víctima. (Art. 20).
 - i. División de funciones entre autoridades administrativas y judiciales. (Art. 21).
 - j. Prohibición de aplicar penas contra la dignidad humana. (Art. 22).
 - k. Prohibición de ser juzgado dos veces por el mismo delito. (Art. 22).
4. Garantías de propiedad.
- a. Derecho a la tierra y a la propiedad privada y social. (Art. 27).
5. Garantías sociales.
- a. Derecho a la protección de los grupos indígenas. (Art. 2).
 - b. Derecho a la educación. (Art. 3).
 - c. Derecho a la protección de la salud. (Art. 4).
 - d. Derecho a formar una familia. (Art. 4).
 - e. Derecho a una vivienda digna. (Art. 4).
- f. Derechos de los trabajadores y la seguridad social. (Art. 123).

La jerarquización de la leyes mexicana se encuentra en:

El Artículo 133 de la Constitución que establece la supremacía de esta Ley señalando al respecto: ...“las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se

celebren con el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. (...)" (Constitución 2014).

Además de ser la norma de mayor importancia jerárquica, todas las demás disposiciones legales, por generales o particulares que sean, no pueden contravenir lo que en ella está establecido.

El artículo 21 constitucional señala que "La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios (constitución 2014) (y que) La actuación de las instituciones policiales se regirá bajo los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo, objetividad y honradez"

Artículo 109. "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, (constitución 2014)"

La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su artículo 6 menciona "Las instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional, su actuación se regirá además por los principios de legalidad, objetividad, eficacia, honradez y respeto a los derechos humanos..." (Ley general 2014).

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos dispone en sus artículos 47 y 53 que:

ARTÍCULO 47.- "Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio.

V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga

relación.

XXII.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.

Sanciones.

ARTÍCULO 53.- “Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

III.- Suspensión.

IV.- Destitución del puesto.

V.- Sanción económica.

VI.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público”. (Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos 2011).

Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. En su artículo 19 establece con “la coordinación metropolitana de las zonas que tiene el Distrito Federal. Señala: las medidas que garanticen el orden Público, la Tranquilidad social, la tranquilidad ciudadana y la preservación del medio ambiente

En el artículo 86 del Estatuto mencionado antes se indica que: “La administración Pública del Distrito Federal se creará con base en un servicio público de carrera, el cual se integra con base en los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia, según la Ley que expida la asamblea legislativa”. (Estatuto de Gobierno del Distrito Federal 2014)

La policía preventiva del Distrito Federal es una autoridad administrativa que se rige mediante un ordenamiento jurídico que le otorga diferentes facultades para el ejercicio de sus funciones y el respeto a los derechos fundamentales.

Dentro de estos derechos humanos está el de no realizar actos de discriminación o violencia hacia sus elementos policiales y con mayor atención a la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

4.2 Instrumentos internacionales y nacionales contra la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

En este inciso abordaremos cómo los diferentes instrumentos internacionales protegen a la mujer en contra de la violencia y discriminación que sufre diariamente en su trabajo o servicio.

Podemos definir a los Instrumentos Internacionales en materia de Derechos Humanos como un conjunto de normas internacionales para la protección de los Derechos Humanos, dichos instrumentos prevén para toda persona garantías contra la tortura, la detención arbitraria, la discriminación, la violencia en contra de las personas, equidad de género; enuncian también el derecho a un proceso equitativo y a la presunción de inocencia. Han sido elaborados por la Organización de las Naciones Unidas y por organizaciones regionales como el Consejo de Europa, la Organización de Estados Americanos y la Organización de la Unidad Africana.

Los instrumentos internacionales son tratados internacionales, convenios y declaraciones.

“Para los efectos de la presente Convención:

Se entiende por ‘tratado’ un acuerdo internacional regido por el derecho internacional y celebrado por escrito entre uno o varios estados y una o varias organizaciones internacionales o entre organizaciones internacionales, ya conste ese acuerdo en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular...” (Instituto de Investigaciones 2002).

“un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.” (Convención de Viena 1969).

Los Tratados Internacionales signados por México una vez que son ratificados por el Senado, son obligatorios en todo el país (Artículo 133 constitucional). Lo anterior con base en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece que estos tienen jerarquía superior a las Leyes Federales.

Tratado:

La Ley Sobre la celebración de Tratados en su artículo 2 manifiesta que: “Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

BIBLIOTECA UACM

I.- "Tratado: el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos". (Ley Sobre Celebración de Tratados, 1992)

II. Acuerdo es el celebrado entre dos o más sujetos de Derecho Internacional Público, con objeto de crear, transferir, modificar o extinguir una relación jurídica entre ellos; estableciendo derechos y obligaciones por escrito en un instrumento único o más documentos relacionados entre sí, sin importar su denominación.

Tratados y Convenciones que tienen el carácter de vinculante al estar firmados y ratificados por el presidente de la República y La Cámara de Senadores, lo cual representa que tienen el carácter de obligatorio.

Existen Tratados, Convenciones, Protocolos y Declaraciones en materia de derechos humanos.

Estos comprenden dos tipos de naturaleza distinta:

Las declaraciones y protocolos tienen el carácter no vinculante, es decir no obligatorio lo cual no quiere decir que no sean instrumentos pertinentes para legislar en referencia de una materia.

Convenio:

Acuerdo internacional cuyo objetivo es enunciar ciertas reglas de Derecho Internacional. Acuerdo que tiene un carácter normativo de índole general aplicable a un número elevado de Estados.

Acuerdo a que se llegan los sujetos del Derecho Internacional Público en una Conferencia, Congreso o Negociación Internacional.

"Acto jurídico que surge por el consentimiento de las partes. Se utiliza para designar tanto acuerdos formales como sin formalidades ya sean bilaterales o multilaterales. También se emplea como término genérico para designar toda clase de tratados". (Los tratados internacionales como fuente de derecho nacional,

2006)

Declaración:

Es el documento en el cual dos o más Estados determinan su posición común ante determinado asunto de interés general. Se utiliza este término como expresión de conducta que se piensa seguir por uno o varios Estados.

El término “declaración” se utiliza para designar distintos instrumentos internacionales. No obstante, las declaraciones no son siempre jurídicamente vinculantes. Este término se usa a menudo deliberadamente para indicar que las partes no desean establecer obligaciones vinculantes sino simplemente dan a conocer determinadas aspiraciones.

No obstante las declaraciones también pueden constituir tratados en sentido genérico que han de tener carácter vinculante con arreglo al derecho internacional. Por ello es necesario establecer en cada caso si las partes tenían intención de crear obligaciones vinculantes. (Declaraciones y Convenios que Figuran en las Resoluciones de la Asamblea General, 2012).

Después de establecer algunos conceptos de instrumentos internacionales estudiaremos con mayor atención los tratados y convenios que tratan sobre la discriminación y la violencia hacia la mujer.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 manifiesta que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además no se hará distinción alguna en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía”. (Declaración 1948).

La Organización de la Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, aprobó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, estableciendo lo siguiente:

Artículo 3º. Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar a los hombres y a las mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto (Pacto 1966).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (Pacto de San José de Costa Rica) adoptada el 22 de noviembre de 1969.

Preámbulo de la Convención.

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican con protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 7 de marzo de 1966.

La Carta de las Naciones Unidas está basada en el principio de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y el compromiso de los Estados miembros, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Por lo que se considera que todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación.

Entonces podemos reafirmar que la discriminación entre los seres humanos por motivo de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos, así como la convivencia de las personas aun dentro de un mismo Estado.

Artículo 1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial", denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.

Artículo 2. Los Estados partes podrán condenar la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y promover el entendimiento entre las razas y con tal objeto.

- a. Cada Estado se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas o grupos de personas o instituciones.
- b. Cada Estado se compromete a no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial.
- c. Cada Estado prohibirá y hará cesar por todos los medios la discriminación racial.

Artículo 5. Los Estados se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

- a. El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y a la administración de justicia.
 - b. El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal.
 - c. Los derechos Políticos.
 - d. Otros derechos civiles en particular.
- i. Derecho a circular libremente y elegir el lugar de su residencia.
 - ii. El derecho a salir de cualquier país, incluso del propio y a regresar.
 - iii. Derecho a una nacionalidad.
 - iv. Derecho al matrimonio y a la elección de cónyuge.
 - v. Derecho a ser propietario, individualmente y en asociación con otros.
 - vi. El derecho a heredar.
 - vii. El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
 - viii. Derecho a la libertad de opinión y de expresión.
 - ix. El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

e. Los derechos económicos, sociales y culturales.

i. El Derecho al trabajo.

ii. El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.

iii. El derecho a la vivienda.

iv. El derecho a la salud pública.

v. El derecho a la educación y la formación profesional.

vi. El derecho a participar, en condiciones de igualdad en las actividades culturales.

f. El derecho al acceso a todos los lugares y servicios destinados al uso público, tales como medios de transporte, hoteles, restaurantes, cafés, espectáculos y parques.(Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. 1966).

Otros instrumentos legales que tratan sobre el tema de defensa de los derechos humanos de las mujeres son los que se mencionan a continuación.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor en 1981. El principal objetivo de esta Convención es eliminar la discriminación que enfrentan las mujeres en el goce de sus derechos humanos fundamentales, consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales, ya sean políticos, culturales o económicos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Belem do Pará.

Fue suscrita en 1994, por la Organización de los Estados Americanos, en ella se condenan todas las formas de violencia contra las mujeres perpetrado tanto por el Estado como en el hogar o en el mercado laboral.

En seguida se mencionan los tipos de violencia de que son objeto las mujeres. Principios que contempla la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar en el Distrito Federal.

Las disposiciones de la ley de asistencia son de orden público y de interés social y tiene como objetivo establecer las bases y procedimientos de asistencia para la prevención de la violencia familiar. Dicha ley considera que “los generadores de la violencia familiar son quienes realizan actos de maltrato físico, verbal psicoemocional o sexual hacia las personas con las que tengan o hayan tenido algún vínculo familiar”. (Ley de asistencia 2014).

La ley determina además que los receptores de la violencia familiar son los grupos o individuos que sufren el maltrato físico, verbal, psicoemocional o sexual en su esfera biopsicosocial. Dispone que la violencia familiar es el acto de poder u omisión intencional, recurrente o cíclico; dirigido a dominar, someter, controlar, agredir; física, psicoemocional, sexual o verbalmente a cualquier miembro de la familia dentro o fuera del núcleo familiar o domicilio; y que tenga parentesco o haya tenido por afinidad civil, que puede ser: el matrimonio, el concubinato o bien que mantenga una relación de hecho y que tiene por efecto causar daño.

También se establece que el maltrato físico, es el acto de opresión intencional en el que se utilice alguna parte del cuerpo, algún objeto, algún arma o alguna sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física de la otra persona.

El maltrato psicoemocional puede manifestarse en actos u omisiones repetitivos, cuyas formas de expresión se pueden ejercer a través de: prohibiciones, coacciones, amenazas, condicionamientos, intimidaciones, actitudes de abandono o devaluatorias; que provoquen en quien las recibe deterioro, afectación o disminución en la estructura de su personalidad.

La atención de la violencia familiar se basará en modelos psicoterapéuticos reeducativos para disminuir y erradicar las conductas de violencia que hayan sido empleadas, el personal destinado a proporcionar la atención de la violencia deberá ser acreditado por instituciones públicas o privadas con registro ante la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría de Educación Pública, de Salud y Desarrollo Social tienen asignadas la función de: “diseñar programas generales de atención y prevención de la violencia familiar; operar y coordinar Unidades de atención a través de las Delegaciones” (Ley de violencia 2014) y vigilarán a los Centros que proporcionen asistencia y prevención de violencia familiar; a fin de que se apeguen a la ley.

También desarrollarán programas educativos y de sensibilización que prevengan

la violencia familiar, aplicando acciones de protección social a los receptores de dicha violencia. Se encargarán de promover campañas públicas para sensibilizar y concientizar a la población para prevenir y combatir la violencia familiar.

La ley de violencia familiar menciona que: "son pocos los países donde se trata a la mujer del mismo modo que al hombre porque en la mayor parte del mundo, las diferencias sociales y económicas entre los hombres y las mujeres siguen siendo abismales; ya que las mujeres y las niñas siguen siendo la mayoría de los pobres en el planeta, y generalmente viven en las zonas rurales.(ley de violencia en la familia 2014).

En todo el mundo las mujeres rurales significan el más alto porcentaje de analfabetas que trabajan por semana, trece horas o más, que los hombres.

4.3 A continuación se menciona la Reglamentación interna de la Secretaría de Seguridad Pública en relación a la discriminación y violencia en la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

Reglamento Interior de la Secretaría de seguridad Pública del Distrito Federal Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de Octubre de 2008 por el jefe de gobierno Marcelo Luis Ebrard Casaubon, con fundamento en los artículos 122, apartado c base segunda, fracción ii, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 1. El presente reglamento es de orden público, de interés social y observancia general en el Distrito Federal y tiene por objeto reglamentar las disposiciones de la ley orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en materia de la estructura orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, la adscripción de sus unidades administrativas y unidades administrativas policiales, así como la asignación de las atribuciones de las mismas.

Artículo 3. Al frente de la Secretaría estará el Secretario, quien para la atención de los asuntos de su competencia contará con las siguientes Unidades Administrativas y Operativas Policiales.

Artículo 12. Son atribuciones de la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito:

IV. Establecer mecanismos institucionales de coordinación con los Gobiernos Federal, Estatales, Municipales, así como con órganos político – administrativos a

fin de realizar acciones en el ámbito de competencia de la Secretaría en materia de participación ciudadana, derechos humanos, prevención del delito, salud, deporte, cultura y recreación, entre otros.

VI. Promover el intercambio de experiencias, colaboración y apoyo con entidades federativas e instituciones nacionales e internacionales de carácter público, social o privado, respecto de la participación ciudadana, los derechos humanos y la prevención del delito, en materia de seguridad pública.

Artículo 31. Son atribuciones de la Dirección General de Derechos Humanos:

I. Diseñar e instrumentar programas y estudios para asegurar que el personal de la Secretaría tenga conocimiento y respeto pleno de la legislación en materia de Derechos Humanos.

II. Fomentar una cultura de respeto irrestricto a los Derechos Humanos al interior de la Secretaría.

III. Establecer el enlace institucional con la Comisión Nacional de Derechos Humanos y del Distrito Federal para el intercambio de información y experiencias en la materia.

IV. Facilitar la presentación de quejas y denuncias por violaciones a los Derechos Humanos en los que se vean involucrados los servidores públicos de la Secretaría.

V. Atender los requerimientos y solicitudes de las Comisiones de Derechos Humanos.

VI. Vigilar y evaluar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por las Comisiones de Derechos Humanos y que hayan sido aceptadas por la Secretaría.

VII. Recopilar información y dar seguimiento a las quejas y denuncias de posibles violaciones en materia de Derechos Humanos, en el ámbito de competencia de la Secretaría.

VIII. Participar en el intercambio de experiencias con entidades federativas e instituciones nacionales e internacionales de carácter público o privado, respecto de los derechos humanos y

IX. Las demás que le atribuya la normativa vigente.

La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal en sus diferentes artículos manifiesta en relación al servicio policial:

Artículo 1º.- "La presente Ley es de orden público e interés general y tiene por objeto establecer las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, así como regular los servicios privados de seguridad en el Distrito Federal.

Artículo 2º.- La seguridad pública es un servicio cuya prestación, en el marco de respeto a las garantías individuales, corresponde en forma exclusiva al Estado y que tiene por objeto:

I. Mantener el orden público.

II. Proteger la integridad física de las personas así como sus bienes.

III. Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía.

IV. Colaborar en la investigación y persecución de los delitos, y

V. Auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres.

Artículo 5º.- La Policía del Distrito Federal estará integrada por La Policía Preventiva con todas las unidades y agrupamientos que prevea su reglamento.

Artículo 16.- El servicio a la comunidad y la disciplina, así como el respeto a los derechos humanos y a la legalidad, son principios normativos que los Cuerpos de Seguridad Pública deben observar invariablemente en su actuación.

Artículo 17.- Los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal, independientemente de las obligaciones que establecen la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y otras leyes especiales, deberán:

I. Actuar dentro del orden jurídico, respetando en todo momento la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen.

II. Servir con fidelidad y honor a la sociedad.

III. Respetar y proteger los Derechos Humanos.

IV. Actuar con la decisión necesaria y sin demora en la protección de las personas y de sus bienes.

V. No discriminar en el cumplimiento de sus funciones a persona alguna en razón de su raza, religión, sexo, condición social, preferencia sexual, ideología política o por algún otro motivo.

VI. Desempeñar con honradez, responsabilidad y veracidad el servicio encomendado, debiendo abstenerse de todo acto de corrupción, así como de hacer uso de sus atribuciones para lucrar.

XII. Velar por la vida e integridad física y proteger los bienes de las personas detenidas o que se encuentren bajo su custodia.

XIII. No infligir ni tolerar actos de tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes a aquellas personas que se encuentren bajo su custodia, aun cuando se trate de cumplir con la orden de un superior o se argumenten circunstancias especiales como amenaza a la seguridad pública, urgencia de las investigaciones o cualquier otra. En el caso de tener conocimiento de tales actos, deberán denunciarlos inmediatamente ante la autoridad competente. (Ley de Seguridad Pública 2014)

La Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en relación a las Funciones Policiales expresa:

Artículo 26.-“En la administración general de la seguridad pública la policía tendrá las siguientes atribuciones:

I. “Mantener el orden y la tranquilidad públicos en el Distrito Federal.

II. “Investigar elementos generales criminógenos, de forma que se puedan llevar a cabo acciones preventivas.

III. “Auxiliar al Ministerio Público cuando se requiera su colaboración.

IV. "Proteger y auxiliar a los órganos de gobierno del Distrito Federal, cuando para el ejercicio de sus funciones sea requerida para ello.

"Artículo 45.- Son obligaciones de los elementos de la Policía, sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos, las siguientes:

I. "Conducirse con apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos." (Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública 2013).

4.4 Reglamentación del Instituto Técnico de Formación Policial en relación a la mujer aspirante a policía preventiva del Distrito Federal.

La mujer mexicana que pretende ingresar a la Secretaría de Seguridad Pública y posteriormente, ser una mujer policía preventiva del Distrito Federal debe de en primera instancia ingresar al Instituto Técnico de Formación Policial.

Realizara solicitud y exámenes físicos, psicológicos, médicos, de confianza.

De resultar apta para el servicio policial ingresará por un periodo de seis meses a un curso básico de formación policial en el cual se le dotara de conocimientos técnicos y prácticos que aplicará en su servicio policial y se iniciará su carrera policial.

El Programa General de Formación Policial deberá contemplar los siguientes niveles:

I.- Básico;

II.- De actualización;

III.- De especialización técnica o profesional;

IV.- De promoción, y

V.- De mandos.

Estos cursos tiene como objetivo principal el programa de homologar la Formación inicial y la Formación continua que contempla la actualización,

promoción y especialización de los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública, garantizando que estos cuenten con los conocimientos básicos para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a su nivel jerárquico y posibilitar su desarrollo académico al tiempo de su crecimiento dentro de la propia Institución.

El Instituto Técnico de Formación Policial tiene como objetivo principal el programa de homologar la Formación inicial y la Formación continua que contempla la actualización, promoción y especialización de los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública, garantizando que estos cuenten con los conocimientos básicos para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a su nivel jerárquico y posibilitar su desarrollo académico al tiempo de su crecimiento dentro de la propia Institución.

Artículo 1.- El Instituto Técnico de Formación Policial es el órgano competente para la ejecución y desarrollo del Programa General de Formación Policial y de los programas específicos que de él deriven.

Artículo 2.- El Instituto Técnico de Formación Policial tiene las siguientes atribuciones:

I: Seleccionar de entre los aspirantes a formar parte de la Policía del Distrito Federal a quienes acrediten los conocimientos y aptitudes requeridos para la realización de la función policial.

II. Formar y preparar a los elementos que aspiren a ingresar a la Policía del Distrito Federal y a sus elementos en activo, con la finalidad de alcanzar su desarrollo profesional, técnico, científico, físico y cultural;

Artículo 3.- El Instituto Técnico de Formación Policial es un órgano desconcentrado de la Administración Pública del Distrito Federal, adscrita a la Secretaría de Seguridad Pública.

De lo estudiado en este capítulo podemos observar que en materia de derechos fundamentales la mujer policía preventiva del Distrito Federal jurídicamente está protegida, el problema real es cuando se enfrenta en la sociedad y en su servicio en el cual están inmersos mandos policiales, compañeros policías, hombres y mujeres de la sociedad, que siguen con paradigmas antiguos de no respetar la dignidad, igualdad y realizar actos de violencia y discriminación, en contra de la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

La conclusión es que Esta ley no contempla claramente respeto, promoción, ni defensa de los derechos humanos de violencia y discriminación hacia el personal y mucho menos el personal femenino.

4.4 Reglamentación del Instituto Técnico de Formación Policial en relación a la mujer aspirante a policía preventiva del Distrito Federal.

La mujer mexicana que pretende ingresar a la Secretaría de Seguridad Pública y posteriormente, ser una mujer policía preventiva del Distrito Federal debe en primera instancia ingresar al Instituto Técnico de Formación Policial.

Realizara solicitud y exámenes físicos, psicológicos, médicos, de confianza.

De resultar apta para el servicio policial ingresará por un período de seis meses a un curso básico de formación policial en el cual se le dotara de conocimientos técnicos y prácticos que aplicara en su servicio policial y se iniciará su carrera policial.

El Programa General de Formación Policial deberá contemplar los siguientes niveles:

- I.- Básico;
- II.- De actualización:
- III.- De especialización técnica o profesional;
- IV.- De promoción, y
- V.- De mandos.

Estos cursos tiene como objetivo principal el programa de homologar la Formación inicial y la Formación continua que contempla la actualización, promoción y especialización de los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública, garantizando que estos cuenten con los conocimientos básicos para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a su nivel jerárquico y posibilitar su desarrollo académico al tiempo de su crecimiento dentro de la propia Institución.

ARTÍCULO 1.- El Instituto Técnico de Formación Policial es el órgano competente para la ejecución y desarrollo del Programa General de Formación Policial y de los programas específicos que de él deriven.

ARTÍCULO 2.- El Instituto Técnico de Formación Policial tiene las siguientes atribuciones:

I: Seleccionar de entre los aspirantes a formar parte de la Policía del Distrito Federal a quienes acrediten los conocimientos y aptitudes requeridos para la realización de la función policial;

II. Formar y preparar a los elementos que aspiren a ingresar a la Policía del Distrito Federal y a sus elementos en activo, con la finalidad de alcanzar su desarrollo profesional, técnico, científico, físico y cultural;

ARTICULO 3.- El Instituto Técnico de Formación Policial, es un órgano desconcentrado de la Administración Pública del Distrito Federal, adscrita a la Secretaría de Seguridad Pública.

En conclusión en este capítulo podemos observar que en materia de derechos fundamentales la mujer policía preventiva del distrito federal jurídicamente está protegida, el problema real es cuando se enfrenta en la sociedad y en su servicio en el cual están inmersos mandos policiales, compañeros policías, hombres y mujeres de la sociedad, que siguen con paradigmas antiguos de no respetar, la dignidad, igualdad y realizar actos de violencia y discriminación, en contra de la mujer policía preventiva del distrito federal.

Una segunda conclusión es que Esta ley no contempla claramente respeto, promoción, ni defensa de los derechos humanos de violencia y discriminación hacia el personal y mucho menos el personal femenino.

CAPITULO V METODOLOGÍA

El métodos en el desarrollo de la investigación de este capítulo se realizar por medio de interacción simbólica en el cual por medio de entrevistas, cuestionarios cuadros comparativos, fuentes. Técnica utilizada para el desarrollo de este proyecto es: búsqueda, recopilación, análisis inductivo deductivo, tipo de investigación: exploratoria documental, y de campo.

En el Capítulo V se analizó la violencia o la discriminación del hombre policía contra la mujer policía preventiva del Distrito Federal, y con mayor atención al

agrupamiento de fuerza de tarea (zorros) y en base a este razonamiento es importante, que la actuación del policía preventivo; se dirija a incrementar y a reforzar el trabajo de prevención y erradicación de la violencia y discriminación contra la mujer policía preventiva del Distrito Federal .

Para contrarrestar y erradicar la violencia y discriminación; la secretaría de seguridad pública del Distrito Federal, como el propio agrupamiento ha creado un programa denominado "igualdad de género en la policía preventiva del distrito federal". Este programa tiene como fin sensibilizar a la población para hacer frente a la violencia y discriminación del hombre contra la mujer policía (agrupamiento de fuerza de tarea (zorros)).

Cuando se presente este tipo de violencia o discriminación, las víctimas sean atendidas en la unidad de violencia y discriminación, de esta secretaría de seguridad pública por parte de ERUM. O psicólogos del agrupamiento

Es urgente que se atienda este problema de violencia o discriminación dentro del agrupamiento pues desfavorece el espíritu de servicio, espíritu de cuerpo, honor, amor a la patria, honradez, integridad, legalidad y otros valores así como las virtudes policiales, de convivencia y responsabilidad en su servicio.

Resultado de lo anterior se cuenta con información, que siete de cada diez mujeres, viven en una situación de violencia laboral grave.

En el año 2013 se tienen registros, de un gran número de denuncias y averiguaciones previas que están siendo atendidas, por parte de la secretaría de seguridad pública, comisión de derechos humanos del distrito federal y la procuraduría de justicia del distrito federal.

Basado en el interaccionadme simbólico de Blúmer se trabajo con personas con Conocimientos y sin conocimientos específicos de violencia o discriminación del hombre policía contra la mujer policía, se construyeron siete categorías de

conocimientos de la actuación policial y derechos humanos para elaborar los cuestionarios.

Se planteó la metodología, las poblaciones de sujetos con conocimientos y expertos y sin consentimiento de la violencia y discriminación hacia la mujer policía del Distrito Federal y con atención al agrupamiento de fuerza de tarea denominados también zorros.

Se construyeron tablas de frecuencia para medir, analizar y evaluar los resultados obtenidos de los cuestionarios, asimismo se elaboraron gráficas para representar los resultados de las poblaciones encuestadas así como de las opiniones que plasmaron en preguntas cerrada pero con opción de explicar el porqué de su dicho. Se llevó a cabo el análisis e interpretación de los resultados de conformidad a cada una de las categorías tales como:

La actuación Policial;

La, violencia, o discriminación contra la Mujer en general

La violencia o discriminación contra la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros) en el servicio.

El marco jurídico de la discriminación y la violencia;

Los organismos internacionales de la ONU que tratan sobre la violencia y discriminación contra la mujer;

Los Organismos públicos y privados a donde la mujer policía preventivo debe canalizar sus denuncias.

En base a los resultados de la presente Investigación, proponemos que haya una mayor capacitación a través de cursos de conocimientos específicos de violencia o discriminación del hombre contra la mujer policía, diplomada en defensa y promoción de los derechos humanos de la mujer policía, cursos y especialidades en derechos fundamentales donde resalte los organismos internacionales que promueven la protección, difusión, respeto y promoción de derechos a favor de las mujeres.

Los programas de prevención de este tipo de violencia o discriminación contra la mujer, son valiosos, porque las mujeres la viven de forma alarmante en su modalidad de violencia física, acoso sexual, hostigamiento, abuso sexual y otros.

La información que se tiene de esta problemática, manifiesta que ocurre en un alto porcentaje, en mujeres de 18 a 47 años de edad.

Aunque este tipo de violencia es a nivel nacional e internacional; está presente en el Distrito Federal principalmente, en los agrupamientos de granaderos, y el montado, agrupamiento femenino, relámpago y de fuerza de tarea.

La secretaria de seguridad pública del distrito federal y la comisión de derechos humanos de la misma secretaria han iniciado campañas para reforzar los programas de prevención de la violencia y discriminación contra la mujer policía, mediante exposiciones, la entrega de volantes a los policías, en lugares como: sectores agrupamiento y en la misma secretaria, en la que se menciona la igualdad de género y la no discriminación de la mujer policía, así como en los recibos de pago se informan las instituciones como su ubicación y los números telefónicos donde pueden iniciar sus denuncias correspondientes.

Para enfrentar la violencia, el policía debe conocer el concepto de violencia y discriminación, su clasificación, sus diferentes tipos y como se presenta en la realidad así como las instituciones que protegen en contra de violencia y discriminación en su trabajo, o servicio, que se define como, "un acto intencional que puede ser único o recurrente y cíclico, que se dirige a dominar, agredir o lastimar a otra persona"; y casi es ejercida por individuos que tienen mayor jerarquía, que poseen el poder en una relación.

El policía para sensibilizarse debe conocer que la violencia y la discriminación inhiben el desarrollo de las personas, que causa daños irreversibles.

Debe conocer que la violencia contra la mujer significa; el maltrato físico, emocional o psicológico.

5.1 Acceso a la institución y a los informantes

La experiencia desarrollada en el Instituto Técnico de Formación Policía por parte del suscrito, permitió observar problemas que involucran a la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio, por ello surgió el interés de esta investigación, en la cual se abordaran algunos problemas que tuviera que ver con, la discriminación y la violencia hacia la mujer policía del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Sean creados estereotipos negativos sobre, la conducta, valores, virtudes, corrupción, discriminación, violencia que es urgente trabajar sobre una concepción positiva de este sector de la población, para que se desarrolle un mejor servicio en la seguridad pública del Distrito Federal.

Puesto que, en la medida que se realicen investigaciones sobre este sector de la población, desde una mirada diferente en donde se le reconozcan y se promueva una concepción positiva de los policía en relación al respeto de los derechos fundamentales y con mayor atención a la discriminación y violencia hacia la mujer policía del distrito federal podemos hablar de una transformación de la sociedad.

Donde se les otorgue oportunidades sociales, económicas, políticas, culturales y recreativas, para dar pie a la construcción de una sociedad donde se respeten los derechos fundamentales de las personas.

Considere pertinente el hacer el trabajo de campo dentro de la institución de Seguridad Pública, porque soy profesor de Derechos Humanos y la experiencia de 26 años de servicio en diferentes sectores y agrupamientos de la secretaria hacen que conozca el tema de la violencia y discriminación.

En relación a lo mencionado Taylor y Bogdan manifiestan "el esenario ideal para la investigación es aquel en el cual el observador obtiene fácil acceso, establece una buena relación inmediata con los informantes y recoge dato directamente relacionados con los intereses investigados... el investigador debe negociar el acceso gradualmente obteniendo confianza y lentamente recoge los datos que solo a veces se adecuan a sus intereses" (Taylor Bogdan, 1984 pág. 36).

Ahora bien cuando se detectan a los informantes claves "corresponde garantizar la confidencialidad de las personas informantes.

Haremos saber a los informantes que las notas que tomemos no contendrán nombres, ni identificaran sobre los individuos o la organización y que estamos obligados a respetar la confidencialidad como la gente de la organización." (Taylor Bogdan, 1984 pág. 44).

Puesto que al decirles a los informantes que se protegerá su identidad, estos manifiestan una actitud más accesible.

Permite que los entrevistados se desarrollen en un clima agradable y con mayor apertura de los policías que no tienen conocimientos de discriminación y violencia que los que cuenten con conocimiento y son considerados expertos.

5.2 EL MÉTODO

En esta investigación se utilizo el paradigma cualitativo esta forma permite adelantar que, aunque la investigación cualitativa tenga fines similares a los de cualquier investigación científica, es claro que su diseño y ejercicio adquieren connotaciones particulares.

Ello obedece a ciertos requisitos derivados de la naturaleza del material con que se constituye el dato, de los supuestos epistemológicos y teóricos que se maneja, los cuales se encaminan hacia ciertos tipos de análisis a argumentación así como hacia el desarrollo de modalidades específicas para lograrlo confiabilidad y valides.

En particular el interés de esta investigación,-de tratar el tema de los derechos de la mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros) a no ser discriminada ni violentada en su servicio, le permitirá tener mayor conocimiento y ejercicio de sus derechos.

“Debido a que, tenemos que promover una cultura de inclusión y respeto a las características particulares de cada grupo de la población en general, y específicamente, en esta investigación de la población policial de mujeres policías preventivas ya que no vislumbramos acciones a favor de sectores de la población, los coloca en un nivel de vulnerabilidad, en el cual determinan la intensidad del daño que una situación cotidiana puede provocar sobre una persona o grupo.

Los más vulnerables serán aquellos que por sus condiciones físicas y económicas estén expuestos a sufrir el impacto negativo de una situación que en otras circunstancia sería un acontecimiento intrascendente” (Aguirre, los derechos humanos 1999).

Además otro aspecto importante de retomar de los métodos cualitativos es que son humanistas.

Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegaremos a conocerlas en lo personal y a lo que ella siente en su lucha cotidiana en la sociedad.

Aprendemos conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración, amor vida interior de las personas, sus luchas morales, sus éxitos, fracasos, esfuerzos”(Taylor Bogdan, 1984).

En esencia no perder el aspecto humanista, dentro de la investigación social porque no solo se pretende hacer una estadística de los informes, sino recuperar su voz sobre los aspectos de su vida que están siendo afectados respecto de los Derechos Humanos.

La construcción cualitativa de esta investigación se desarrollará en fases:

La primera fase establece la construcción del sustento teórico para conocer respecto a los derechos humanos de discriminación y violencia.

La segunda fase se elige el método de interaccionadme simbólica el cual tiene como tarea el interpretar los datos obtenidos de los informes.

La tercera fase se recupero el instrumento para la aplicación a los informantes.

La cuarta fase consistió en el procesamiento de información obtenida de los cuestionarios y poder tener una conclusión de lo que arrojan los instrumentos y el proceso de investigación.

Para la interpretación de los datos, se llevo a cabo con la información de los cuestionarios aplicados a los policías que no tenían conocimientos específicos de discriminación y violencia y los policías expertos que si tenían conocimiento de la discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).Desde una perspectiva de los derechos fundamentales de los policías, esta nos permitirá hacer una comparación de lo que establece la ley y lo que realmente vive la mujer policía respecto a sus derechos de no ser discriminada ni violentada en su servicio.

Ahora bien, para la interpretación de los datos se retomara el interaccionismo simbólico, "el cual es un paradigma interpretativo socio-psicológico y se enfocara en la perspectiva de Blumer para darle un sentido a la investigación empírica". (Alvarez y Jurgenson, 2010).

El paradigma interpretativo desde el punto de vista de Blumer, descansa en tres premisas:

La primera es que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que esta significan para el. (Blumer, 1981).

La segunda premisa es que el significado de estas cosas se deriva de, o surge como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con el prójimo. (Blumer, 1981).

La tercera premisa es que los significados se manipulan y modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona, al enfrentarse con las cosas que va hallando a su paso. (Blúmer, 1981).

El motivo de elegir este método es para interpretar la información recuperada por los informantes de la violencia y discriminación hacia la mujer policía, es para darle la voz a su experiencia, de acuerdo a los significados que ellos le dan a lo

que está viviendo respecto a sus derechos humanos, al compartir sus vivencias, y en cuanto a los informantes expertos recuperar la comunicación reflexiva, sobre la importancia de dar a conocer a la mujer policía sus derechos humanos y como lo puede ejercer.

El interaccionismo simbólico fue considerado el método para la interpretación de datos, desde el punto de vista y propuesta de Blúmer, para darle importancia al aspecto humano, como ya se menciona anteriormente, es una de las bondades de los métodos cualitativos, que no solo se basan en dar resultados estadísticamente sino que da la posibilidad de dar la voz a los informantes para construir categorías desde los significados que dan a sus experiencias.

Ahora bien, se desarrollan los seis conceptos básicos que establece Blúmer desde la postura de la interacción simbólica.

El primero es La naturaleza de la sociedad humana o de la vida de los grupos humanos.

“Los grupos humanos se consideran constituidos por personas de acción, esta acción consiste en las múltiples actividades que los individuos realizan en su vida al encontrar uno al otro y en la manera como resuelven las situaciones que les presentan. Los grupos humanos se consideran movimientos y es como debe verse” (Álvarez y Jergerson; 2010, Pag. 67).

Dentro de los cuestionarios pudimos apreciar en sus comentarios los problemas que tienen en contra la mujer policía sobre todo en el sector del servicio público “consideramos que los grupos humanos están formado por individuos comprometidos en acciones, innumerables actividades que las personas llevan a cabo en su vida” (Blúmer, 1981).

El segundo concepto es la naturaleza de las interpretaciones sociales.

La vida es una integración entre los miembros y las actividades de cada persona. “La importancia de la interacción es que tiene un papel formativo de la conducta. Los seres humanos al interactuar entre sí tienen que tener en cuenta lo que cada uno hace y se ven forzados a dirigir su propia conducta en función de ello”.(Álvarez y Jurgerson , 2010).

En esta investigación se relaciona con la importancia de implementar un enfoque que toma en cuenta las características físicas, psicológicas, sociales y culturales de las mujeres policías preventivas del Distrito Federal Agrupamiento de Fuerza de tarea (Zorros) que son discriminadas y violentadas, y que conozcan sus

derechos en la sociedad.

La interacción es un proceso que forma el comportamiento humano. (Blúmer, 1981).

La voluntad del estado es primordial con respecto a garantizar la protección de los derechos humanos, pero no basta en buenas intenciones, sino que este sector crea en lo mencionada en las leyes a su favor, por lo cual es necesario informar, difundir y promover los derechos a no ser discriminados ni violentados.

El procesos enseñanza aprendizaje, se lleva a cabo desde un enfoque colaborativo en donde la violencia y discriminación no deben de ejercerse por ningún motivo y sean repudiado por la sociedad.

El tercer concepto es la naturaleza de los objetos. La interacción simbólica propone en que el mundo de cada persona y de los grupos está formado por objetos y son producto de la interacción simbólica.

Existen objetos físicos, humanos, conceptuales y morales por o cual pueden las personas en contarse juntas y estar viviendo en un mundo totalmente diferentes y que el significad de los objetos es una creación social.

Desde un punto de la interacción simbólica, la vida del grupo humano constituye un proceso en el que los objetos se crean, se transforman, se adoptan, o se descartan. , propone Blúmer que la interacción simbólica es una situación que se ha generalizado en nuestra sociedad, respecto a la imagen negativa que se tiene sobre la mujer Policía Preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros), y como bien comenta Blúmer los significados son creados por la sociedad y es precisamente una creación social esta imagen negativa y que sea ha construido en nuestra sociedad.

El significado determina el modo en que una persona ve el objeto, la manera en que está dispuesta a actuar con respecto al mismo y la forma en la cual se dispone hablar de él.(Blúmer, 1981).

El cuarto concepto es el ser humano como un organismo activo.

En el interaccionismo simbólico "el ser humano es visto como individuo que solo responde a indicaciones de los otros, sino que también emite sus propias indicaciones a los demás.

De acuerdo con Mead 1969, el ser humano se reconoce a sí mismo como por ejemplo, mujeres, hombres, jóvenes, o mayores, estudiantes o profesores, pobres, ricos etc. Es decir se reconocen a sí mismo como un objeto para sí y se

relaciona y define sus intereses como otros basándose en las percepciones propias" (Álvarez y Jurgerson, 2010).

"El ser humano también interactúa consigo, en una forma de comunicación en la que se dirige a sí mismo como una persona y responde de la misma manera." (Álvarez y Jurgerson, 2010).

Respecto a este concepto es necesario ver a la mujer Policía Preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros) como un órgano activo, porque al hacer las preguntas y contestar los cuestionamientos los hombres y mujeres con conocimiento o sin conocimiento se percataron de los derechos que no son respetados, debido al desconocimiento de los mismos para hacerlos valer. El asistir a los cursos de especialización, de actualización, diplomados, y estudios de posgrado han permitido cambiar el concepto negativo que ellos y ellas tenían de sí.

En la medida que nuestra sociedad promueva las acciones de respeto y reconocimiento a los derechos fundamentales, violencia y discriminación hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros), estaremos dando un gran avance, para construir una sociedad en donde se respeten las diferencias y la diversidad que son aspectos que enriquecen y transforman nuestra sociedad.

Quinto concepto Naturaleza de la acción humana.

"La capacidad del ser humano para darse indicaciones a sí mismo le confiere una característica distinta a la acción humana, ya que implica que el individuo se conforme con un mundo al que debe interpretar para actuar, en vez de reaccionar solo ante un estímulo ambiental. Básicamente la acción humana consiste en tener en cuenta los diferentes objetos que percibe y en crear una línea de conducta sustentada en como los interprete.

De tal manera que al actuar considera deseos, objetivos, medios disponibles, acciones propias y las esperadas en otras imágenes propias y resultados probables de determinada acción. Desde la interacción simbólica se plantea lo factible de estudiar esta interacción en su presentación colectiva". (Álvarez y Jurgerson, 2010).

Este concepto es fundamental pues solo en acciones se puede ver los resultados de lo establecido en la ley en particular de los derechos a no ser discriminada o violentada en contra de la mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros), quizá el problema es que no haya ley y

documentos que tengan la buena intención de proteger los derechos fundamentales de las mujeres policías, si no el que no se respeten.

Por lo que es necesario que se promuevan, y se den a conocer a la población en general.

Al observar las respuestas a los cuestionarios empezaban a darse cuenta de la problemática que se está viviendo al respecto de cómo son afectados los derechos de la mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Sexto concepto interacción de la acción.

"En el campo de las ciencias sociales se construye por estudio de acciones conjuntas de la colectividad, y hay que evitar el olvido de que la acción conjunta de la colectividad surge la interconexión de la acción de los particulares. Sabemos que existen acciones conjuntas, que son patrones de acciones recurrentes, a la vez sabemos que los grupos humanos enfrentan constantes nuevos problemas y retos que no se resuelven con los patrones preestablecidos". (Álvarez y Jurgerson, 2010).

Lo que mantiene las reglas de acción es la vida del grupo que la crea y la mantiene, y no a la inversa.

Una red o una institución no funcionan de manera automática, funciona porque las personas que la conforman hacen algo y lo que hacen es el resultado de su definición de la situación sobre la que actúa.

Es importante que las acciones individuales se lleven a las acciones colectivas o grupales en medida en que se lleven a mayor población de mujeres policías preventivas del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros), el conocimiento de sus derechos humanos protección en contra de la discriminación y violencia, darán más herramientas para hacerlos valer, por que urge cambiar ese sentido negativo sobre el respeto a la violencia y discriminación en contra de la mujer policía.

La interacción simbólica es el método aplicado para analizar e interpretar los datos obtenidos de las entrevistas, cuestionarios, de las fuentes y que se vinculo con algunas de los conceptos básicos que Blúmer da imágenes de raíz, porque al hacer el análisis solo se retomaron algunos que vincularon con el significado que obtuvieron de los cuestionarios y entrevistas en su testimonio.

Otro razonamiento de la forma de interpretar la investigación es que el presente estudio es de tipo descriptivo y sirve para medir los conocimientos que tiene los

Policías Preventivos de Seguridad Pública del distrito federal del agrupamiento de fuerza de tarea que no han recibido conocimientos específicos de violencia y discriminación del hombre contra la mujer. Y los policías o Servidores Públicos del agrupamiento en mención que si han recibido capacitación de manera específica en los temas de Violencia y Discriminación hacia la mujer policía preventiva del distrito federal.

5.3 FUENTES.

La selección de los informantes para esta investigación se basó en un perfil que contara con ciertas características para poder ser encuestado y se buscó tres tipos de informantes 10 mujeres policías que no cuentan con conocimientos específicos en derechos humanos, con preparatoria y discriminación, 15 policías preventivos de seguridad pública del distrito federal, que si tienen conocimiento 15 policías de diferentes jerarquías del agrupamiento de fuerza de tarea (zorros) que desempeñan funciones de lucha contra narcotráfico, explosivos, trata de personas, antimotines y ribereños, los cuales si cuentan con conocimientos de violencia y discriminación en contra de la mujer.

La Dirección General de Carrera Policía, basada en lo que establece la ley de Seguridad Publica y su Ley Orgánica, relativa a los cursos de actualización, de promoción, de especialidad, diplomados en Seguridad Publica y en Derechos Humanos, hace presumir que son personas preparadas con un grado académico, por lo cual las denominaremos personas que si tienen conocimientos específicos de violencia y discriminación hacia la mujer.

De las características de los informantes, policías preventivos del Distrito Federal del agrupamiento de fuerza de tarea, era necesario que su edad fuera entre los 25 a más años de edad.

Como antecedente podemos manifestar que el Instituto Técnico de Formación Policial y la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal, sea dado la tarea de capacitar profesores e Instructores en las áreas de derechos humanos, ética policial, relaciones humanas, criminología, administración, recursos humanos con el propósito de multiplicar los conocimientos y respeto al ser humano, a su dignidad, su desarrollo individual como colectivo, con mayor atención a la violencia y discriminación hacia el personal femenino.

Ahora bien para la elección de los informantes expertos, el perfil que tenían que cubrir era: que tuvieran una formación de licenciatura o especialidad como mínima que dichos conocimientos tuvieran que ver con el respeto y promoción de los derechos humanos y con mayor atención a la discriminación y violencia y que formaran parte del agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Fue importante informar que su nombre y respuestas al cuestionario serian

confidenciales, esto hizo que se mostraran mas abiertos a contestar, así se realizo con los informantes expertos y se demostró por parte de ellos la misma actitud, al compartir sus conocimientos, y que esta información iba ser analizada e interpretada.

5.4 cuestionario

Se implemento en las personas antes descritas un cuestionario que contiene 40 preguntas, la persona encuestada cuenta con la libertad de elegir la respuesta de acuerdo a su profesión, experiencia, conocimientos del tema.

Otra muestra se aplica 10 policías que no cuenta con conocimientos específicos en violencia, discriminación.

La encuesta es un recurso de primer orden para el estudio y la generación de conocimientos sobre. Aspectos de vital importancia, es una técnica para la recolección y análisis de información (tarres, 2004)

En lo relativo al cuestionario es una estrategia de recolección de la información por parte de los informantes que dan dirección a la construcción de la parte empírica de esta investigación.

El tipo de cuestionario aplicado fue semiestructurada, la cual tiene la siguiente característica se hace las mismas preguntas a todos los encuestados, el orden es el mismo para todos.

Este tipo de encuestas permite que al analizar la información no se pierdan los detalles más importantes sobre el tema establecido.

Puesto que al contestar la pregunta los informantes proporcionan una lectura de lo social, a través de la reconstrucción del lenguaje escrito en el cual el informante expresa los pensamientos, los deseos, que resulta una técnica invaluable para el conocimiento de los hechos sociales. (tarres, 2004)

La aplicación de este cuestionario tiene la finalidad de demostrar el nivel de conocimiento específicos de Violencia y Discriminación hacia la mujer Policía Preventiva del Distrito Federal, agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Compararemos el grado de conocimientos que poseen ambas poblaciones para poder afirmar o negar la hipótesis del problema de investigación "La falta de respeto, honradez, lealtad, integridad y capacitación en la educación en valores y virtudes, darán como resultado un inadecuado servicio público de seguridad a la sociedad, una reglamentación inadecuada, el no respetar los derechos humanos de las persona como de los policías y una mala dirección en la Secretaría de

Seguridad Pública.

En la aplicación del cuestionario en su primera fase se aplicó

La primera muestra de policías adscritos al Agrupamiento de Fuerza de Tarea (zorros) que no cuentan con la capacitación de no violencia, discriminación hacia la mujer policía preventiva del distrito federal, ni cuentan con conocimientos tendientes a la masculinidad.

La segunda muestra es del personal con conocimientos sobre discriminación, violencia y masculinidad, los cuales recibieron los diplomas que acredita tener los conocimientos mencionados con anterioridad.

5.5 ESENAIO PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUETA.

Se solicitara los permisos necesarios a la las autoridades o representante del agrupamiento para poder realizar la encuesta y no tener ningún problema de cualquier tipo.

Es muy importante la voluntad del personal que vaya a realizar la encuesta tanto las personas que no cuentan con los conocimientos específicos, como de las personas que tienen los conocimientos específicos de violencia y discriminación hacia la mujer Policía Preventiva del Distrito Federar, Agrupamiento de Fuerza de Tarea (zorros), para que libremente y voluntariamente contesten con verdad de acuerdo a su experiencia, conocimiento del tema, ética profesional.

El paso siguiente fue el explicar el objetivo de la encuesta y los pasos a realizar o en pocas palabras el procedimiento que se va a seguir.

En el procedimiento de la contestación de la encuesta se utilizaran las aulas 1 y 2 con las que cuenta el agrupamiento, con la finalidad de que las personas encuestadas al mismo tiempo la realicen y no pueda haber ninguna clase de comunicación, y evitar se contamine la información que se busca.

5.6 INSTRUMENTOS.

El instrumento que se ocupará es un cuestionario que contiene 40 preguntas sobre Discriminación y Violencia hacia la Mujer Policía Preventiva del Distrito

Federal Agrupamiento de Fuerza de Tarea (zorros), para los encuestados que si tienen conocimientos de Discriminación, Violencia, y los encuestados que no cuentan con cursos de Violencia y Discriminación hacia la Mujer Policía Preventiva del Distrito Federal Agrupamiento de Fuerza de Tarea (zorros).

El cuestionario en mención contará con preguntas de tipo cerrado con la finalidad de ser muy objetivos en los campos de:

Actuación Policial.

Discriminación hacia la Mujer Policía Preventiva del Distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Violencia hacia la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Marco Jurídico en cuanto a la situación de discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (Zorros).

Organismos Internacionales ONU: que se refieren a la violencia y discriminación hacia la mujer

Organismos públicos o privados donde se puede canalizar a la mujer víctima de violencia y discriminación.

El apoyo psicológico a las víctimas y a los victimarios de la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

Para poder definir y analizar las categorías nos abocaremos a definir y analizar las categorías, porque es necesario un conocimiento de los temas por parte de los encuestados.

Actuación policial:

Se realiza en una zona de patrullaje, que es el área geográfica donde el elemento policía realiza su servicio. Su actuación debe de estar basada en la ley, fundada y motivada, debe de analizar y evaluar la actuación en base a la responsabilidad, donde se pone en práctica sus conocimientos y procedimientos policiales.

La planeación en su servicio es fundamental, para lo cual se sirve de diferentes instrumentos escritos que le ayudaran a fundar y motivar la actuación policial.

Discriminación hacia la Mujer Policía Preventiva del Distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

La discriminación es la actitud de negar a los miembros de un determinado grupo el derecho de integrarse a un barrio, ciudad, trabajo, escuela o país, de conservar sus tradiciones religiosas y culturales o de expresión de ideas y sentimiento.

La discriminaciones un acto de separación de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados. Creerse superior a otra persona y así, maltratarla física y/o mentalmente causando efectos negativos en la otra persona. (Diccionario de la real academia española 2001). "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas". (La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013)

"Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia". (Ley 2008).

Violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; por lo cual "la violencia contra la mujer incluye a la violencia física, la sexual o psicológica; que puede tener lugar dentro de la familia o unidad doméstica. Que puede manifestarse mediante el maltrato y abuso sexual, la tortura, la trata de personas, la prostitución forzada, el secuestro y acoso sexual en el trabajo; perpetrado o tolerado por el estado y sus agentes (Convención 2013).

La violencia "es un acto internacional, que puede ser único, o recurrente y cíclico; dirigido a dominar, controlar, agredir o lastimar a otra persona, casi siempre es ejercido por las personas de mayor jerarquía, es decir las que tienen el poder, en una relación, como son: el padre o la madre sobre los hijos, los o las jefas sobre empleadas, los hombres sobre las mujeres, los hombres sobre los hombres y las

mujeres sobre las mujeres, pero también se puede ejercer sobre objetos, animales o la propiedad individual "(Manual 2012).

Marco Jurídico en cuanto a la situación de discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (Zorros).

Es un conjunto de de principios que regulan la actuación policial contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la cual se encuentran los derechos básicos para el desarrollo de una vida digna, protegiendo los bienes jurídicos que tutelan los derechos humanos como son: *la vida, la libertad, la igualdad, la dignidad, la seguridad jurídica, la propiedad y los derechos sociales*, permitiendo así una convivencia social pacífica.

Los derechos fundamentales contenidos en la constitución son una forma de afianzar, asegurar o proteger un derecho a través de los mecanismos del ordenamiento constitucional de un país establecidos en su articulado, a favor de los gobernados.

Son los conocimientos que debe de tener el policía preventivo del Distrito Federal en su actuación como servidor público respetando los derechos fundamentales de las personas como de sus compañeros.

Organismos Internacionales de la ONU: que se refieren a la violencia y discriminación hacia la mujer.

Existen los Instrumentos Internacionales en materia de Derechos Humanos que protegen a la mujer policía preventiva del Distrito Federal en sus servicios diarios en contra de la discriminación y la violencia.

Las normas internacionales para la protección de los Derechos Humanos garantizan el respeto a la dignidad humana, a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la propiedad, la seguridad jurídica, los derechos económicos, culturales, políticos y sociales.

Estas normas han sido elaboradas por la Organización de las Naciones Unidas, organizaciones regionales como el Consejo de Europa, la Organización de Estados Americanos y la Organización de la Unidad Africana.

La declaración universal de los derechos humanos de 1948.

Convenio americano sobre derechos humanos.

Convenio de Belén Do para.

Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Organismos públicos o privados nacionales donde se puede canalizar a la mujer víctima de violencia y discriminación.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
Instituto nacional de la mujeres programa vida sin violencia.
Centro de atención a la violencia intrafamiliar.

LOCATEL.

Instituto de la mujer del Distrito Federal.

Asociación para el desarrollo integral de las personas violadas ADIVAC

El apoyo psicológico a las víctimas y a los victimarios de la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del distrito federal agrupamiento de fuerza de tarea (zorros).

En primera instancia el policía preventivo del Distrito Federal deberá de tener conocimiento de las instituciones nacionales estatales y municipales en lo referente a las mujeres que padezcan discriminación y violencia en su labores, servicio, por que obstaculiza el desarrollo económico, social individual y colectiva, y cultural del país, dando como resultado un cambio de actitud.

CAPÍTULO VI. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Para el análisis e interpretación de la investigación empírica y documentada se implementaron cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas con personas que no tenían conocimientos específicos de Derechos Humanos, Discriminación y Violencia hacia la mujer policía del Distrito Federal y personas con especialidad, estudios en derechos humanos como en discriminación y violencia.

La información recuperada en los cuestionarios y en las preguntas tanto abiertas como cerradas y con los informantes no especializados así como especializados dan la voz a su experiencia sobre el significado que ellos le dan, de cómo son afectados los derechos humanos y el grado de afectación que produce la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal y Agrupamiento de Fuerza de Tarea (Zorros).

Así en cuanto a los informantes expertos fueron útiles para recuperar la comunicación reflexiva sobre la importancia de dar a conocer sus derechos

humanos y cómo los puede ejercer.

Por lo que el método interpretativo que se implementó en esta investigación es la interacción simbólica desde la perspectiva de Blúmer por dar importancia al aspecto humano, porque es una de las bondades de los métodos cualitativos que no sólo se basa en dar resultados estadísticos, sino que dan la posibilidad de dar la voz a los informantes para construir categorías desde los significados que da a sus experiencias relacionadas con los derechos humanos de la mujer policía hasta el conocimiento de estos derechos.

Ahora bien, para hacer la interpretación de los datos obtenidos de los informantes, se comenzaron por las categorías estriadas de los cuestionarios para dar la voz a los informantes desde los significados que dan a su experiencia respecto de los derechos humanos hasta el no ser discriminada ni violentada la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

6.1 Análisis e interpretación de la guía sobre entrevistas acerca de la discriminación y violencia de mujeres policías preventivas del Distrito Federal.

Antes de hacer el trabajo interpretativo se abordarán algunas características generales de los informantes policías con conocimiento y sin conocimiento de Derechos Humanos a no ser Discriminados y violentados, que se obtuvieron de los cuestionarios al considerarlos datos personales.

Se enfatizó en la actuación del policía preventivo para incrementar y reforzar el trabajo de prevención y erradicación de la discriminación y Violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal y Agrupamiento de Fuerza de Tarea (Zorros).

Se cuenta con información acerca de que siete de cada diez mujeres viven en situación de violencia o discriminación en los sectores o agrupamientos y unidades especiales sobre todo en los grupos operativos como el Agrupamiento de Fuerza de Tarea (Zorros).

Empezaremos por describir a la población que fue encuestada.

La muestra de la participación se compuso de 40 policías preventivos de seguridad pública del Distrito Federal con conocimiento de discriminación y violencia y sin conocimiento de discriminación y violencia.

Se comentó que 10 informantes son mujeres sin conocimiento en discriminación y violencia hacia la mujer policía, con un grado académico de preparatoria lo cual equivale a 16.7%, y 30 informantes que sí tienen conocimientos de derechos humanos, discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal y Agrupamiento de Fuerza de Tarea, los cuales cuentan con preparatoria y algunos con licenciatura.

Los cuales se dividieron en 30 policías con una jerarquía de 10 policías segundos, 10 policías primeros y 10 suboficiales siendo el 83.3 % el total.

10 INFORMANTES SON MUJERES SIN CONOCIMIENTO EN DERECHOS HUMANOS DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA, CON PREPARATORIA	30 INFORMANTES SÍ TIENEN CONOCIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON PREPARATORIA Y LICENCIATURA	TOTAL DE INFORMANTES 40
16.7%	83.3 %.	100%

POLICÍAS SEGUNDOS CON CONOCIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON PREPARATORIA	POLICÍAS PRIMEROS CON CONOCIMIENTOS EN DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON PREPARATORIA	POLICÍAS SUBOFICIALES CON CONOCIMIENTOS EN DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON LICENCIATURA	TOTAL DE INFORMANTES
10	10	10	30

De los 30 policías encuestados, 15 de ellos son mujeres y los otros 15 son hombres.

POLICÍAS MUJERES CON CONOCIMIENTO EN DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA	POLICÍAS HOMBRES CON CONOCIMIENTO EN DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA	TOTAL DE INFORMANTES
15	15	30

En cuanto al nivel educativo 10 tienen el nivel de licenciatura, dando un porcentaje de 29%, y 20 cuentan con preparatoria y son pasantes en derecho dando un porcentaje de 54.3%.

Como podemos observar en estos datos el nivel máximo es licenciatura y el nivel más bajo es preparatorio.

10 INFORMANTES CUENTAN CON ESTUDIOS DE LICENCIATURA	20 INFORMANTES SÍ TIENEN CONOCIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON PREPARATORIA	TOTAL DE INFORMANTES
29.%	54.3 %.	83.3%

Ahora bien las categorías estriadas están en base a las características de los informantes.

Informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos Discriminación y Violencia.

Informantes mujeres y hombres con preparatoria y conocimiento de Derechos Humanos Discriminación y Violencia.

Informantes mujeres con licenciatura y conocimiento de Derechos Humanos discriminación y violencia.

La finalidad es analizar si los encuestados policías preventivos del Distrito Federal que no cuentan con capacitación de discriminación y violencia hacia la mujer policía a través de la capacitación y enseñanza pueden cambiar o mejorar su actuación frente a la mujer policía.

Los resultados de las repuestas al cuestionario se utilizarán para evaluar si los conocimientos que ya poseen son suficientes o incrementar la capacitación en derechos fundamentales.

Evaluamos los programas, procedimientos, organización y secuencia en materia de derechos humanos y de discriminación y violencia hacia la mujer policía que tiene la Secretaría de Seguridad Pública.

Analizamos los conocimientos específicos con los que cuenta el policía en razón a las repuestas, y si se puede reducir el índice de violaciones a los derechos fundamentales y a la discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva.

6.2 Análisis de los resultados de las dos poblaciones del personal que tiene conocimientos y los que no lo tienen sobre derechos humanos, discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

Los temas que contiene el cuestionario son:

Actuación Policial.

En lo relativo a la actuación del policía en la vía pública, dentro y fuera de sus agrupamientos o sectores, los policías deben de actuar de acuerdo a la ley así lo menciona el marco legal donde se desenvuelven los servidores públicos.

El policía actuará correctamente cuando tenga los conocimientos y se apegue a la normatividad que señala el derecho y las instituciones gubernamentales que rigen

su actuación.

En relación a la pregunta sobre el servicio y a su actuación en la vía pública los informantes dieron la siguiente respuesta: "en el servicio policial la mayoría de policías y mujeres policías actúan de acuerdo a lo ordenado por la ley, con respeto a los derechos humanos, a los principios generales del derecho y a la doctrina".



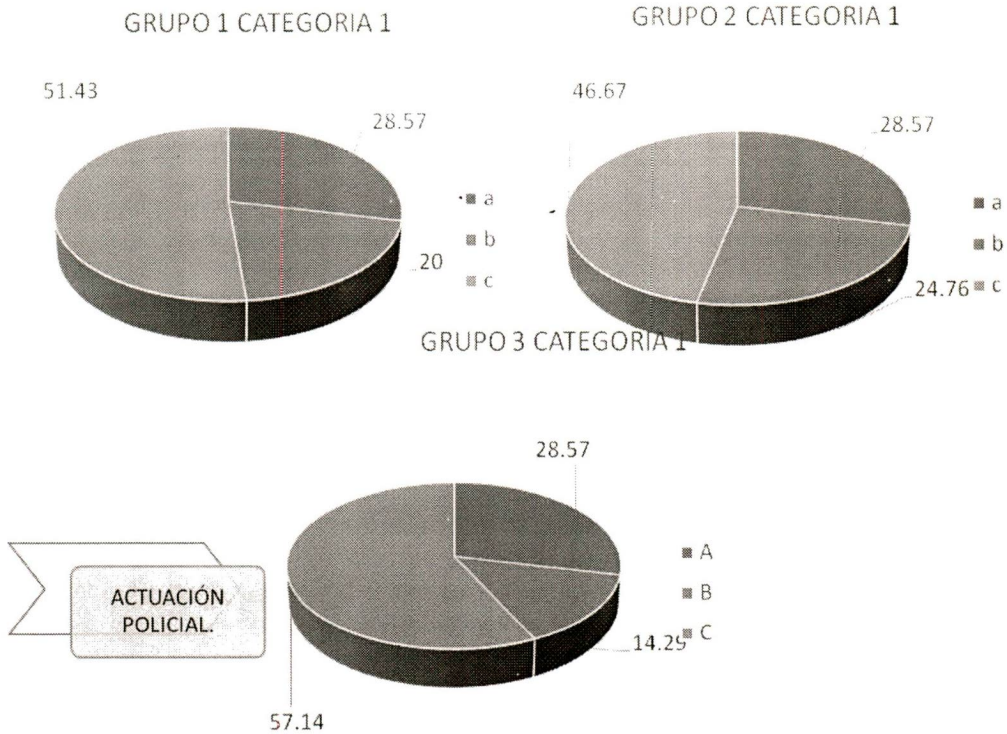
**ANALISIS DE
RESULTADOS.**



GRUPOS - CATEGORIA 1



ACTUACIÓN POLICIAL.



Ante los actos de discriminación y violencia los informantes con conocimientos manifestaron que se presentan esporádicamente y que no realizaban actos de discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

Cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal es agredida por una persona o por la sociedad, en relación a la discriminación y violencia los policías deberán de intervenir para que ese acto ya no continuara realizándose, así respondieron en su mayoría los grupos con conocimiento y sin conocimiento, hombres y mujeres policías informantes.

La actuación policial ante una situación de discriminación y violencia hacia una mujer policía por parte de sus compañeros o superior jerárquico debe hacer la denuncia y así fue la respuesta por parte de la mayoría de los informantes con conocimiento y sin consentimiento hombres y mujeres, sólo 10% contestaron que no denunciarían por miedo a perder el empleo.

De las respuestas observamos que la información y capacitación en materia de

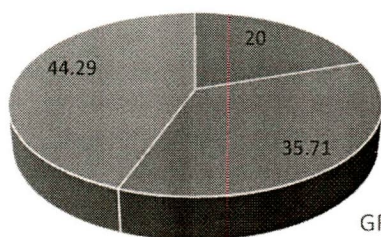
derechos humanos, en base a la discriminación y violencia es esencial para que la mujer policía preventiva tenga una vida digna.

Afirmamos que el conocimiento hace una gran diferencia en la promoción y defensa de los derechos humanos.

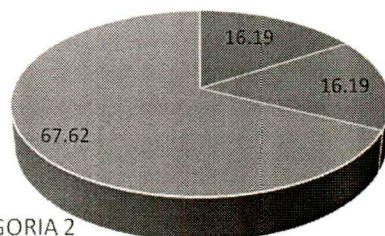
GRUPOS - CATEGORIA 2

DISCRIMINACIÓN.

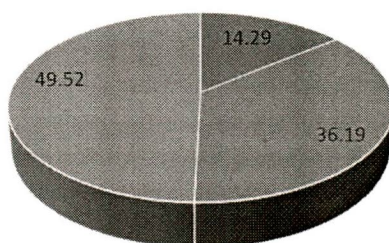
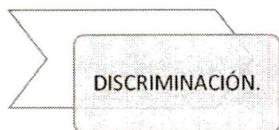
GRUPO 1 CATEGORIA 2



GRUPO 2 CATEGORIA 2



GRUPO 3 CATEGORIA 2



Discriminación hacia la Mujer Policía Preventiva del Distrito Federal, Agrupamiento de Fuerza de Tarea (Zorros).

Opinaron los grupos con conocimiento y sin conocimiento en su mayoría que la mujer policía preventiva del Distrito Federal en ocasiones se le violentan sus derechos y se le discrimina.

En su minoría. El 10% afirma que si son violentados sus derechos humanos, y discriminada ejemplo de lo manifestado es cuando son nombrados los servicios.

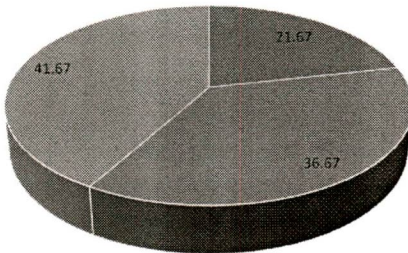
Ante una situación de servicio, cuando una mujer policía realiza la tarea de seguridad, la sociedad y el compañero policías se sienten más inseguros del servicio, porque lo proporciona una mujer, la respuesta en su mayoría de informantes de los grupos con conocimiento y sin consentimiento fue: que no se sentían menos inseguros y que en ocasiones la mujer policía cumplía mejor su servicio que el hombre. Un grupo minoritario del 30% de informantes sin conocimiento contestó que sí se sentían inseguros aunque esto fuera un acto de discriminación. Lo correcto es que los policías se le tengan igual confianza al realizar el servicio sin importar su género.

En relación al reclutamiento para formar parte de un grupo especial se le discrimina por el hecho de ser mujer, la justificación es que no cuenta con la fuerza física que le le pide para desarrollar el servicio.

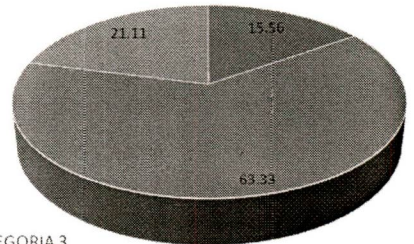
GRUPOS - CATEGORIA 3

VIOLENCIA.

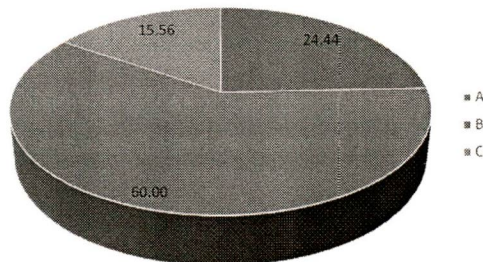
GRUPO 1 CATEGORIA 3



GRUPO 2 CATEGORIA 3



GRUPO 3 CATEGORIA 3



VIOLENCIA.

Violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.

En la opinión de la mayoría de los informantes con conocimiento y sin consentimiento, hombres y mujeres ante la violencia que se manifiesta hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal manifestaron que la violencia económica es la más frecuente y la violencia de género en ocasiones se llega a presentar, la minoría de los dos grupo contestó que también se presenta la violencia sexual por parte de sus compañeros como de sus superiores jerárquicos.

Cuando la sociedad expresa un sentimiento de inseguridad porque es protegida por una mujer policía preventiva del Distrito Federal, Agrupamiento de Fuerzas Especiales se está produciendo un acto de: Discriminación. El 90% de informantes con conocimiento y sin conocimiento contestaron correctamente que es un acto de discriminación hacia la mujer policía, que donde la ley no distingue no se tiene que distinguir y que tanto el hombre como la mujer son iguales.

Respecto a una situación de un hombre policía preventivo del Distrito Federal que hace mención "además de cuidar mi sector de patrullaje ahora tengo que cuidar también a mi compañera policía" se está produciendo un acto de discriminación esto es una respuesta correcta por parte de los informantes con conocimiento y sin conocimiento, la minoría de informantes que fue el 30% afirmaron que es verdad que el policía tenga que cuidar a su compañera y cuidar su servicio.

En la mayoría de informantes con conocimiento y sin consentimiento hombres y mujeres la violencia física por parte de la sociedad hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en servicio se produce en algunas ocasiones pues hay días que no se presentan estos actos.

Para el policía en relación a la violencia sexual hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio por parte de sus compañeros o superiores jerárquicos la afirmación de los grupos con conocimiento y sin consentimiento fue que la violencia sexual se presenta en algunas ocasiones y en algunas compañeras que provocan esta situación.

En relación al criterio que deben tener los policías cuando se produce un ofrecimiento de dinero hacia una compañera policía por parte de un policía o superior jerárquico, es que se está produciendo un tipo de violencia económica esta fue la observación correcta que dieron los grupos de informantes con conocimiento y sin conocimiento de discriminación y violencia.

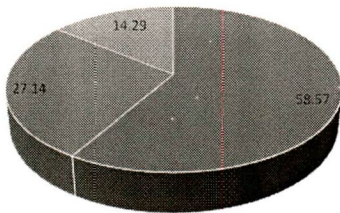
Esto demuestra con claridad que el concepto de violencia económica se conoce muy bien y que poco se produce en los agrupamientos y sectores.

La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal "no se presenta" fue la respuesta de la mayoría de los grupos de informantes.

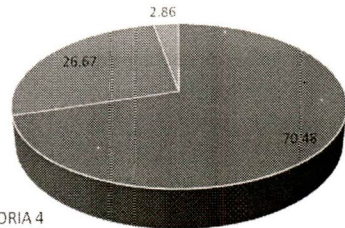
GRUPOS - CATEGORIA 4

MARCO JURIDICO.

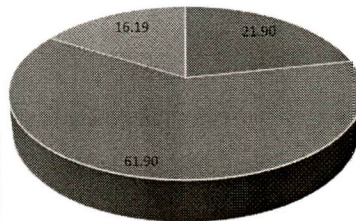
GRUPO 1 CATEGORIA 4



GRUPO 2 CATEGORIA 4



GRUPO 3 CATEGORIA 4



MARCO JURIDICO.

Marco Jurídico en cuanto a la situación de discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal y Agrupamiento de Fuerza de Tarea (Zorros).

Un alto porcentaje de los policías preventivos del Distrito Federal cuentan con conocimientos jurídicos y en relación a los principios de actuación que contempla la Carta Magna que deberán respetar todos los cuerpos de seguridad pública, los informantes con conocimiento y sin conocimiento en su mayoría respondieron que son Servicio a la comunidad, disciplina y respeto a los derechos humanos.

El conocer los derechos y obligaciones que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla es muy importante puesto que es la base del marco jurídico que rige a nuestro país, a la actuación de las instituciones como de las personas ésta fue la respuesta que dieron los grupos de informantes con conocimiento y sin consentimiento hombres y mujeres en su mayoría.

Los servidores públicos con conocimiento y sin conocimiento informaron que conocen la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores, que saben y conocen las sanciones que serán resultado de actos de discriminación o violencia.

Los policías informantes de los grupos en su mayoría afirmaron correctamente que la autoridad que es competente para conocer agresiones hacia las compañeras en primera instancia es el juzgado cívico. En su minoría los informantes sin conocimiento no lo manifestaron.

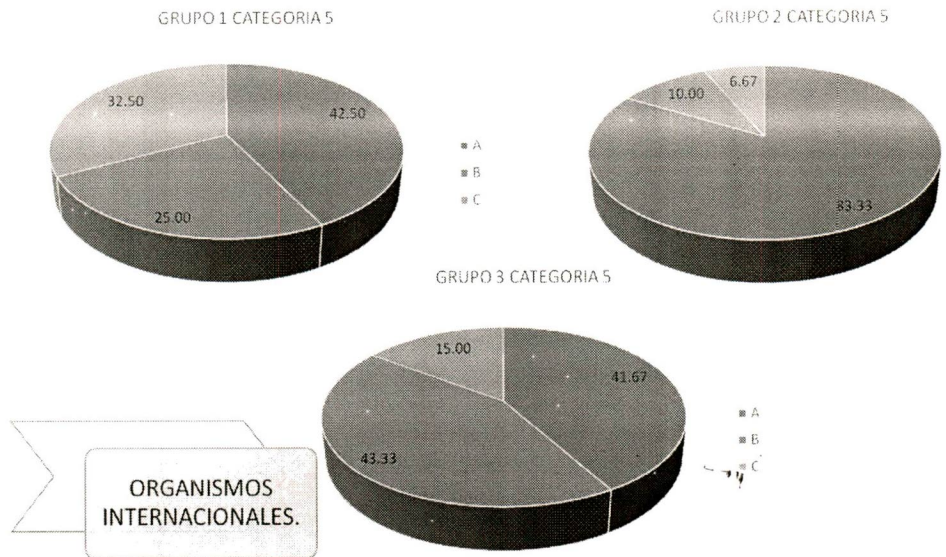
Ante una situación de agresión y que constituya un delito, es el ministerio público especializado quien es competente para conocer, así fue la respuesta correcta de los informantes con conocimiento. Los informantes sin conocimiento no contestaron.

La mayoría de policías con conocimiento y sin conocimiento específicos están convencidos de la igualdad de derechos y obligaciones que otorga la ley tanto a la mujer policía como al hombre policía.

Observamos que los cursos de actualización en materia jurídica si cubren con los objetivos marcados por la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal.

GRUPOS - CATEGORIA 5

ORGANISMOS INTERNACIONALES.



Organismos Internacionales ONU: que se refieren a la violencia y discriminación hacia la mujer.

Afirman los policías preventivos del Distrito Federal que conocen los organismos a nivel internacional que protegen a la mujer contra los actos de discriminación o violencia.

Mencionan correctamente los policías con conocimiento específico que un organismo a nivel internacional que protege a la mujer contra actos de discriminación o violencia es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Los mencionados servidores públicos en su mayoría con conocimiento y sin conocimiento expresaron conocer la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, que la trata de manera específica la Convención de Belem Do Para, un grupo minoritario no respondió por no tener conocimiento de estas leyes.

Los policías con conocimiento específico de violencia y discriminación en su mayoría respondieron acertadamente que el código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley hace mención de la discriminación o violencia hacia la mujer. Los informantes sin conocimiento no contestaron en su mayoría por no tener referencias y conocimiento otros contestaron que no tenían un conocimiento muy preciso sobre los organismos a nivel internacional.

Los policías con conocimiento específico y sin conocimientos afirmaron en su mayoría que la discriminación y violencia hacia la mujer, también se considera una violación a los derechos humanos.

Los grupos de informantes contestan en su mayoría que a veces se violan los derechos humanos de discriminación y violencia porque el estado no cumple con sus objetivos y fines.

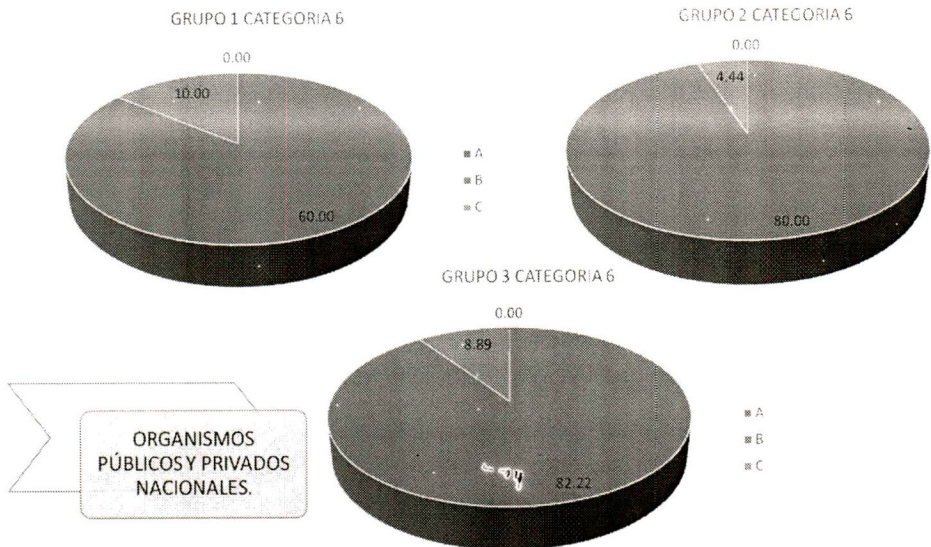
Que en México se le discrimina a la mujer en todos los ámbitos (laborales, políticos etc.) y que la ley que protege a la mujer es Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia fue la respuesta que dieron los policías con conocimiento y sin conocimiento hombres y mujeres en su mayoría y la minoría de informantes no manifestó nada por no conocer el tema con exactitud.

La ley general de acceso a la mujer a una vida libre de violencia, los grupos de informantes en su mayoría afirmaron correctamente, que esta ley protege a la mujer policía en su servicio y fuera de él, pero que pocas mujeres solicitan su aplicación, la minoría restante de los grupos no contestaron por no tener conocimiento específico.

En referencia a La ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, los policías que forman los grupos con conocimiento y sin conocimiento respondieron en su mayoría que es importante conocerla y sus alcances y los minoritarios de los grupos no contestaron por no tener las bases y conocimientos.

GRUPOS - CATEGORIA 6

ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS NACIONALES.



Organismos públicos o privados donde se puede canalizar a la mujer víctima de violencia y discriminación.

Algunas de las instituciones que existen en México a nivel nacional que protegen a la mujer contra actos de discriminación o violencia es el Instituto de la Mujer del Distrito Federal así lo respondieron los grupos con conocimiento hombres y mujeres en su mayoría y el grupo minoritario de informantes sin conocimiento no contestó por no saber de la existencia de esta institución.

La institución Vida sin Violencia es otra de las instituciones protectora de la mujer cuando es violentada por los actos de discriminación y violencia así lo dieron a conocer los grupos policiales con conocimiento y sin conocimiento en su mayoría.

Los policías con conocimiento y sin conocimiento hombres y mujeres en su mayoría respondieron que el Instituto de la Mujer tiene por objetivo proteger a la mujer contra actos de discriminación y violencia y que este Instituto se encuentra en el Distrito Federal.

La Asociación para el Desarrollo Integral de las Personas Violadas es la institución que presta ayuda a las mujeres que son abusadas sexualmente así lo dieron a conocer los grupos de informantes con conocimiento hombres y mujeres en su mayoría, mientras que los informantes sin conocimiento especializado en discriminación y violencia no manifestaron nada, por no tener conocimiento del tema.

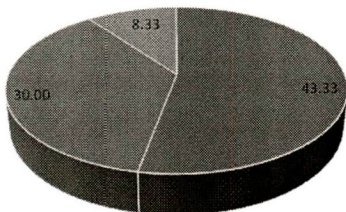
Los grupos de informantes con conocimiento y sin conocimiento en su mayoría contestaron correctamente que ante una situación de discriminación y violencia la institución que tiene la jurisdicción es la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y pueden ser canalizados al centro de atención a las víctimas (CAVI) para que los represente y ayude en su asesoría y protección.

Cuando se presentan actos de discriminación y violencia hacia la mujer se está atentando en contra de la cultura así lo dieron a conocer los grupos con conocimiento especializado en discriminación y violencia.

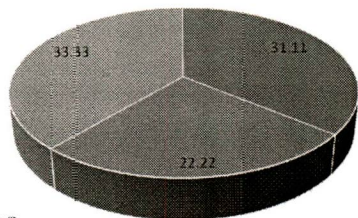
GRUPOS - CATEGORIA 7

APOYO PSICOLÓGICO A LOS AFECTADOS.

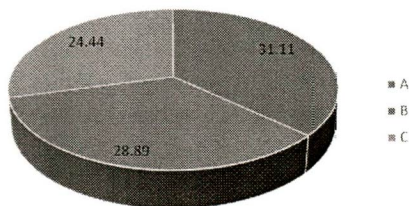
GRUPO 1 CATEGORIA 7



GRUPO 2 CATEGORIA 7



GRUPO 3 CATEGORIA 7



APOYO PSICOLÓGICO A LOS AFECTADOS.

El apoyo psicológico a las víctimas y a los victimarios de la discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal y Agrupamiento de Fuerza de Tarea (Zorros).

La Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer destaca que la discriminación obstaculiza el crecimiento cultural, ésta fue la respuesta de los grupos con conocimiento especializado en discriminación y violencia. El grupo de informantes sin conocimiento no contestó por no tener los conocimientos suficientes.

En su totalidad el grupo de policías con conocimientos específicos hombres y mujeres contestaron correctamente que la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce la necesidad de un cambio de actitud a través de la educación para que los hombres y las mujeres acepten la igualdad de derechos. El grupo de informantes sin conocimiento específico en discriminación y violencia no contestó.

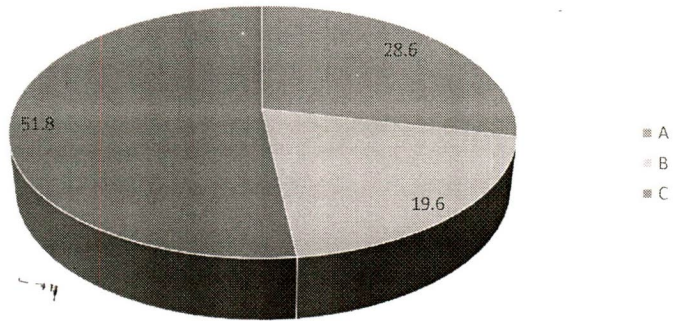
El apoyo psicológico para superar los actos sufridos por discriminación y violencia hacia la mujer policía es fundamental ya que no puede prestar el servicio la mujer que tenga una autoestima baja u otra enfermedad mental así lo comentaron los grupos con conocimiento hombres y mujeres en su mayoría, el grupo que no tiene conocimiento especializado no contestó por no tener información clara.

La capacitación en la materia de Derechos Humanos por parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y el Instituto Técnico de Formación Policial, es indispensable para que los policías preventivos del Distrito Federal respeten y no se realicen actos de discriminación o violencia y mucho menos no se atente contra los derechos humanos de la mujer policía preventiva del Distrito Federal. Así lo manifestaron los grupos encuestados en su totalidad.

El cambio de actitud es fundamental ante las situaciones de discriminación y violencia hacia la mujer policía, para lo cual se necesita el compromiso de las autoridades de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal como del Instituto Técnico de Formación Policial para que en todos los cursos se promueva la difusión, promoción, respeto y protección de los Derechos Humanos.

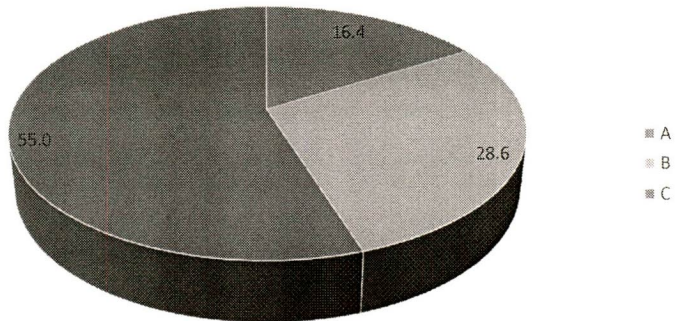


ACTUACIÓN POLICIAL.



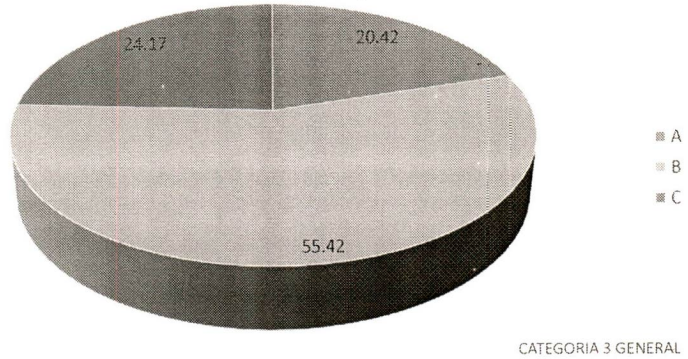
CATEGORIA 1 GENERAL

DISCRIMINACIÓN.

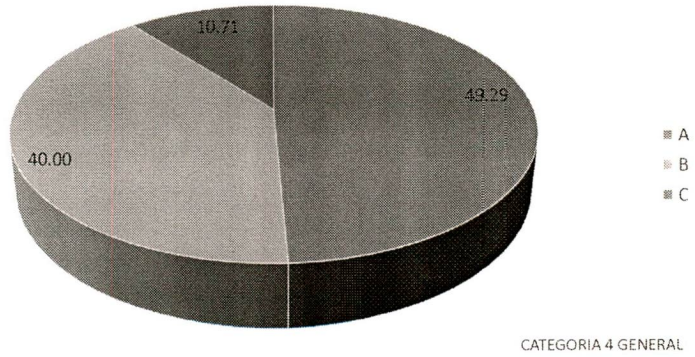


CATEGORIA 2 GENERAL

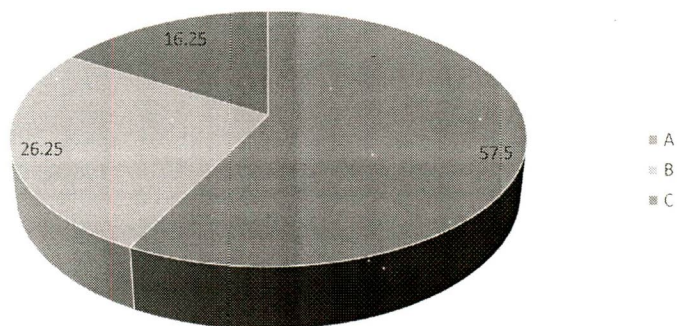
VIOLENCIA.



MARCO JURIDICO.

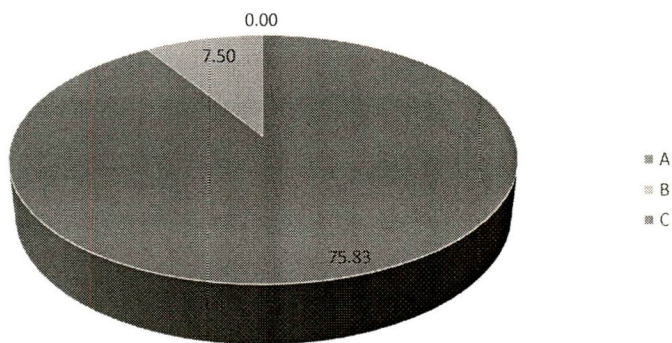


ORGANISMOS INTERNACIONALES.



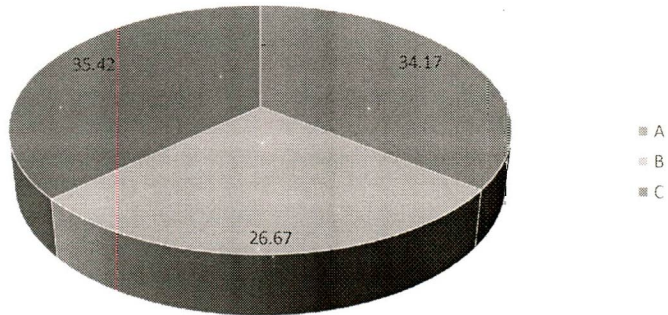
CATEGORIA 5 GENERAL

ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS NACIONALES.



CATEGORIA 6 GENERAL

APOYO PSICOLÓGICO A LOS AFECTADOS.



CATEGORIA 7 GENERAL

TOTALIDAD DE RESPUESTAS DEL
CUESTIONARIO (Instrumento de
recolección de información).

TOTAL DE RESPUESTAS



PROPUESTAS

A continuación se hace un resumen de algunas posibles medidas que se deben implementar para mejorar el actuar de la mujer policía preventiva del Distrito Federal, teniendo como base las respuestas que dieron los informantes, para tratar de quedar libre de discriminación o violencia:

- Promover un respeto social, que fomente el no producir actos de discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal.
- La existencia de un ombudsman en la policía del Distrito Federal, el cual fomente el respeto en la sociedad hacia el policía y la mujer policía preventiva del Distrito Federal.
- Un articulado en el cual se obligue a las personas superiores jerárquicos ha

respetar los derechos humanos del servidor público.

- Certeza jurídica que surge de saber que se tiene respaldo legal.
- Compromiso de aplicar las leyes y reglamentos más precisos dirigidos a la protección de la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su labor policial
- Promover mejoras salariales, prestaciones e incentivos por ser mujer operativa.
- Promover programas de capacitación donde se promueva la igualdad de género y el respeto hacia la mujer.
- Establecer verdaderas áreas de Psicología y de respeto a los derechos humanos donde se pueda denunciar violaciones a los derechos fundamentales.
- Motivar a las mujeres policías preventiva del Distrito Federal de diferentes formas que se sientan orgullosas de ser un servidor público.
- El respetar los horarios de servicio, sin discriminación y preferencias.
- Promover que los exámenes de control y confianza se realicen de acuerdo al respeto a los derechos humanos, sin que se den actos de discriminación y violencia por parte de los trabajadores y servidores públicos que los realizan .
- Que se respeten los derechos fundamentales por parte de la sociedad hacia el policía.
- Que la comisión de derechos humanos realice visitas a los agrupamientos y sectores e instituto técnico de formación policial con el fin de vigilar que no se violen derechos humanos actos de discriminación y violencia en el personal

policial como alumnos becarios.

- Que la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal realice exámenes de control y confianza, poniendo mayor atención al examen psicológico y polígrafo los cuales nos darán como resultado si el personal de estructura está cumpliendo con el respeto a los derechos humanos del personal.
- Establecer mecanismo de comunicación con otras instituciones que promuevan los derechos humanos como es el Instituto de la Mujer, la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

CONCLUSIONES.

1.- No hace mucho tiempo que se ha empezado a hablar sobre los derechos de las mujeres a no ser discriminada y mucho menos hacer violentada sin embargo la difusión de estos derechos es nula, puesto que esta información no llega a la población en general y en particular a la mujer policía preventiva del Distrito Federal, en teoría este sector está protegido por las leyes, tratados, convenciones y declaraciones internacionales, sin embargo, la evidencia empírica nos dio como resultado que las mujeres policías preventivas del Distrito Federal y las mujeres de los agrupamiento de fuerzas especiales, desconocen sus derechos.

Por lo anterior, es importante mencionar que las leyes no se hacen valer por el simple hecho de establecerlas en un documento sino en su aplicación.

2.- En la realidad las mujeres policías preventivas del Distrito Federal son afectadas por el estereotipo negativo al creer que en materia de derechos humanos, discriminación y violencia, es letra muerta, esto es resultado de la falta de capacitación, información, promoción y defensa de los derechos humanos por parte de las instituciones encargadas de hacerlo y de un estado incapaz de implementar mecanismos donde se promueva la defensa y promoción de derechos fundamentales.

3.-La discriminación y la violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal se sigue presentado esto es gracias a la costumbre y a un marco jurídico ineficaz, que no defiende ni promueve la erradicación de la discriminación y la violencia, donde el policía presta su servicio en base a la ley y a lo ordenado por sus superiores, sin razonar lo que está realizando.

4.- Que la discriminación y violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal se presenta, por el desconocimiento de los derechos humanos, que esta situación se ejerce diariamente en los servicios gracias a la costumbre y a los hábitos por parte de los compañeros así como de los superiores jerárquicos, y de la falta de supervisión de las instituciones encargadas de promover y defender los derechos humanos. Que no se denuncia los hechos por miedo a perder su trabajo.

5.- Es importante la difusión sobre derechos humanos y sobre todo que ya no se produzcan actos de discriminación o violencia hacia el personal, esto se lograría capacitando y educando al personal de policías, oficiales, jefes y superintendentes así como una adecuada legislación, donde se promueva la defensa y promoción de los derechos humanos.

6.- Se pudo demostrar que la mayoría de policías no tienen conocimiento de las instituciones internacionales y nacionales que defienden y promueven la no discriminación o violencia, que cuando se produce un acto en contra de la dignidad, discriminación y violencia, el policía no sabe a qué institución acudir y mucho menos el procedimiento que se va a seguir.

7.- Las leyes policiales no contemplan un apartado de defensa y promoción de los derechos humanos, por lo cual los policías y las mujeres policías preventivas del Distrito Federal se encuentran en un estado de indefensión y desigualdad ante otras instituciones.

8.- La forma de denunciar los actos de discriminación y violencia deberían de ser más sencillos, que la carga de la prueba la tenga la institución y las personas que

ejercen el mando, que haya verdadera credibilidad hacia la palabra del que denuncia, que exista un defensor de los derechos humanos de los policías y no como es ahora una contraloría, asuntos internos y demás direcciones que tienen por objeto el callar al denunciante.

9.- Que se cree una defensoría de oficio de los derechos humanos, en base a que el policía preventivo del Distrito Federal no cuenta con recursos económicos para pagar a un abogado particular en contra de los actos que producen los superiores jerárquicos que forman parte de la estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal

ANEXO I.

CUESTIONARIO CONTESTADO.

CUESTIONARIO DE DERECHOS HUMANOS.

TEMA.

LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DEL HOMBRE POLICÍA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL AGRUPAMIENTO DE FUERZA DE TAREA (ZORROS).

ENCUESTA A POLICIAS PREVENTIVOS DEL DISTRITO FEDERAL PARA VALORAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO ESPECIFICO QUE TIENE RESPECTO A LA DISCRIMINACION Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

Nombre _____

Grado _____ Nivel académico _____

Sector o Agrupamiento _____ Fecha _____

INSTRUCCIONES: DE LAS SIGUIENTES CUESTIONES, SUBRAYE LA OPCIÓN QUE CONSIDERE CORRECTA.

1. Siempre en su servicio el policía debe de actuar en base a:

- a) A lo establecido en las leyes y reglamentos.
- b) A lo que considere lo más correcto según su criterio.
- c) A lo que le hayan ordenado sus superiores.

2. En el actuar policial y en su servicio el policía preventivo del Distrito Federal primordialmente debe de respetar:

- a) Los principios religiosos.
- b) Los derechos humanos.
- c) La doctrina policial.

3. En la práctica policial forman parte de los derechos humanos:

- a) La jurisprudencia y la costumbre.
- b) La discriminación y la violencia.
- c) La doctrina y los principios del derecho.

4. En el servicio policial el hombre policía preventivo del Distrito Federal no debe realizar hacia la mujer policía.

- a) Discriminación y violencia.
- b) Dejarla sola.
- c) Hablarle y educarla.

5. Cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal sea agredida por una persona civil en su servicio por hacer cumplir la ley y esta persona la trata de golpear o la insulta, por lo cual se producen actos de discriminación y violencia hacia la mujer policía, su compañero que presencia los hechos ¿qué debe hacer?

- a) No hacer nada, porque no es su problema.
- b) No intervenir, porque se lo merecía por ser mujer.
- c) Intervenir, porque se están violentados sus derechos.

6. La mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de discriminación por parte de sus superiores jerárquicos ¿qué debe de hacer?

- a) No hacer nada.
- b) Aceptar los actos.
- c) Denunciar los actos.

7. En el actuar policial la mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de discriminación debe.

- a) No hacer nada.
- b) Aceptar el hecho.
- c) Denunciar el hecho ante la autoridad correspondiente.

8. La mujer policía preventiva del Distrito Federal al ingresar a un agrupamiento de fuerzas espaciales y con mayor atención al agrupamiento de fuerza de tarea usted considera que ella será discriminada ¿con qué frecuencia?

- a) Nunca.
- b) En algunas ocasiones.
- c) Siempre.

9. En los agrupamientos de fuerzas especiales y agrupamiento de fuerza de tarea, la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio será violentada ¿con qué frecuencia?

- a) Nunca.
- b) En algunas ocasiones.
- c) Siempre.

10. En el agrupamiento de fuerza de tarea, la mujer policía preventiva del Distrito Federal es violentada o discriminada en su relación de subordinación ¿con qué frecuencia?

- a) Nunca.
- b) En algunas ocasiones.
- c) Siempre.

11. Cuando un policía preventivo del Distrito Federal insulta, veja o rebaja la integridad de una mujer policía preventiva del Distrito Federal, está realizando un acto en contra de:

- a) Los derechos humanos.
- b) La técnica y la táctica policial.
- c) El desarrollo intelectual.

12. Cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal y del agrupamiento de fuerza de tarea, es separada de su servicio sin haber motivo, sólo por el hecho de ser mujer y es enviada al agrupamiento femenino, se está realizando un acto de:

- a) Una falta cívica.
- b) Una falta a los reglamentos.

c) Un acto violatorio de discriminación y violencia.

13. Cuando la sociedad expresa un sentimiento de inseguridad porque es protegida por una mujer policía preventiva del Distrito Federal y agrupamiento de fuerzas especiales se está produciendo un acto de:

- a) Un acto de justicia.
- b) Un acto de seguridad.
- c) Un acto de discriminación.

14. Cuando un hombre policía preventivo del Distrito Federal hace mención de la frase: “además de cuidar mi sector de patrullaje ahora tengo que cuidar también a mi compañera policía” se está produciendo un acto de:

- a) Soberbia.
- b) De verdad.
- c) Discriminación.

15. La violencia física por parte de la sociedad hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en servicio, se produce ¿con qué frecuencia?

- a) Nunca.
- b) En algunas ocasiones.
- c) Siempre.

16. La violencia sexual hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio o fuera de él por parte de sus superiores se presenta ¿con qué frecuencia?

- a) Siempre.
- b) En ocasiones.
- c) Nunca.

17. ¿Qué tipo de violencia se produce hacia la mujer policía del Distrito Federal cuando se ofrece dinero, dadas, promesas por realizar o dejar de realizar actos que la ley no permite?

- a) Psicológica.
- b) Patrimonial.

c) Económica.

18. ¿La violencia económica hacia la mujer policía preventiva del Distrito federal por parte de sus compañeros o superiores jerárquicos se da cuando se le ofrece dinero?

a) Sí.

b) No.

Por qué sí o por qué no, explíquelo:

19. La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal, en los agrupamientos fuerzas especiales, fuerza de tarea, se produce ¿con qué frecuencia?

a) Nunca.

b) En ocasiones.

c) Siempre.

20. La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal se produce por ser más débil, menos inteligente ¿con qué frecuencia?

a) Siempre.

b) En ocasiones.

c) Nunca.

21. La mujer policía preventiva del Distrito Federal de los agrupamientos de fuerzas especiales, agrupamiento de fuerza de tarea ¿conoce el concepto de Violencia?

a) Sí.

b) No.

Por qué sí o por qué no, explíquelo:

22. ¿Qué ley en México es de mayor jerarquía y forma parte del marco jurídico de la policía preventiva del Distrito Federal?

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Ley de Seguridad Pública o Ley que Regula el Uso de la Fuerza.

c) Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

23. ¿Cuáles son los principios de actuación que contempla la Carta Magna que deberán respetar todos cuerpos de seguridad pública?

- a) Servicio a la comunidad, disciplina, respeto a los derechos humanos y legalidad.
- b) Eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los Derechos Humanos.
- c) Patriotismo, costumbre, legalidad, jurisprudencia, moralidad y ética.

24. ¿Ante qué autoridad se le deberá presentar a un hombre policía que esté agrediendo a una mujer policía en vía pública?

- a) Ministerio Público.
- b) Juez Cívico.
- c) DIF. D.F. Programa de Atención Psicológica para Generadores de Violencia Familiar.

25. ¿La Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos hace referencia a las sanciones que sean resultado de actos de discriminación o violencia?

- a) Sí.
- b) No.

Por qué sí o por qué no, explíquelo:

26. El código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley ¿hace mención de la discriminación o violencia que puede sufrir la mujer policía preventiva del Distrito Federal?

- a) Sí.
- b) No.

Por qué sí o por qué no, explíquelo:

27. ¿Qué organismos a nivel internacional de manera específica protegen a la mujer policía contra la violencia o discriminación?

- a) Convención de Belem Do Para.
- b) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.
- c) Declaración Universal de Derechos Humanos.

28. En México se le discrimina a la mujer en todos los ámbitos (laborales, políticos etc.) ¿qué leyes la protegen de manera directa?

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

29. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer también previene que:

- a) La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos, tanto si el responsable es un funcionario o la provoca un particular.
- b) La responsabilidad estatal de la violencia contra la mujer resulta si la conducta está basada en el sexo.
- c) Cuando el Estado no procede con la debida diligencia para impedir las violaciones de los derechos cometidos por particulares y castigar todo acto de violencia.

30. ¿Qué organismos internacionales protegen a la mujer en sus derechos económicos civiles y políticos?

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*
- c) *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.*

31. La Carta de Naciones Unidas fue el primer instrumento jurídico internacional que afirmó la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, donde se incluyó:

- a) El sexo como uno de los motivos prohibidos de discriminación.
- b) La raza y el idioma como motivo prohibido de discriminación.
- c) La religión como motivo prohibido de discriminación.

32. Los derechos de igualdad entre los hombres y las mujeres fueron consignadas por vez primera en:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos y aprobados en el Asamblea General de 1948.
- b) En la Carta de la Naciones Unidas.
- c) En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

33. ¿Qué Institución a nivel mundial protege a la mujer en su trabajo contra la violencia o discriminación?

- a) Organización Internacional del Trabajo.
- b) Agrupación Política Nacional de Mujeres A.C.
- c) Centro de Atención a Víctimas.

34. ¿Qué Institución existe en el D.F. que protege a la mujer contra la violencia o discriminación?

- a) Instituto de la Mujer del Distrito Federal.
- b) Centro de Atención para Hombres que Maltratan a su Mujer.
- c) Agrupación Mexicana de Mujeres Liberales A.C.

35. En caso de que una mujer policía le pida ayuda a un policía por haber sido abusada sexualmente ¿a qué organización la podría mandar?

- a) Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C.
- b) Organización para Personas Violentadas A.C. en el Distrito Federal.
- c) Asociación de Hombres y Mujeres Violentos en la República Mexicana.

36. ¿Qué Institución protege a la mujer policía cuando es víctima de violencia física?

- a) Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal Programa.
- b) Procuraduría General de la República los Estados Unidos Mexicanos
- c) Centro de Atención a Mujeres con Problemas Psicológicos en el Distrito Federal.

37. ¿A quién se le debe tratar psicológicamente ante un acto de violencia o discriminación del hombre policía preventivo del Distrito Federal contra la mujer policía preventiva?

- a) A la mujer.
- b) Al hombre.
- c) A los dos.

38. La Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer destaca que la discriminación obstaculiza el crecimiento ¿a qué tipo de crecimiento se refiere?

- a) Económico y social.
- b) Político.
- c) Cultural.

39. La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce la necesidad de un cambio de actitud a través de la educación para que los hombres y las mujeres acepten ¿qué?

- a) La igualdad de derechos.
- b) Superar los prejuicios y prácticas basadas en funciones estereotipadas.
- c) Reconocer la necesidad de una igualdad real de hecho y no sólo de derecho.

40. ¿Cree usted que con la capacitación en la materia de Derechos humanos por parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y el Instituto Técnico de Formación Policial, el policia aprenda a respetar más los derechos fundamentales y no se produzcan actos de Discriminación o Violencia hacia la mujer policia preventiva del Distrito Federal?

En esta última pregunta las respuestas fueron "no hemos recibido cursos específicos de discriminación y violencia del hombre hacia la mujer policia preventiva del Distrito federal por lo que pedimos que nos capaciten en esa área".

ANEXO 2

Tabla de resultados de la población que tiene conocimiento del tema

RESULTADO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL TEMA DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL AGRUPAMIENTO DE FUERZA DE TAREA (ZORROS), INCLUYENDO PERSONAL CON PREPARATORIA SIN CONOCIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER						
No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
1	siempre en su servicio el policía debe de actuar en base a:	90%	10%		a). <u>A lo establecido en la leyes y sus reglamentos.</u> b) Lo que le ordenen sus superiores. c). <u>A</u> Su criterio	El 90% los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en lo que establezca la ley y sus reglamentos dejando a un lado el criterio personal o lo que ordenen sus superiores
2	En el actuar policial y en su servicio el policía preventivo del Distrito Federal primordialmente debe de respetar:	0%	100%	0%	a) los principios religiosos. b) <u>los Derechos Humanos.</u> C) la doctrina policial.	El 100% policías encuestados manifestaron en su contestación que actúan correctamente cuando tienen conocimientos en derechos humanos.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
3	En la práctica policial forman parte de los derechos humano:	0%	40%	60%	a) la jurisprudencia y la costumbre. b) la Discriminación y la Violencia c) <u>la doctrina y los principios del derecho.</u>	Las opiniones de la doctrina, de los Ministros de la suprema corte de justicia de la nación, y los protocolos de respeto a los Derechos Humanos.
4	En el servicio policial el hombre policía preventivo del Distrito Federal no debe realizar hacia la mujer policía.	100%	0%	0%	a) <u>Discriminación y Violencia.</u> b) Dejarla sola. C) Hablarle y educarla	El 1005 policías encuestados manifestaron en su contestación que actúan correctamente cuando tienen conocimientos en derechos humanos, capacitación en valores, virtudes y equidad de género.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
1						
5	<p>Quando una mujer policía preventiva del Distrito Federal sea agredida por una persona civil en su servicio por hacer cumplir la ley y esta persona la trata de golpear, la insulta, por lo cual se produce actos de discriminación y violencia hacia la mujer policía, su compañero que presencia los hechos qué debe hacer:</p>	0%	0%	100%	<p>a) No hacer nada, porque no es su problema.</p> <p>b) No intervenir, porque se lo merecía, por ser mujer.</p> <p>c) <u>Intervenir, porque se están violentados los derechos</u></p>	<p>. Todos los policías opinaron que su actuación cuando se presenta agresiones hacia una mujer policía hay que actuar inmediatamente para que la situación no salga de control y se pueda ocupar la fuerza si es necesario</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
1						
6	La mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de Discriminación por parte de sus superiores jerárquicos debe de:	0%	0%	100%	a) No hacer nada. b) Aceptar los actos. c) <u>Denunciar los actos</u>	El 100% policías encuestados manifestaron en su contestación que cuando saben o son afectados por un acto de violencia y discriminación esto se debe de denunciar sin miedo a perder su trabajo.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
7	En el actuar policial la mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de Discriminación debe por parte de la sociedad.	0%	0%	100 %	a) No hacer nada. b) Aceptar el hecho. c) <u>Denunciar el hecho ante la autoridad correspondiente</u>	Todos los policías opinaron que la deducía es un acto de valentía, pero que se cuenta con instituciones que apoyan la decisión
8	policía preventiva del Distrito Federal al ingresar a un agrupamiento de fuerzas espaciales y con mayor atención al agrupamiento de fuerza de tarea la mujer será Discriminada:	0%	90%	10%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre.	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que si existen discriminación y violencia y que es muy difícil entrar a un agrupamiento de hombres donde solo existan criterios de hombres

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
9	En los agrupamientos de fuerzas especiales, agrupamiento de fuerza de tarea la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio será violentada.	0%	90%	10%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre	Todos los policías opinaron que cuando se trata de ingresar a un agrupamiento desde su reclutamiento hay intenciones por parte de los compañeros y superiores jerárquicos que no se quede
10	En el agrupamiento de fuerza de tarea, la mujer policía preventiva del Distrito Federal es violentada o Discriminada en su relación de subordinación.	0%	70%	30%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre.	El 70% de los policías encuestados manifestaron que el ambiente que priva en ese agrupamiento es que se trate por igual a los hombres y mujeres pero en el servicio si existen actos de discriminación y violencia.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
11	cuando un policía preventivo del Distrito Federal insulta, veja, o rebaja la integridad de una mujer policía preventiva del Distrito Federal, está realizando un acto en contra de:	100%	0%	0%	<p>a) <u>los Derechos Humanos.</u></p> <p>b) La técnica y la táctica policial.</p> <p>c) El desarrollo intelectual.</p>	Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en lo que establezca la ley y sus reglamentos dejando a un lado el criterio personal o lo que ordenen sus superiores
12	para cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal del agrupamiento de fuerza de tarea, es separada de su servicio sin haber motivo, solo por el hecho de ser mujer, y enviada al agrupamiento femenino, se está realizando actos de:	0%	0%	100%	<p>a) una falta cívica.</p> <p>b) una falta a los reglamentos.</p> <p>c) <u>Un acto violatorio de Discriminación y Violencia.</u></p>	Es un acto que discrimina por razón de género y que violenta los derechos humanos y que estos se encuentran reglamentados en la constitución y en los tratados internacionales.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
13	<p>Cuando la sociedad expresa un sentimiento de inseguridad porque es protegida por una mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerzas especiales se está produciendo un acto de:</p>	0%	0%	100 %	<p>a) un acto de justicia.</p> <p>b) un acto de seguridad.</p> <p>c) <u>un acto de discriminación</u></p>	<p>El 100% de los policías opinaron que no debe de haber actos de discriminación y violencia pero, cuando una mujer es mi compañera estoy en un esto de indefensión por que la mujer es mas débil físicamente</p>
14	<p>Cuando un hombre policía preventivo del Distrito Federal hace mención de la frase a demás de cuidar mi sector de patrullaje ahora tengo que cuidar también a mi compañera policía se está produciendo un acto de:</p>	30%	0%	70%	<p>a) Soberbia.</p> <p>b) De verdad.</p> <p>c) <u>Discriminación.</u></p>	<p>Los policías encuestados manifestaron en su contestación que si hay actos de discriminación en el servicio toda vez que se ve a la compañera como un objeto y no como persona</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
15	la violencia física por parte de la sociedad hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en servicio, se produce:	10%	90%	0 %	a) nunca. b) <u>en algunas ocasiones.</u> c) siempre.	Todos los policías opinaron que en la vía pública diariamente se producen actos que atentan contra su integridad física, pero hay que saberse imponer y ocupar la autoridad.
16	¿La violencia sexual hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio o fuera del por parte de sus superiores se presenta: ?	10%	90%	0%	a) Siempre. b) <u>En ocasiones.</u> c) Nunca	Los policías encuestados manifestaron en su contestación esta solo se produce a las mujeres policías preventivas, que dan pie o quieren algo beneficioso, por que no tiene los elementos necesario para que se les otorguen.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
17	¿Qué tipo de violencia se produce hacia la mujer policía del Distrito Federal cuando se ofrece dinero, dadas, promesas por realizar o dejar realizar actos que la ley no permite?	0%	0%	100 %	a) Psicológica b) patrimonial c) <u>económica</u>	Todos los policías opinaron que la violencia económica se presenta mas continuamente por las cosas materiales y la pobreza que se tiene por que se paga muy poco.
18	¿La violencia económica hacia la mujer policía preventiva del Distrito federal por parte de sus compañeros o superiores jerárquicos se da cuando se le ofrece dinero?	90%	10%	0%	a) <u>Sí.</u> c) No. Por qué sí o por qué no explícalo:	Los policías encuestados manifestaron que la violencia económica si se produce ejemplo de esto es que muchos de los compañeros que tienen hijos con las mujeres policías preventivas se promueven pensiones alimenticias

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	.OBSERVACIONES
		A	B	C		
19	La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal, en los agrupamiento fuerzas especiales, fuerza de tarea, se produce :	0%	40%	60 %	a) Nunca b) En ocasiones c) <u>Siempre</u>	Todos los policías opinaron que si se produce y ejemplo de esto es que solo existen cinco policías preventivas en ese agrupamiento.
20	La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal se produce por ser más débil, menos inteligente :	20%	80%	0%	a) Siempre. b) <u>en ocasiones.</u> c) nunca.	Los policías encuestados manifestaron que si se produce por que en la policía no existe ni igualdad ni libertad de género.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
21	la mujer policía preventiva del Distrito Federal de los agrupamiento de fuerzas especiales, agrupamiento de fuerza de tarea conoce el concepto de Violencia	100%	0%	0 %	a) <u>Si.</u> b) No. c) sí por qué no por qué.	Todos los policías opinaron que si conocen el concepto de violencia de genero pero que no se respeta en su actuación, por parte de sus superiores jerárquicos
22	¿Qué ley en México es de mayor jerarquía y forma parte del marco jurídico de la policía preventiva del Distrito Federal?	70%	30%	0%	a) <u>Tiene conocimientos en discriminación hacia la mujer policía del Distrito Federal.</u> b) Tiene el equipo suficiente para actuar. c) Tiene el apoyo por parte del jefe	Los policías encuestados manifestaron que es la constitución política de los estados unidos mexicanos , que en su parte dogmática se encuentra los derechos humanos y sus garantías

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
23	¿Cuáles son los principios de actuación que contempla la Carta Magna que deberán respetar todos cuerpos de seguridad pública?	30%	70%	0 %	<p>A) el servicio a la comunidad disciplina, respeto a los derechos humanos y legalidad.</p> <p>B) Eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los Derechos Humanos.</p> <p>C) Patriotismo, costumbre, legalidad, jurisprudencia, moralidad y ética.</p>	Todos los policías opinaron que los principios de actuación son: eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los derechos humanos.
24	¿Ante qué autoridad se le deberá presentar a un hombre policía que este agrediendo a una mujer policía en vía pública?	40%	60%	0%	<p>a) Ante el agente del ministerio público</p> <p>b) <u>Ante el superior jerárquico.</u></p> <p>c. Ante el juzgado cívico</p>	Los policías encuestados manifestaron en su contestación: que SE debería de presentar ante el agente del ministerio público y otros informantes contestaron ante el su superior jerárquico.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
25	¿La ley federal de responsabilidad de los servidores público hace referencia a las sanciones que sean resultado de actos de discriminación o violencia?	90%	10%	0%	a) <u>Si.</u> b) No. Explica por qué sí por qué no.	todos los policías opinaron que su actuación: policiales siempre esta presenta la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que es la ley que inhabilita a los policías cuando está entre dicha su confianza
26	El código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley hace mención de la discriminación o violencia que puede sufrir la mujer policía preventiva del Distrito federal:	80%	20%	0%	a) <u>Sí.</u> b) No. Explica por qué sí o no por qué no.	Los policías encuestados manifestaron: en su actuación siempre esta presente el código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley virtudes y equidad de género.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
27	¿Que organismos a nivel internacional de manera especifica protegen a la mujer policia contra la violencia o discriminación?	0%	10%		<p>a) Convención de Belem Do Para.</p> <p>b) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.</p> <p>c) <u>Declaración Universal de Derechos Humanos.</u></p>	Que la convención de Belem Do para es la que dio el principio de protección a la mujer y por mayoría de razón protege a la mujer policia, preventiva del Distrito Federal
28	¿En México se le discrimina a la mujer en todos los ámbitos (laborales, políticos etc.) qué leyes la protegen de manera directa?	10%	70%	20%	<p>a) Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.</p> <p>d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p> <p>e) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.</p> <p>a)</p>	Los policias encuestados manifestaron en su contestación es la constitución el ordenamiento máximo pero que las leyes secundarias también son las que se aplican pero esto lo afirmamos con precisión

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
29	El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer también previene que:	40%	50%		a) <u>Tiene conocimientos en discriminación hacia la mujer policía del Distrito Federal.</u> b) Tiene el equipo suficiente para actuar. c) Tiene el apoyo por parte del jefe	Que no pueden opinar por que no tienen conocimientos específicos en discriminación y violencia y que les falta capacitación en esos temas por ser tan especializados y los que contestaros dijeron que
30	¿Qué organismos internacionales protegen a la mujer en sus derechos económicos civiles y políticos?	30%	30%	20%	a) Tiene conocimientos en discriminación hacia la mujer policía del Distrito Federal. b) Tiene el equipo suficiente para actuar. c) Tiene el apoyo por parte del jefe	Que no pueden opinar por que no tienen conocimientos específicos en discriminación y violencia y que les falta capacitación en esos temas por ser tan especializados

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
31	La Carta de Naciones Unidas primer instrumento jurídico internacional que afirmó la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, incluyó:	50%	20%	10 %		Todos los policías opinaron que el sexo es también un derecho humano y este debe de estar protegido y nadie debe discriminar a las personas con diferente forma de pensar.
32	Los derechos de igualdad entre los hombres y las mujeres fueron consignadas por vez primera en:	70%	20%	10%	<ul style="list-style-type: none"> a) <u>Tiene conocimientos en discriminación hacia la mujer policía del Distrito Federal.</u> b) Tiene el equipo suficiente para actuar. c) Tiene el apoyo por parte del jefe 	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que actúan correctamente cuando tienen conocimientos en derechos humanos, capacitación en valores, virtudes y equidad de género.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
33	¿Qué Instituciones hay en México a nivel nacional que protejan a la mujer contra la violencia o discriminación?	50%	20%	10 %	a. <u>Organización Internacional del Trabajo.</u> b. Agrupación Política Nacional de Mujeres A.C. Centro de Atención a Víctimas	No se contesto con exactitud por no tener los conocimientos específicos sobre la rama de Derechos Humanos.
34	¿Qué Institución existe en el D.F. que protege a la mujer contra la violencia o discriminación?	60%	0%	20%	a) <u>Instituto de la Mujer del Distrito Federal.</u> b) Centro de Atención para Hombres que Maltratan a su Mujer. c) Agrupación Mexicana de Mujeres Liberales A.C.	Los policías encuestados manifestaron que con exactitud no conocen bien por lo cual algunos no contestaron y los que contestaron, manifestaron que es el Instituto de la Mujer del Distrito Federal

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
35	En caso de que una mujer policía le pida ayuda a un policía por haber sido abusada sexualmente a qué organización la podría mandar:	0%	80%	0 %	<p>a). <u>Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C.</u></p> <p>b) Organización para Personas Violentadas A.C. en el Distrito Federal</p> <p>c) A Asociación de Hombres y Mujeres Violentos en la República Mexicana</p>	Todos los policías opinaron que Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C federal. y que en el servicio como en la procuraduría existen cartelones indicando la función de esta instituciones
36	¿Qué Institución protege a la mujer policía preventiva del Distrito Federal cuando es víctima de violencia física	80%	0%	0%	<p>a) <u>Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal Programa:</u></p> <p>b) Procuraduría General de la Republica los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>c) Centro de Atención a Mujeres con Problemas Psicológicos en el Distrito Federal.</p>	Los policías encuestados manifestaron que es la procuraduría del distrito federal el órgano competente para iniciar una averiguación previa y hay agencias especializadas para la persecución de estos delitos.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
37	¿A quién se le debe tratar psicológicamente ante un acto de violencia o discriminación del hombre policía preventivo del Distrito Federal contra la mujer policía preventiva?	30%	0%	40%	<ul style="list-style-type: none"> a) A la mujer. b) Al hombre. c) <u>A los dos.</u> 	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que no podían contestar esta pregunta por no tener los conocimientos con exactitud
38	La Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer destaca que la discriminación obstaculiza el crecimiento de tipo:	70%	0%	0%	<ul style="list-style-type: none"> a. <u>Económico y social.</u> b. Político. c. Cultural. 	. Los policías encuestados manifestaron en su contestación que no podían contestar esta pregunta por no tener los conocimientos con exactitud y los que contestaron económicos y sociales

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
39	La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce la necesidad de un cambio de actitud a través de la educación para que los hombres y las mujeres acepten:	60%	0%	0%	a) <u>La igualdad de derechos.</u> b) Superar los prejuicios y prácticas basadas en funciones estereotipadas. c) Reconocer la necesidad de una igualdad real de hecho y no sólo de derecho.	Que el cambio de actitud se dará cuando haya conocimiento y sensibilidad de los derechos humanos y discriminación, violencia en la institución de seguridad publica del Distrito Federal.
40	 cree usted que con la capacitación en la materia de Derechos humanos por parte de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal y el Instituto Técnico de Formación Policial el policía aprenda a respetar mas los derechos fundamentales y no se produzcan actos de Discriminación o Violencia hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal	0%	30%	0%	a) Si. b) No. Explique, Porque Si o porque NO	Que es necesario que el instituto técnico de formación policial capacite y cree una especialidad en derechos humanos y discriminación y violencia y que la secretaria y carrera policial capacite a todos lo0s policías en discriminación y violencia

ANEXO 3

TEMA.

LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DEL HOMBRE POLICÍA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL AGRUPAMIENTO DE FUERZA DE TAREA (ZORROS). APLICACIÓN A INFORMANTES SIN Y CON CONOCIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO POLICIAL.

EL POLICÍA PREVENTIVO. CARTILLA QUE CONTIENE ELEMENTOS BASICOS PARA DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN LA CONVIVENCIA Y SERVICIO POLICIAL:

Tabla de resultados de la población (mujeres) que tiene conocimiento del tema

RESULTADO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL TEMA DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL AGRUPAMIENTO DE FUERZA DE TAREA (ZORROS), INFORMANTES MUJERES y HOMBRES CON PREPARATORIA, CON CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS EN DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER						
No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
1	siempre en su servicio el policía debe de actuar en base a	100%	8%		a) <u>A lo establecido en las leyes y reglamentos.</u> b) A lo que considere lo más correcto según su criterio. c) A lo que le hayan ordena Superiores.	Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en lo que establezca la ley y sus reglamentos dejando a un lado el criterio personal o lo que ordenen sus superiores

2	En el actuar policial y en su servicio el policía preventivo del Distrito Federal primordialmente debe de respetar:	0%	100%	0%	<p>a) los principios religiosos.</p> <p>b) <u>los Derechos Humanos</u>.</p> <p>C) la doctrina policial.</p>	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que respetan los derechos humanos ya que estos se encuentran contemplados en la constitución política de los estados unidos mexicanos
---	--	----	------	----	---	--

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
3	En la práctica policial forman parte de los derechos humano:	0%	65%	35%	<p>a) la jurisprudencia y la costumbre.</p> <p>b) <u>la Discriminación y la Violencia</u>.</p> <p>c) la doctrina y los principios del derecho.</p>	Los policías encuestados manifestaron que actúan a lo ordenado por la constitución política de los estados unidos mexicanos, los ordenamientos internacionales.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
4	En el servicio policial el hombre policía preventivo del Distrito Federal no debe realizar hacia la mujer policía.	100%	0%	0%	a) <u>Discriminación y Violencia.</u> b) Dejarla sola. c) Hablarle y educarla	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que actúan correctamente y que no realizan actos en contra de la discriminación.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
1						
5	Cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal sea agredida por una persona civil en su servicio por hacer cumplir la ley y esta persona la trata de golpear, la insulta, por lo cual se produce actos de discriminación y	0%	0%	100	a) No hacer nada, porque no es su problema. b) No intervenir, porque se lo merecía, por ser mujer. c) <u>Intervenir, porque se están violentados los derechos</u>	Todos los policías opinaron que su actuación cuando se presenta agresiones hacia una mujer policía hay que actuar inmediatamente para que la situación no salga de control y se pueda ocupar la fuerza si es necesario.

	violencia hacia la mujer policía, su compañero que presencia los hechos ¿qué debe hacer?					
6	La mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de discriminación por parte de sus superiores jerárquicos ¿qué debe de hacer?	0%	0%	100%	<p>a) No hacer nada.</p> <p>b) Aceptar los actos.</p> <p>c) <u>Denunciar los actos</u>.</p>	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que cuando saben o son afectados por un acto de violencia y discriminación esto se debe de denunciar sin miedo a perder su trabajo.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
7	En el actuar policial la mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de Discriminación debe.	0%	0%	100 %	a) No hacer nada. b) Aceptar el hecho. c) <u>Denunciar el hecho ante la autoridad correspondiente</u>	Todos los policías opinaron que la deducía es un acto de valentía, pero que se cuenta con instituciones que apoyan la decisión
8	La mujer policía preventiva del Distrito Federal al ingresar a un agrupamiento de fuerzas espaciales y con mayor atención al agrupamiento de fuerza de tarea usted considera que ella será discriminada ¿con qué frecuencia?	15%	85%	0%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre.	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que si existen discriminación y violencia y que es muy difícil entrar a un agrupamiento de hombres donde solo existan criterios de hombres.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
9	En los agrupamientos de fuerzas especiales y agrupamiento de fuerza de tarea, la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio será violentada ¿con qué frecuencia?	15%	0%	85 %	a) Nunca b) En algunas ocasiones c) <u>Siempre</u>	Todqs los policías opinaron que cuando se trata de ingresar a un agrupamiento desde su reclutamiento hay intenciones por parte de los compañeros y superiores jerárquicos que no se quede en el agrupamiento y regresen a la policía sectorial
10	En el agrupamiento de fuerza de tarea, la mujer policía preventiva del Distrito Federal es violentada o discriminada en su relación de subordinación ¿con qué frecuencia?	20%	60%	20%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre.	Los policías encuestados manifestaron que el ambiente que priva en ese agrupamiento es que se trate por igual a los hombres y mujeres pero en el servicio si existen actos de discriminación y violencia

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
11	cuando un policía preventivo del Distrito Federal insulta, veja, o rebaja la integridad de una mujer policía preventiva del Distrito Federal, está realizando un acto en contra de:	100%	0%	0%	<p>a) <u>los Derechos Humanos.</u></p> <p>b) La técnica y la táctica policial.</p> <p>c) El desarrollo intelectual.</p>	Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en lo que establezca la ley, respetando en todo momento a los derechos humanos y que no esta permitido en ningún momento violentar los derechos fundamentales
12	cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal del agrupamiento de fuerza de tarea, es separada de su servicio sin haber motivo, solo por el hecho de ser mujer, y enviada al agrupamiento femenino, se está realizando actos de:	0%	0%	100%	<p>a) una falta cívica.</p> <p>b) una falta a los reglamentos.</p> <p>c) <u>Un acto violatorio de Discriminación y Violencia.</u></p>	Es un acto que discrimina por razón de género y que violenta los derechos humanos y que estos se encuentran reglamentados en la constitución y en los tratados internacionales.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
13	<p>Quando la sociedad expresa un sentimiento de inseguridad porque es protegida por una mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerzas especiales se está produciendo un acto de:</p>	0%	0%	100 %	<p>a) un acto de justicia.</p> <p>b) un acto de seguridad.</p> <p>c) <u>un acto de discriminación</u></p>	<p>Todos los policías opinaron que la sociedad esta mal y es un acto de discriminación que va en contra de los derechos humanos, por que el servicio lo puede realizar una mujer u hombre, porque los dos son capaces de realizar el trabajo y muy bien.</p>
14	<p>Quando un hombre policía preventivo del Distrito Federal hace mención de la frase "además de cuidar mi sector de patrullaje ahora tengo que cuidar también a mi compañera policía" se está produciendo un acto de:</p>	10%	10%	80%	<p>d) Soberbia.</p> <p>e) De verdad.</p> <p>c) <u>Discriminación.</u></p>	<p>Los policías encuestados manifestaron en su contestación que si hay actos de discriminación en el servicio toda vez que se ve a la compañera como un objeto y no como persona</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
15	La violencia física por parte de la sociedad hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en servicio, se produce ¿con qué frecuencia?	15%	65%	20 %	a) nunca. b) <u>en algunas ocasiones.</u> c) siempre.	Todos los policías opinaron que en la vía pública diariamente se producen actos que atentan contra su integridad física, pero hay que saberse imponer y ocupar la autoridad.
16	La violencia sexual hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio o fuera de él por parte de sus superiores se presenta ¿con qué frecuencia?	10%	75%	15%	a) Siempre, b) <u>En ocasiones.</u> c) Nunca	. Los policías encuestados manifestaron en su contestación esta solo se produce a las mujeres policías preventivas, que dan pie o quieren algo beneficioso, por que no tiene los elementos necesario para que se les otorguen

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
17	¿Qué tipo de violencia se produce hacia la mujer policía del Distrito Federal cuando se ofrece dinero, dadas, promesas por realizar o dejar realizar actos que la ley no permite?	0%	0%	100 %	a) Psicológica b) patrimonial c) <u>económica</u>	Todos los policías opinaron que la violencia económica se presenta mas continuamente por las cosas materiales y la pobreza que se tiene por que se paga muy poco
18	¿la violencia económica hacia la mujer policía preventiva del Distrito federal por parte de sus compañeros o superiores jerárquicos se da cuando se le ofrece dinero.?	55%	45%	0%	a) <u>Sí</u> . f) no. Por qué sí o por qué no explícalo:	Los policías encuestados manifestaron que la violencia económica si se produce ejemplo de esto es que muchos de los compañeros que tienen hijos con las mujeres policías preventiva se promueven pensiones alimenticias

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
19	La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal, en los agrupamiento fuerzas especiales, fuerza de tarea, se produce :	8%	20%	72 %	a) Nunca b) En ocasiones c) <u>Siempre</u>	Todos los policías opinaron que si se produce violencia de genero en el servicio y al nombrar el trabajo que realizara y ejemplo de esto es que solo existen cinco policías preventivas en ese agrupamiento
20	La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal se produce por ser más débil, menos inteligente ¿con qué frecuencia?	8%	84%	8%	a) Siempre. b) <u>en ocasiones.</u> c) nunca.	Los policías encuestados manifestaron que si se produce por que en la policía no existe ni igualdad ni libertad de género..

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
21	La mujer policía preventiva del Distrito Federal de los agrupamientos de fuerzas especiales, agrupamiento de fuerza de tarea ¿conoce el concepto de Violencia?	92%	8%	0%	<p>a) Si.</p> <p>b) No.</p> <p>sí por qué no por qué.</p>	Todos los policías opinaron que si conocen el concepto de violencia de genero pero que no se respeta en su actuación, por parte de sus superiores jerárquicos y de la sociedad y que cuando están en servicio los mismos compañeros realizan violencia hacia la mujer.
22	¿Qué ley en México es de mayor jerarquía y forma parte del marco jurídico de la policía preventiva del Distrito Federal?	82%	8%	10%	<p>a. <u>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</u></p> <p>b. Ley de Seguridad Pública o Ley que Regula el Uso de la Fuerza.</p> <p>c. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.</p>	Los policías encuestados manifestaron que es la constitución política de los estados unidos mexicanos , que en su parte dogmática se encuentra los derechos humanos y sus garantías

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
23	¿Cuáles son los principios de actuación que contempla la Carta Magna que deberán respetar todos cuerpos de seguridad pública?	20%	80%	0 %	<p>a) Servicio a la comunidad, disciplina, respeto a los derechos humanos y legalidad.</p> <p>b) <u>Eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los Derechos Humanos.</u></p> <p>c) La ética la moral y las buenas costumbres</p>	Todos los policías opinaron que los principios de actuación son: eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los derechos humanos
24	¿Ante qué autoridad se le deberá presentar a un hombre policía que este agrediendo a una mujer policía en vía pública?	100%	0%	0%	<p>a) <u>Ministerio Público.</u></p> <p>b) Juez Cívico.</p> <p>c) DIF. D.F. Programa de Atención Psicológica para Generadores de Violencia Familiar.</p>	Los policías encuestados manifestaron en su contestación: que SE debería de presentar ante el agente del ministerio publico y otros informantes contestaron ante el su superior jerárquico

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
25	¿La Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos hace referencia a las sanciones que sean resultado de actos de discriminación o violencia?	40%	60%	0 %	<p>a) <u>Sí.</u></p> <p>b) <u>No.</u></p> <p>Explica por qué sí por qué no.</p>	<p>todos los policías opinaron que su actuación: policiales siempre esta presenta la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que es la ley que inhabilita a los policías cuando está entre dicha su confianza</p>
26	el código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley ¿hace mención de la discriminación o violencia que puede sufrir la mujer policía preventiva del Distrito federal?	50%	35%	15%	<p>a) <u>Si.</u></p> <p>b) <u>No.</u></p> <p>Explica por qué sí por qué no.</p>	<p>. Los policías encuestados manifestaron: en su actuación siempre esta presente el código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley virtudes y equidad de género. y que la ética profesional se cumple casi siempre en servicio</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
27	¿Qué organismos a nivel internacional de manera específica protegen a la mujer policía contra la violencia o discriminación?	25%	60%	15 %	<ul style="list-style-type: none"> a) Convención de Belem Do Para. b) <u>Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.</u> c) Declaración Universal de Derechos Humanos. 	Que la convención de Belem Do para es la que dio el principio de protección a la mujer y por mayoría de razón protege a la mujer policía, preventiva del Distrito Federal
28	En México se le discrimina a la mujer en todos los ámbitos (laborales, políticos etc.) ¿qué leyes la protegen de manera directa?	8%	84%	8%	<ul style="list-style-type: none"> a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. b. <u>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</u> b) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
29	El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer también previene que:	92%	8%	0 %	<p>a) <u>La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos, tanto si el responsable es un funcionario o la provoca un particular.</u></p> <p>b) La responsabilidad estatal de la violencia contra la mujer resulta si la conducta está basada en el sexo.</p> <p>c) Cuando el Estado no procede con la debida diligencia para impedir las violaciones de los derechos cometidos por particulares y castigar todo acto de violencia</p>	Todos los policías opinaron que: la mujer policía preventiva del Distrito esta protegida por la comisión nacional y estatal de los Derechos Humanos. y que esta vigila su actuación en el servicio de seguridad publica.
30	¿Qué organismos internacionales protegen a la mujer en sus derechos económicos civiles y políticos?	70%	15%	15%	<p>a. <u>Declaración Universal de los Derechos Humanos.</u></p> <p>b. <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</i></p> <p>c. <i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.</i></p>	Los policías encuestados manifestaron que la declaración universal de los derechos humanos es la que protege por primera vez la igualdad entre el hombre y la mujer.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
31	La Carta de Naciones Unidas primer instrumento jurídico internacional que afirmó la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, incluyó:	77%	15%	8 %	<ul style="list-style-type: none"> a) <u>El sexo como uno de los motivos prohibidos de discriminación.</u> b) La raza y el idioma como motivo prohibido de discriminación. c) La religión como motivo prohibido de discriminación. 	Todos los policías opinaron que el sexo es también un derecho humano y este debe de estar protegido y nadie debe discriminar a las personas con diferente forma de pensar.
32	Los derechos de igualdad entre los hombres y las mujeres fueron consignadas por vez primera en:	72%	28%	0%	<ul style="list-style-type: none"> a. <u>La Declaración Universal de los Derechos Humanos y aprobados en el Asamblea General de 1948.</u> b. En la Carta de la Naciones Unidas. c. En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. 	Los policías encuestados manifestaron que la igualdad entre los hombres y la mujeres están protegidas por la declaración universal de los derechos humanos de 1948

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
33	¿Qué Institución hay en México a nivel nacional que protege a la mujer contra la violencia o discriminación?	78%	12%	0 %	c. <u>Organización Internacional del Trabajo.</u> d. Agrupación Política Nacional de Mujeres A.C. e. Centro de Atención a Víctimas.	Todos los policías opinaron que la organización internacional de trabajo que sus 'siglas son OIT. es la encargada internacionalmente de proteger al trabajador de no ser discriminado ni violentado en sus derechos laborales
34	¿Qué Institución existe en el D F. que protege a la mujer contra la violencia o discriminación?	85%	15%	0%	a) <u>Instituto de la Mujer del Distrito Federal.</u> b) Centro de Atención para Hombres que Maltratan a su Mujer. c) Agrupación Mexicana de Mujeres Liberales A.C.	Los policías encuestados manifestaron que con exactitud no conocen bien por lo cual algunos no contestaron y los que contestaron, manifestaron que es el Instituto de la Mujer del Distrito Federal.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
35	En caso de que una mujer policía le pida ayuda a un policía por haber sido abusada sexualmente a que organización la podría mandar:	55%	45%		<p>a) <u>Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C.</u></p> <p>b) Organización para Personas Violentadas A.C. en el Distrito Federal</p> <p>c) Asociación de Hombres y Mujeres Violentos en la República Mexicana.</p>	<p>Todos los policías opinaron que Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C federal. y que en el servicio como en la procuraduría existen cartelones indicando la función de esta instituciones.</p>
36	¿Qué Institución protege a la mujer policía preventiva del Distrito Federal cuando es víctima de violencia física	45%	20%	35%	<p>c) <u>Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal Programa:</u></p> <p>d)</p> <p>e) Procuraduría General de la República los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>c) Centro de Atención a Mujeres con Problemas Psicológicos en el Distrito Federal.</p>	<p>. Los policías encuestados manifestaron que es la procuraduría del distrito federal el órgano competente para iniciar una averiguación previa y hay agencias especializadas para la persecución de estos delitos</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
37	¿A quién se le debe tratar psicológicamente ante un acto de violencia o discriminación del hombre policía preventivo del Distrito Federal contra la mujer policía preventiva?	15%	15%	70%	d) A la mujer. e) Al hombre. f) <u>A los dos.</u>	Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en igualdad de derechos y obligaciones y que el policía que no lo cumpla así será tratado psicológicamente
38	La Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer destaca que la discriminación obstaculiza el crecimiento ¿a qué tipo de crecimiento se refiere?	70%	10%	20%	a. <u>Económico y social.</u> b. Político. c. Cultural.	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que no podían contestar esta pregunta por no tener los conocimientos con exactitud.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
39	<p>La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce la necesidad de un cambio de actitud a través de la educación para que los hombres y las mujeres acepten ¿qué?</p>	45%	30%	25 %	<p>a) <u>La igualdad de derechos.</u> b) Superar los prejuicios y prácticas basadas en funciones estereotipadas. c) Reconocer la necesidad de una igualdad real de hecho y no sólo de derecho.</p>	<p>Todos los policías opinaron que es necesario la capacitación en materia de derechos humanos discriminación y violencia</p>
40	<p>¿Cree usted que con la capacitación en la materia de Derechos humanos por parte de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal y el Instituto Técnico de Formación Policial, el policía aprenda a respetar más los derechos fundamentales y no se produzcan actos de Discriminación o Violencia hacia la mujer policía preventiva del</p>	40%	60%	0%	<p>a) Sí. b) <u>No.</u></p> <p>Explique, Por qué sí o por qué no</p>	<p>si se necesita la capacitación y la promoción y la defensa de los derechos humanos porque también el policía es una persona con derechos y obligaciones.</p>

ANEXO 4

TEMA.

LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DEL HOMBRE POLICÍA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL AGRUPAMIENTO DE FUERZA DE TAREA (ZORROS). APLICACIÓN A INFORMANTES SIN CONOCIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO POLICIAL.

EL POLICÍA PREVENTIVO CARTILLA QUE CONTIENE ELEMENTOS BÁSICOS PARA DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN LA CONVIVENCIA Y SERVICIO POLICIAL:

Tabla de resultados de la población con licenciatura y maestría que tiene conocimiento del tema.

RESULTADO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL TEMA DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL AGRUPAMIENTO DE FUERZA DE TAREA (ZORROS), INFORMANTES HOMBRES y MUJERES CON , LICENCIATURAS y MAESTRÍA CON CONOCIMIRNTOS ESPECIALIZADOS EN DERECHOS HUMANOS Y DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LA MUJER						
No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
1	Siempre en su servicio el policía debe de actuar en base a:	100%	0%	0%	a) <u>A lo establecido en las leyes y reglamentos.</u> b) A lo que considere lo más correcto según su criterio. c) A lo que le hayan ordenado sus superiores.	Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en lo que establezca la ley y sus reglamentos dejando a un lado el criterio personal o lo que ordenen sus superiores

2	En el actuar policial y en su servicio el policía preventivo del Distrito Federal primordialmente debe de respetar:	0%	100%	0%	a) los principios religiosos. b) <u>los Derechos Humanos</u> . C) la doctrina policial.	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que actúan correctamente cuando tienen conocimientos en derechos humanos, capacitación en valores, virtudes, y equidad de género.
---	--	----	------	----	---	--

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
3	En la práctica policial forman parte de los derechos humanos:	0%	0%	100%	a) la jurisprudencia y la costumbre. b) la Discriminación y la Violencia. c) <u>la doctrina y los principios del derecho</u> .	Los instrumentos internacionales, las leyes fundamentales, las leyes federales, locales y reglamentos.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
4	En el servicio policial el hombre policía preventivo del Distrito Federal no debe realizar hacia la mujer policía.	100%	0%	0%	a) <u>Discriminación y Violencia.</u> b) Dejarla sola. c) Hablarle y educarla	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que actúan correctamente y que no realizan actos en contra de la discriminación.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
5	Cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal sea agredida por una persona civil en su servicio por hacer cumplir la ley y esta persona la trata de golpear, la insulta, por lo cual se produce actos de discriminación y	0%	0%	100%	a) No hacer nada, porque no es su problema. b) No intervenir, porque se lo merecía, por ser mujer. c) <u>Intervenir, porque se están violentados sus derechos</u>	Todos los policías opinaron que su actuación cuando se presenta agresiones hacia una mujer policía hay que actuar inmediatamente para que la situación no salga de control y se pueda ocupar la fuerza si es necesario.

	violencia hacia la mujer policía, su compañero ¿qué presencia los hechos que debe hacer?					
6	La mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de Discriminación por parte de sus superiores jerárquicos ¿qué debe de hacer?	0%	0%	100%	<p>a) No hacer nada.</p> <p>b) Aceptar los actos.</p> <p>c) <u>Denunciar los actos</u></p>	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que cuando saben o son afectados por un acto de violencia y discriminación esto se debe de denunciar sin miedo a perder su trabajo

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
7	En el actuar policial la mujer policía preventiva del Distrito Federal al recibir un acto de Discriminación debe.	0%	0%	100 %	a) No hacer nada. b) Aceptar el hecho. c) <u>Denunciar el hecho ante la autoridad correspondiente</u>	Todos los policías opinaron que la deducía es un acto de valentía, pero que se cuenta con instituciones que apoyan la decisión
8	policía preventiva del Distrito Federal al ingresar a un agrupamiento de fuerzas espaciales y con mayor atención al agrupamiento de fuerza de tarea la mujer será Discriminada ¿con qué frecuencia?	20%	90%	10%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre.	Los policías encuestados manifestaron en su contestación que si existen discriminación y violencia y que es muy difícil entrar a un agrupamiento de hombres donde solo existan criterios de hombres

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
9	En los agrupamientos de fuerzas especiales, agrupamiento de fuerza de tarea la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio será violentada ¿con qué frecuencia?	10%	70%	10 %	a) Nunca b) <u>En algunas ocasiones</u> c) Siempre	Todos los policías opinaron que cuando se trata de ingresar a un agrupamiento desde su reclutamiento hay intenciones por parte de los compañeros y superiores jerárquicos que no se quede
10	En el agrupamiento de fuerza de tarea, la mujer policía preventiva del Distrito Federal es violentada o Discriminada en su relación de subordinación ¿con qué frecuencia?	35%	70%	0%	a) Nunca. b) <u>En algunas ocasiones.</u> c) Siempre.	Los policías encuestados manifestaron que el ambiente que priva en ese agrupamiento es que se trate por igual a los hombres y mujeres pero en el servicio si existen actos de discriminación y violencia.

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
11	<p>Cuando un policía preventivo del Distrito Federal insulta, veja, o rebaja la integridad de una mujer policía preventiva del Distrito Federal, está realizando un acto en contra de:</p>	100%	0%	0%	<p>a) <u>los Derechos Humanos.</u></p> <p>b) La técnica y la táctica policial.</p> <p>c) El desarrollo intelectual.</p>	<p>Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en lo que establezca la ley, respetando en todo momento a los derechos humanos y que no esta permitido en ningún momento violentar los derechos fundamentales.</p>
12	<p>cuando una mujer policía preventiva del Distrito Federal del agrupamiento de fuerza de tarea, es separada de su servicio sin haber motivo, solo por el hecho de ser mujer, y enviada al agrupamiento femenil, se está realizando actos de:</p>	0%	0%	100%	<p>a) una falta cívica.</p> <p>b) una falta a los reglamentos.</p> <p>c) <u>Un acto violatorio de Discriminación y Violencia.</u></p>	<p>Es un acto que discrimina por razón de género y que violenta los derechos humanos y que estos se encuentran reglamentados en la constitución y en los tratados internacionales</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
13	<p>Quando la sociedad expresa un sentimiento de inseguridad porque es protegida por una mujer policía preventiva del Distrito Federal agrupamiento de fuerzas especiales se está produciendo un acto de:</p>	0%	0%	100 %	<p>a) un acto de justicia.</p> <p>b) un acto de seguridad.</p> <p>c) <u>un acto de discriminación.</u></p>	<p>Todos los policías opinaron que la sociedad esta mal y es un acto de discriminación que va en contra de los derechos humanos, por que el servicio lo puede realizar una mujer u hombre, porque los dos son capaces de realizar el trabajo y muy bien.</p>
14	<p>Quando un hombre policía preventivo del Distrito Federal hace mención de la frase "además de cuidar mi sector de patrullaje ahora tengo que cuidar también a mi compañera policía" se está produciendo un acto de:</p>	0%	0%	100%	<p>a) Soberbia.</p> <p>b) De verdad.</p> <p>c) <u>Discriminación.</u></p>	<p>Los policías encuestados manifestaron en su contestación que si hay actos de discriminación en el servicio toda vez que se ve a la compañera como un objeto y no como persona</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
15	La violencia física por parte de la sociedad hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en servicio, se produce ¿con qué frecuencia?	10%	90%	0 %	a) nunca. b) <u>en algunas ocasiones.</u> c) siempre.	Todos los policías opinaron que en la vía pública diariamente se producen actos que atentan contra su integridad física, pero hay que saberse imponer y ocupar la autoridad
16	La violencia sexual hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal en su servicio o fuera del por parte de sus superiores se presenta ¿con qué frecuencia?	0%	100%	0%	a) Siempre. b) <u>En ocasiones.</u> c) Nunca	Los policías encuestados manifestaron en su contestación esta solo se produce a las mujeres policías preventivas, que dan pie o quieren algo beneficio, por que no tiene los elementos necesario para que se les otorguen

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
17	¿Qué tipo de violencia se produce hacia la mujer policía del Distrito Federal cuando se ofrece dinero, dádivas, promesas por realizar o dejar realizar actos que la ley no permite?	90%	0%	10 %	a) <u>Psicológica</u> b) patrimonial c) económica	Todos los policías opinaron que la violencia económica se presenta mas continuamente por las cosas materiales y la pobreza que se tiene por que se paga muy poco.
18	¿La violencia económica hacia la mujer policía preventiva del Distrito federal por parte de sus compañeros o superiores jerárquicos se da cuando se le ofrece dinero?	40%	60%	0%	a) Sí. b) <u>No</u> . Por qué si o por qué no, explíquelo:	Los policías encuestados manifestaron que la violencia económica si se produce ejemplo de esto es que muchos de los compañeros que tienen hijos con las mujeres policías preventiva se promueven pensiones alimenticias

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
19	La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal, en los agrupamiento fuerzas especiales, fuerza de tarea, se produce ¿con qué frecuencia?	15%	70%	15 %	a) Nunca. b) <u>En ocasiones.</u> c) Siempre.	Todos los policías opinaron que si se produce y ejemplo de esto es que solo existen cinco policías preventivas en ese agrupamiento.
20	La violencia de género hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal se produce por ser más débil, menos inteligente ¿con qué frecuencia?	15%	70%	15%	a) Siempre. b) <u>en ocasiones.</u> c) nunca.	Los policías encuestados manifestaron que si se produce por que en la policía no existe ni igualdad ni libertad de género

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
21	La mujer policía preventiva del Distrito Federal del agrupamiento de fuerzas especiales, agrupamiento de fuerza de tarea ¿conoce el concepto de Violencia?	90%	10%	0 %	<p>a) <u>Si.</u></p> <p>b) No.</p> <p>Por qué sí o por qué no, explíquelo:</p>	Todos los policías opinaron que si conocen el concepto de violencia de genero pero que no se respeta en su actuación, por parte de sus superiores jerárquicos
22	¿Qué ley en México es de mayor jerarquía y forma parte del marco jurídico de la policía preventiva del Distrito Federal?	100%	0%	0%	<p>a) <u>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</u></p> <p>b) Ley de Seguridad Pública o Ley que Regula el Uso de la Fuerza.</p> <p>c) Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.</p>	Los policías encuestados manifestaron que es la constitución política de los estados unidos mexicanos , que en su parte dogmática se encuentra los derechos humanos y sus garantías

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
23	Cuáles son los principios de actuación que contempla la Carta Magna que deberán respetar todos cuerpos de seguridad pública.	30%	70%	0 %	a) Servicio a la comunidad, disciplina, respeto a los derechos humanos y legalidad. b) Eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los Derechos Humanos. c) La ética, la moral y los usos y costumbres	Todos los policías opinaron que los principios de actuación son: eficiencia, objetividad, profesionalismo, legalidad, honradez y respeto a los derechos humanos
24	¿Ante qué autoridad se le deberá presentar a un hombre policía que este agrediendo a una mujer policía en vía pública?	100%	0%	0%	a) <u>Ministerio Público.</u> b) Juez Cívico. c) DIF. D.F. Programa de Atención Psicológica para Generadores de Violencia Familiar.	Los policías encuestados manifestaron en su contestación: que se debería de presentar ante el agente del ministerio publico y otros informantes contestaron ante el su superior jerárquico

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
25	¿La ley federal de responsabilidad de los servidores publico hace referencia a las sanciones que sean resultado de actos de discriminación o violencia?	55%	45%	0 %	<p>a) <u>Si.</u></p> <p>b) No.</p> <p>Por qué sí o por qué no, explíquelo:</p>	<p>todos los policías opinaron que su actuación: policiales siempre esta presenta la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que es la ley que inhabilita a los policías cuando está entre dicha su confianza</p>
26	el código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley hace mención de la discriminación o violencia que puede sufrir la mujer policía preventiva del Distrito federal:	65%	45%	0%	<p>a) <u>Si.</u></p> <p>b) No.</p> <p>Por qué sí o por qué no, explíquelo:</p>	<p>Los policías encuestados manifestaron: en su actuación siempre esta presente el código de ética de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley virtudes y equidad de género</p>

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
27	¿Qué organismos a nivel internacional de manera específica protegen a la mujer policía contra la violencia o discriminación?	15%	70%	15%	<ul style="list-style-type: none"> a) Humanos. Convención de Belem Do Para. b) <u>Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.</u> c) Declaración Universal de Derechos 	Que la convención de Belem Do para es la que dio el principio de protección a la mujer y por mayoría de razón protege a la mujer policía, preventiva del Distrito Federal
28	¿En México se le discrimina a la mujer en todos los ámbitos (laborales, políticos etc.) ¿qué leyes la protegen de manera directa?	10%	80%	10%	<ul style="list-style-type: none"> a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. b. <u>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</u> c. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 	Los policías encuestados manifestaron en su contestación es la constitución el ordenamiento máximo pero que las leyes secundarias también son las que se aplican pero esto lo afirmamos con precisión

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
29	El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer también previene que:	100%	0%	0%	<p>a) <u>La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos.</u></p> <p>b) La responsabilidad estatal de la violencia contra la mujer resulta si la conducta está basada en el sexo.</p> <p>c) Cuando el estado no procede con la debida diligencia para impedir las violaciones de los derechos cometidos por particulares y castigar todo acto de violencia.</p>	Todos los policia opinaron que: la mujer policía preventiva del Distrito esta protegida por la comisión nacional y estatal de los Derechos Humanos. y que esta vigila su actuación en el servicio de seguridad
30	¿Qué organismos internacionales protegen a la mujer en sus derechos económicos civiles y políticos?	20%	20%	60%	<p>a) Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>c) <u>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.</u></p>	Que no pueden opinar por que no tienen conocimientos específicos en discriminación y violencia y que les falta capacitación en esos temas por ser tan especializados

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
31	La Carta de Naciones Unidas fue el primer instrumento jurídico internacional que afirmó la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, donde se incluyó:	55%	45%	0 %	<p>a) El sexo como uno de los motivos prohibidos de discriminación.</p> <p>b) La raza y el idioma como motivo prohibido de discriminación.</p> <p>c) La religión como motivo prohibido de discriminación.</p>	Todos los policías opinaron que el sexo es también un derecho humano y este debe de estar protegido y nadie debe discriminar a las personas con diferente forma de pensar
32	Los derechos de igualdad entre los hombres y las mujeres fueron consignadas por vez primera en:	55%	45%	0%	<p>a) <u>La Declaración Universal de los Derechos Humanos y aprobados en el Asamblea General de 1948.</u></p> <p>b) En la Carta de la Naciones Unidas.</p> <p>c) En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.</p>	Los policías encuestados manifestaron que la igualdad entre los hombres y la mujeres están protegidas por la declaración universal de los derechos humanos de 1948

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
33	¿Qué Institución a nivel mundial protege a la mujer en su trabajo contra la violencia o discriminación?	0%	0%	100 %	<ul style="list-style-type: none"> a) Organización Internacional del Trabajo. b) Agrupación Política Internacional de Mujeres A.C. c) <u>Centro de Atención a Víctimas.</u> 	Que es el centro de atención a victimas el competente para conocer los actos de violencia que se pudieran presentar ya sea en su servicio como fuera de el y que sirve como apoya a las victimas de violencia.
34	¿Qué Institución existe en el D.F, que protege a la mujer contra la violencia o discriminación?	100%	0%	0%	<ul style="list-style-type: none"> a) <u>Instituto de la Mujer del Distrito Federal.</u> b) Centro de Atención para Hombres que Maltratan a su Mujer. c) Agrupación Mexicana de Mujeres Liberales A.C. 	Que el instituto de la Mujer del Distrito federal conocerá de los actos de discriminación y violencia en contra de la mujer, este le apoyara ya sea en la averiguación previa como en su recuperación

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
35	En caso de que una mujer policía le pida ayuda a un policía por haber sido abusada sexualmente ¿a qué organización la podría mandar?	35%	45%	0 %	<ul style="list-style-type: none"> a) Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C. b) <u>Organización para Personas Violadas A.C. en el Distrito Federal.</u> c) Asociación de Hombres y Mujeres Violentos en la República Mexicana. 	En cuestiones sexuales el tema es muy delicado pero que la organización para personas violentadas A:C: es en el Distrito Federal el que otorga apoyo a las víctimas de violencia sexual y que le proporciona el apoyo psicológico y físico para hacer que su recuperación sea mas rápida.
36	¿Qué Institución protege a la mujer policía preventiva del Distrito Federal cuando es víctima de violencia física	70%	0%	30%	<ul style="list-style-type: none"> a) <u>Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal Programa</u> b) Procuraduría General de la Republica de los Estados Unidos mexicanos. c) Centro de Atención a Mujeres con Problemas Psicológicos en el Distrito Federal. 	Los policías encuestados manifestaron que es la procuraduría del distrito federal el órgano competente para iniciar una averiguación previa y hay agencias especializadas para la persecución de estos delitos

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE			OPCIONES	OBSERVACIONES
		A	B	C		
37	<p>¿A quién se le debe tratar psicológicamente ante un acto de violencia o discriminación del hombre policía preventivo del Distrito Federal contra la mujer policía preventiva?</p>	20%	10%	70%	<p>a) A la mujer.</p> <p>b) Al hombre.</p> <p>c) <u>A los dos.</u></p>	<p>Todos los policías opinaron que su actuación debe estar, basado en igualdad de derechos y obligaciones y que el policía que no lo cumpla así será tratado psicológicamente</p>
38	<p>La Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer destaca que la discriminación obstaculiza el crecimiento</p>	70%	10%	20%	<p>a) <u>Económico y social.</u></p> <p>b) Político.</p> <p>c) Cultural.</p>	<p>Los factores económicos y sociales son los que hacen que cambia la actitud y educación, cultura de las personas y en la policía por no tener solventado el cumplimiento de sus necesidades los servidores públicos no pueden acudir a las escuelas y la capacitación es muy precaria</p>

PREGUNTA	No.			PORCENTAJE		OPCIONES	OBSERVACIONES
	A	B	C				
<p>La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce la necesidad de un cambio de actitud a través de la educación para que los hombres y las mujeres acepten:</p>	39	70%	10%			<p>a) <u>La igualdad de derechos.</u></p> <p>b) Superar los prejuicios y prácticas basadas en funciones estereotipadas.</p> <p>c) Reconocer la necesidad de una igualdad real de hecho y no sólo de derecho.</p>	Todos los policías opinaron que es necesario la capacitación en materia de derechos humanos discriminación y violencia
<p>cree usted que con la capacitación en la materia de Derechos humanos por parte de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal y el Instituto Técnico de Formación Policial el policía aprenda a respetar mas los derechos fundamentales y no se produzcan actos de Discriminación o Violencia hacia la mujer</p>	40	100%	5%	0%		<p>b) <u>Si.</u></p> <p>c) No.</p> <p>Explique, Porque Si o porque NO</p>	Que 'es necesario que el instituto técnico de formación policial capacite y cree una especialidad en derechos humanos y discriminación y violencia y que la secretaria y carrera policial capacite a todos lo0s policías en discriminación y violencia

policía preventiva del Distrito Federal						
---	--	--	--	--	--	--

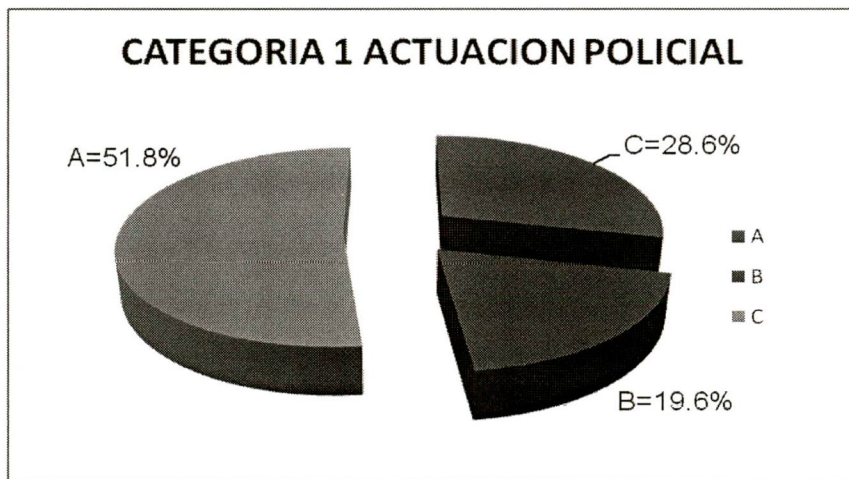
11/11/11

Datos estadísticos Anexo 5 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. Hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal. Categoría actuación policial

categorías	categoría 1							
	Actuación policial							
n preguntas personas	1	2	3	4	5	6	7	
grupo 1	1	A	R	C	A	C	C	C
	2	A	R	C	A	C	C	C
	3	A	R	B	A	C	C	C
	4	A	B	C	A	C	C	C
	5	A	B	B	A	C	C	C
	6	A	B	C	A	C	C	C
	7	A	R	B	A	C	C	C
	8	A	R	C	A	C	C	C
	9	A	B	B	A	C	C	C
	10	A	B	C	A	C	C	C
grupo 2	1	A	R	B	A	C	C	C
	2	A	R	B	A	C	C	C
	3	A	R	B	A	C	C	C
	4	A	B	C	A	C	C	C
	5	A	R	B	A	C	C	C
	6	A	B	C	A	C	C	C
	7	A	B	B	A	C	C	C
	8	A	R	C	A	C	C	C
	9	A	B	B	A	C	C	C
	10	A	B	C	A	C	C	C
	11	A	B	B	A	C	C	C
	12	A	R	B	A	C	C	C
	13	A	R	B	A	C	C	C
	14	A	B	B	A	C	C	C
	15	A	B	B	A	C	C	C
grupos 3	1	A	R	C	A	C	C	C
	2	A	R	C	A	C	C	C
	3	A	R	C	A	C	C	C
	4	A	B	C	A	C	C	C
	5	A	R	C	A	C	C	C
	6	A	B	C	A	C	C	C
	7	A	R	C	A	C	C	C
	8	A	R	C	A	C	C	C
	9	A	B	C	A	C	C	C
	10	A	B	C	A	C	C	C
	11	A	B	C	A	C	C	C
	12	A	R	C	A	C	C	C
	13	A	R	C	A	C	C	C
	14	A	B	C	A	C	C	C
	15	A	B	C	A	C	C	C

CATEGORIA 2 DISCRIMINACION

A	46	16.4%
B	80	28.6%
C	154	55.0%
	280	100.0%
No.PREGUN	280	

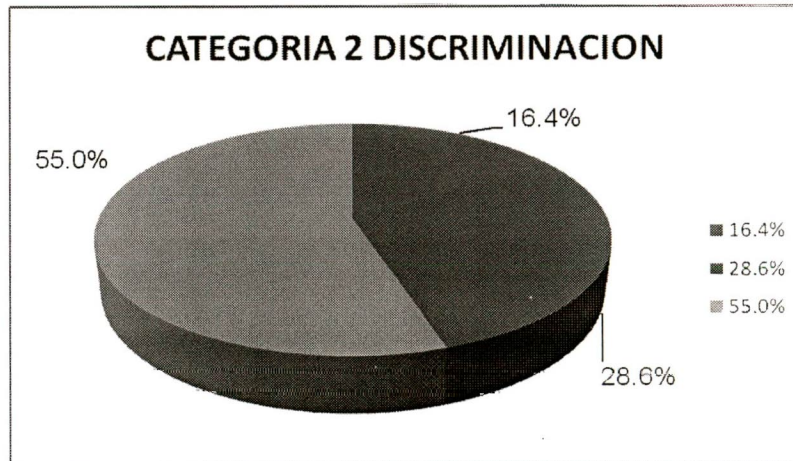


Anexo 6 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal categoría discriminación

categorías		categoría 2 discriminación						
preguntas		8	9	10	11	12	13	14
personas								
grupo 1	1	B	B	C	A	C	C	C
	2	B	B	B	A	C	C	C
	3	B	B	B	A	C	C	A
	4	B	B	B	A	C	C	C
	5	B	B	B	A	C	C	C
	6	B	B	C	A	C	C	A
	7	B	B	B	A	C	C	C
	8	C	B	B	A	C	C	C
	9	B	B	B	A	C	C	C
	10	B	A	C	A	C	C	A
grupo 2	1	C	C	B	A	C	C	C
	2	B	C	B	A	C	C	C
	3	C	C	B	A	C	C	A
	4	C	C	C	C	C	C	C
	5	C	B	B	A	C	C	C
	6	C	C	C	A	C	C	C
	7	C	B	B	A	C	C	C
	8	C	C	B	A	C	C	C
	9	C	C	B	A	C	C	A
	10	C	C	B	A	C	C	C
	11	C	C	B	A	C	C	C
	12	C	C	B	A	C	C	C
	13	C	C	B	A	C	C	C
	14	B	C	B	A	C	C	C
	15	C	C	B	A	C	C	C
grupos 3	1	B	B	B	A	C	C	C
	2	B	B	C	A	C	C	C
	3	B	B	B	A	C	C	C
	4	B	B	B	A	C	C	C
	5	C	B	B	A	C	C	C
	6	B	B	B	A	C	C	C
	7	B	B	B	A	C	C	C
	8	B	B	B	A	C	C	C
	9	B	B	B	A	C	C	C
	10	B	B	B	A	C	C	C
	11	B	B	B	A	C	C	C
	12	B	B	B	A	C	C	C
	13	C	B	B	A	C	C	C
	14	C	C	B	A	C	C	C
	15	C	B	C	A	C	C	C

CATEGORIA 2 DISCRIMINACION

A	46	16.4%
B	80	28.6%
C	154	55.0%
	280	100.0%
No.PREGUN	280	



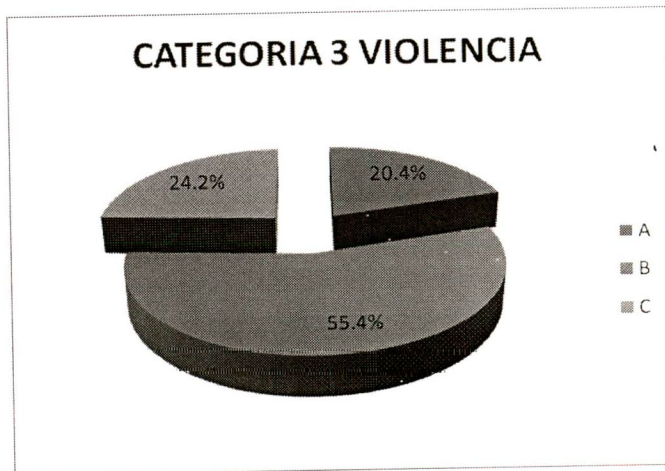
Anexo 7 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal: categoría violencia

categorias	Categoría 3 Violencia					
preguntas personas	15	16	17	18	19	20
1	C	B	C	A	C	B
2	C	B	C	A	C	B
3	C	B	C	A	B	B
4	C	B	C	A	C	B
5	R	B	C	A	B	B
6	C	B	C	A	C	B
7	C	B	C	A	B	B
8	C	B	C	A	C	B
9	C	A	C	A	B	A
10	C	B	C	A	C	A
1	R	A	C	B	B	B
2	R	B	C	A	B	B
3	R	B	C	A	B	B
4	R	B	C	A	B	B
5	R	B	C	B	B	B
6	R	B	C	A	B	B
7	C	A	C	A	B	B
8	R	B	C	R	B	A
9	B	B	C	A	C	A
10	B	B	C	B	B	B
11	B	B	C	A	C	B
12	B	B	C	A	C	B
13	R	B	C	B	B	B
14	R	B	C	A	B	B
15	R	B	C	A	B	B
1	B	B	A	B	C	B
2	R	B	A	A	B	B
3	B	B	A	B	C	A
4	B	B	A	A	B	B
5	B	B	A	B	C	B
6	B	B	A	B	C	A
7	B	B	A	B	C	A
8	B	B	A	B	C	B
9	B	B	A	A	C	B
10	B	B	A	B	C	B
11	R	R	A	A	R	R
12	R	R	C	R	C	A
13	R	R	C	A	C	B
14	C	B	C	R	C	R
15	B	B	A	B	C	B

CATEGORIA 3 VIOLENCIA

A	49	20.4%
B	133	55.4%
C	58	24.2%
	240	100.0%

No.PREGUN 240

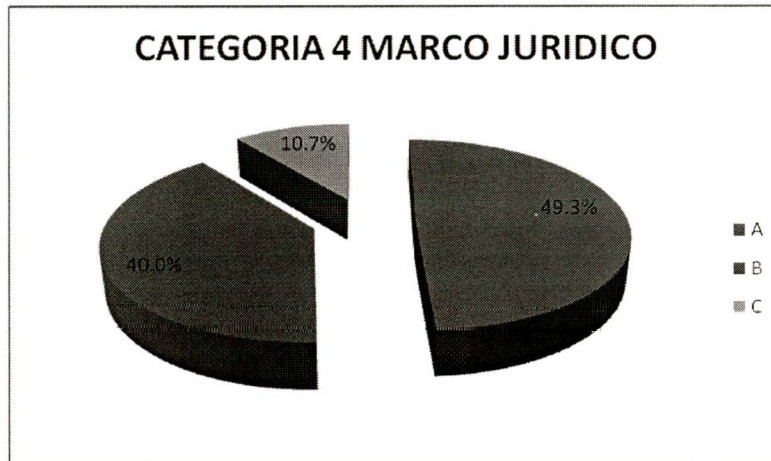


Anexo 8 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal categoría marco jurídico

categorías		Categoría 4						
		Marco Jurídico						
preguntas		21	22	23	24	25	26	27
personas								
1	A	A	A	A	B	A	A	C
2	A	A	A	B	B	A	A	C
3	A	A	A	B	A	A	A	C
4	A	A	A	B	B	A	B	C
5	A	A	A	B	B	A	B	C
6	A	B	A	A	B	A	A	C
7	A	A	A	B	A	B	A	C
8	A	B	B	B	B	A	A	C
9	A	A	B	A	A	A	A	C
10	A	B	A	A	A	A	A	C
1	A	A	A	A	A	B	A	B
2	A	A	A	A	A	B	A	B
3	A	A	A	A	A	B	A	B
4	A	B	A	A	A	A	A	B
5	A	A	A	A	A	B	B	C
6	A	A	A	A	A	A	A	B
7	B	A	A	A	A	A	A	B
8	A	B	A	A	A	B	A	B
9	A	A	A	A	A	B	A	B
10	A	A	A	A	A	B	A	B
11	A	A	A	A	A	B	A	B
12	A	A	A	A	A	A	B	C
13	A	A	A	A	A	B	A	B
14	A	A	A	A	A	B	A	C
15	A	A	A	A	A	B	A	B
1	A	B	C	C	B	B	A	C
2	A	B	C	C	B	B	B	B
3	A	B	C	C	B	B	B	C
4	A	B	C	C	B	B	A	B
5	A	B	C	C	B	A	B	B
6	A	B	A	A	B	B	B	B
7	A	B	C	C	B	B	B	C
8	A	B	C	C	B	B	A	B
9	A	B	C	C	B	B	B	B
10	B	B	C	C	B	A	B	B
11	A	B	C	C	B	B	B	B
12	A	B	C	C	B	B	B	B
13	A	B	C	C	B	B	B	B
14	A	B	C	C	B	B	A	B
15	A	B	A	A	B	B	A	C

CATEGORIA 4 MARCO JURIDICO

A	138	49.3%
B	112	40.0%
C	30	10.7%
	280	100.0%
No. PREGUN	280	



Anexo 9 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal : organismos internacionales

categorías	categoria 5			
	Organismos internacionales			
preguntas	28	29	30	31
personas				
1	B	C	A	A
2	B	C	A	C
3	B	C	A	A
4	B	C	B	C
5	A	C	B	A
6	B	A	B	C
7	A	A	C	A
8	A	A	C	C
9	B	A	C	C
10	B	A	A	A
1	A	A	A	C
2	A	A	A	A
3	A	A	A	A
4	A	A	B	A
5	B	A	A	A
6	A	A	A	A
7	A	C	B	A
8	A	A	A	A
9	A	A	A	C
10	B	A	B	A
11	A	A	A	A
12	A	A	A	A
13	B	A	A	A
14	A	A	A	C
15	A	A	A	A
1	B	B	A	C
2	B	B	A	A
3	B	B	A	C
4	B	A	A	A
5	A	B	A	A
6	B	B	A	A
7	A	B	A	A
8	B	A	A	C
9	B	B	A	C
10	B	B	A	A
11	B	B	A	C
12	B	B	A	C
13	B	B	A	C
14	B	B	A	C
15	B	B	A	C

CATEGORIA 5 ORGANISMOS
INTERNACIONALES

A	92	57.5%
B	42	26.3%
C	26	16.3%
	160	100.0%
No.PREGUN	160	



Anexo 10 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal competencia organismos públicos y privados nacionales

categorías		categoría 6		
		organismos públicos y privados nacionales		
preguntas		32	33	34
personas				
grupo 1	1	A	A	A
	2	B		A
	3	B		A
	4	B	A	
	5	A		A
	6	A	A	
	7	A		
	8	A	A	
	9	A		A
	10	A	A	A
grupo 2	1	A	A	A
	2	A	A	A
	3	A		A
	4	A	A	A
	5	A	A	
	6	B		A
	7	A	A	A
	8	B	A	A
	9	A	A	A
	10	A		A
	11	A	A	
	12	A		A
	13	A	A	A
	14	A		A
	15	A	A	A
grupos 3	1	A	A	A
	2	A	A	A
	3	A	A	A
	4	A	A	A
	5	A	A	A
	6	A	A	A
	7	A		A
	8	A	A	A
	9	B	A	A
	10	B	A	A
	11	B		A
	12	A		A
	13	B	A	A
	14	A		A
	15	A	A	A

CATEGORIA 6 ORGANISMOS PUBLICOS Y PRIVADOS
NACIONALES

A	91	91.0%
B	9	9.0%
C	0	0.0%
	100	100.0%
No.PREGUN	120	

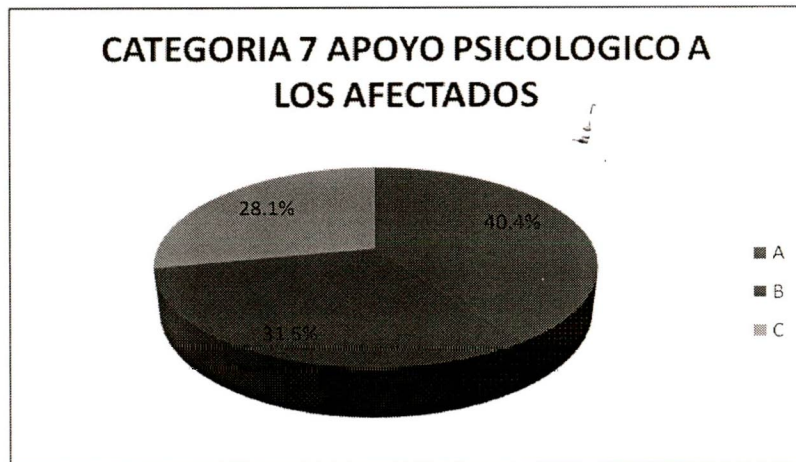


Anexo 10 Concentrado de respuesta del cuestionario de informantes mujeres con preparatoria sin conocimiento de derechos humanos, informantes con conocimiento y preparatoria hombres y mujeres y informantes con conocimiento con licenciatura y maestría en derechos humanos y discriminación, violencia. hacia la mujer policía preventiva del Distrito Federal competencia competencia de apoya psicológico

categorías		categoría 7					
preguntas		Apoyo psicológico a los afectados					
personas		35	36	37	38	39	40
grupo 1	1	B	A	C		A	B
	2	B	A	C		A	B
	3	B	A	C		A	B
	4	B	A	C	A		B
	5	B		C	A	A	B
	6	B	A	A	A		B
	7	A		A	A	A	B
	8	A	A	A	A	A	B
	9	B	A		A		B
	10	B	A		A		B
grupo 2	1	B	A	C		A	B
	2	A	A	C	C	A	B
	3	A	A	C	C	A	B
	4	A		C	C	C	B
	5	A		C	C	A	B
	6	B		C	C	C	B
	7	A	A		C	A	B
	8	A		C	C	A	B
	9	B	A		C	C	B
	10	B		C	C	A	B
	11	B			C	C	B
	12	A	A	C	C	A	B
	13	A	A		C	A	B
	14	A	A	C	C	C	B
	15	A		C	C	A	B
grupos 3	1	B	A	C	A	C	B
	2	A		C		C	B
	3	A	A		A	C	B
	4	B					B
	5	B	A		A	C	B
	6	B	A	C	A	C	B
	7	A	A				B
	8	A		C	A	C	B
	9	B	A	C	A	C	B
	10	B	A	C	A	C	B
	11	B	A	C	A		B
	12	B	A	C	A	C	B
	13	B	A	C	A	C	B
	14	B	A	C	A	C	B
	15	B	A		A	C	B

CATEGORIA 7 APOYO PSICOLOGICO A LOS AFECTADOS

A	82	40.4%
B	64	31.5%
C	57	28.1%
	203	100.0%
No.PREGUN	240	



BIBLIOGRAFIA.

Álvarez J.L. & Jurgenson G. (2010) como hacer investigación cualitativa. México Paidós.

Alejandro Íñigo Ensayo histórico, Editora Grupo, Editorial Siete, México, 1994 pp. 17 - 78

Antecedentes gobierno del Distrito Federal, 2014
www.ssp.df.gob.mx/OrgPolicial/Pages/Antecedentes.aspx pp.1-70. (Consulta do 22 de mayo de 2012).

Antonio Medina, lucha contra la discriminación en México Distrito Federal, fondo de cultura económica , México, 2009 , pp. 32-45.

Bourdieu Pierre, el poder de la violencia simbólica, editorial Eudeba, 2010, p12.

Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley
www2.ohchr.org/spanish/law/codigo.htm. (Consultado el 7 de enero 2014).

Código de Justiniano 1527
erechoromano.blogia.com/.../092401-corporis-iuris-civilis-o-codigo-de-j.(consultado 24 de febrero 2014)

Código Penal para el Distrito Federal.
www.aldf.gob.mx/codigos-107-4.html (consultado el 26 de diciembre de 2013)
Comité Internacional de la Cruz Roja, Servir y Proteger Ed. CIRC. 2005, p 314.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
www.eeoc.gov/es/(consultado 01 de marzo 2014).

CNDH. (2004) Manual de sensibilización para la no discriminación respecto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia . México: Cal y Arena

Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en el año 1995
[ww.un.org/womenwatch/daw/.../Beijing%20full%20report%20S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/.../Beijing%20full%20report%20S.pdf) (Consultado el 9 de marzo de 2013)

Consejo nacional para prevenir la discriminación 2010 p.37
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf
Consejo nacional para prevenir la discriminación 2010 p.37
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf(consultado el 27 de febrero de 2014)

Convenio americano de los derechos humanos o Pacto de san José de Costa Rica
<https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosConvencion/PAG0259.pdf> (consultado el 13 de octubre de 2013).

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1966.
www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm(consultado 10 2014)

Convenio de Viena 1969
www.ilce.edu.mx/documents/Convencion_de_viena_derecho_tratados.pdf(consultado el 8 de marzo de 2014)

Chávez, M: F: y Hernández, J. A., la violencia familiar en la legislación mexicana, México, Porrúa, 2000, p. 5-17

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (consultada el 26 del diciembre 2013)
w www.diputados.gob.mx › (consultada 26 noviembre /2013).

Convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html (consultada el 03 de marzo de 2014)

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. 1969.

www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm(consultado 15 de marzo de 2014)

Daniel La Parra, José María Tortosa, GEPYD, Grupo de Estudios de Paz y Desarrollo, Universidad de Alicante p. 131

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1949 26 noviembre /2013)

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1949

www.ordenjuridico.gob.mx/.../Derechos%20Humanos/INST%2000.pdf (consultada el 28 de febrero de 2014)

(Declaraciones y Convenios que Figuran en las Resoluciones de la Asamblea General, Treaty Referencie Guide <http://legal.un.org/ola/> Consultad 10 de marzo 2014

DECRETO por el que se expide la Ley de la Policía Federal Preventiva y se reforman diversas disposiciones de otros ordenamientos legales

DECRETO por el que se expide la Ley de la Policía Federal Preventiva y se reforman diversas disposiciones de otros ordenamientos legales

» (En español). Diario Oficial de la Federación 04

ene.Federación.04ene.1999)dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5241685&fecha

En español). Diario Oficial de la Federación 04

ene.Federación.04ene.1999)dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5241685&fecha =30/03/...(consultado 25 de octubre de 2013)

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley Federal de Radio y Televisión, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de la Ley de la Policía Federal Preventiva y de la Ley de Pesca

(En español). Diario Oficial de la Federación. 30 nov.

2000. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/.../LOAPF_ref22_30nov00.pdf

(consultado el 12 de abril de 3013}}

De la Barrera Solórzano Luis, (2008) Educación y Derechos Humanos. México Cal y Arena.

Diario Oficial de la Federación 14 de diciembre 1948,
www.dof.gob.mx/busqueda_avanzada.php reforma al artículo 33 del reglamento de policía de 1941 (consultado el 27 de septiembre de 2013)

Diemer A. Hersch J: Hountondji P. y otros (1985) Los fundamentos Filosóficos de los Derechos Humanos, Barcelon: Serbal/UNESCO

El Diccionario de la lengua española (DRAE) es la obra de referencia de la Academia. La edición actual —la 22ª, publicada en 2001—(consultado el 27 de febrero de 2014)

Documento informativo sobre discriminación racial en México
www.conapred.org.mx/documentos.../Dossier%20DISC-RACIAL.pdf
(29 de noviembre de 2013 9.

Ellis, E. M., Atkeson, B. M., & Calhoun, K. S. (1981). An assessment of long-term reaction to rape, *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 263-266.

Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México enadis 2010 resultados generales, consejo nacional para prevenir la discriminación 2011 primera edición.
www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424...(consultado el 7 de enero de 2014).

Engels F. "Anti Duhring". Editorial Grijalbo S.A. México D.F.- México 1981, pp. 152-153.

Enrique Pérez Quintana, Los Derechos Humanos de la Mujer, México 2012 editorial mundo p.7.

Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. 2014

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/egdf.htm. (Consultado 10 de diciembre de 2013)

Feirr e Mac- Gregorio Eduardo y Miguel Carbónell, Declaración Universal de los Derechos Humanos en compendio de Derechos Humanos texto prontuario y Bibliografía, editorial Porrúa y Comisión Nacional de Derechos Humanos segunda Edición México, 2007 p. 408 -408.

Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2009
www.inmujeres.gob.mx › (consultado 26 de febrero de 2014 p.18.).

Genero, violencia y derechos humanos, revista UNFPA, febrero marzo 2012
www.violenciagenero.unach.mx/index.php?option=com...id=5...(consultada el 9 de febrero de 2014)

Hostigamiento sexual EEOC 2007
www.eeoc.gov/es/types/sexual_harassment.html (consultado el 28 de febrero de 2014)

Informe SIPIAV 2007 sistema integral de protección a la familia y adolescentes contra la violencia, informe de gestión 25/04/2007- 25/04/2008, P. 3-4.

El instituto de educación violenta 2008, 19 de febrero de 2008,
educacionviolenta.blogspot.es/1227062880/ (consultado el 5 de marzo de 2014)

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Ed. Porrúa, México, 2002, Tomo VI Q-Z, pp. 49-51

Juan torres escamilla evolución de las instituciones policiales en la ciudad de México, tomo I, Editorial especial México, 1985, pp. 1 - 14.
Juan torres escamilla evolución de las instituciones policiales en la ciudad de México, tomo II, Editorial especial México, 1985, pp. 14 - 57.

Juan torres escamilla evolución de las instituciones policiales en la ciudad de México, tomo III, Editorial especial México, 1985, pp. 18 - 68

Kofi Annan, Igualdad entre los Géneros nueva york 2000.

www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs4.htm(consultado 5 de marzo 2014).

kunniaväkivalta, violencia por motivodwww.cinu.mx/opinion/2010/05/asesinato-por-motivos-de-honor. Consultado el 22 de febrero de 2014 de honor, 2010.

Lawinforfor complen discriminacion por trabajo
www.bbb.org, (consultada el 14 de febrero de 2014)

Ley americana con discapacitada de 1990.
conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/CLSDTomo1.pdf (consultada el 10 de enero 2014).

Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo.
www.eeoc.gov/es/types/age.html
(Consultada agosto 2013)

Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo.
www.eeoc.gov/es/types/age.html (consultada el 26 de enero de 2014)

Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar 1996.
www.provecino.org.mx/.../leyes/Ley_asistencia_prevencion_violencia_D (consultada 4 de marzo de 2014)

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal 2008.
(Consulted el 5 de septiembre 2013)

Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar, publicada en el diario oficial de la federación el 9 de julio de 1996.
biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2125/6.pdf(consultada agosto 2013)

Ley de Derechos Civiles y Políticos de 1964
TN.com.ar-24/2/2014(CONSULTADA 7 DE FEBRERO DE 2014).

Ley de Igualdad Salarial de 1963.
es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_salarial(consultada el 28 de febrero 2014)

Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf(consultada el 14 de marzo 2014)

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos Disposiciones Generales Ed. Pac. México, 2011 (artículos 1, 2, 47,63).

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGSNSP.doc(consultado el 26 de febrero de 2014)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf(consultada el 22 de mayo 2013)

Ley federal del trabajo, Editorial Porrúa México, 2014 pp. 22.

Ley Que Regula el Uso de la Fuerza de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal.
ww.pgjdf.gob.mx/.../DF/Leyes/Ley%20Uso%20de%20la%20Fuerza%2.(consultada el 24 2014)..

Ley de seguridad pública del distrito federal.
cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/592.htm.(consultada en agosto de 2013)

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.
cgservicios.df.gob.mx/prontuario/index.php?MPPrincipal=mlocal...(Consultada el 12 de noviembre de 2013).

Ley orgánica de la secretaría de seguridad pública del distrito federal. El 20 de mayo del 2003, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.
www.aldf.gob.mx/leyes-107-2.html
†(Consultada en julio de 2013)

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115.pdf
(Consultada en julio de 2013)

- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115.pdf
(Consultada el 13 de noviembre de 2013).

Los tratados internacionales como fuente de derecho nacional, Elma del Carmen Trejo García, editorial dirección general de bibliotecas Cámara de diputados México 2006; PP. 2-5

Manual de capacitación, gobierno del D. F. secretaría de desarrollo social Mexico 2002 p. 1

Mérida Jiménez Rafael, discriminación a la salud, editorial Porrúa, México 2009 p. 29

Mérida, Antonio, lucha contra la Discriminación en Mexico distrito federal septiembre 2009
[Http://uno/ noticia](http://uno/noticia)

Merlos, Andrea (22 de octubre de 2008).

. El Universal. (Consultado el 23-10-2008.)

Miguel Carbonell, Jesús Rodríguez Zepeda, Rubén R. García Clark, Roberto Gutiérrez López. Discriminación igualdad, y diferencias políticas investigación y análisis, editorial especial, coedición de la comisión de derechos humanos del distrito federal, consejo nacional para prevenir la discriminación, primera reimpresión 2001, 2007, México, pp. 59-61.

Narro Robles José, la seguridad social mexicana en los albores del siglo XXI, una visión de la modernización en México, fondo de cultura económica México, 1993 pp. 55-90.

Nelson Arteaga Botello y López, El trabajo de la mujer policía, España, tomo 1 editorial cotidiano , 1998, pp. 76 – 88.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y políticos.
www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm(consultado el 28 de febrero 2014).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976
www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm(consultado 13 de marzo 2014)

Plan sexenal de lázaro cárdenas 1934.

Proyecto de Investigación sobre Sexismo y Violencia de Género En la Juventud Andaluza Instituto Andaluz de la Mujer, consejería para la igualdad y bienestar social. 2013 En su autoría: Eva María de la Peña Palacios, Esther Ramos Matos, p. 5.

www.juntadeandalucia.es › Inicio › Coeducación(consultado 27 de octubre 2013)

Raúl Sendic García Estrada la jornada de guerrero 29 de marzo 2013
www.lajornadaguerrero.com.mx/2013/03/29/index.php?section (consultada 27 de febrero 2014)

Razo David, colaboración especial, sección opinión, el universal, mexico martes 17 de agosto 2010 p. 12

Reglamento Orgánico de la Policía preventiva del Ddistrito Ffederal , 27 de marzo de 1939, pp1 a la 40

Reglamento interior de la secretaría de seguridad pública del distrito federal del 20 de mayo del 2005, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Reglamento de la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar del Distrito Federal.

Reglamento de la policía preventiva México Editorial Porrúa, 1989, pp1 a la 25. Universal de octubre de 2008 (Consultado el 03-11-2008)

Taylor S.J: Bogdan Robert (1984) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. México Paidós

Violencia en Contra de la Mujer 2000.

www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs4.htm (consultada el 01 de marzo de 2014)

Violencia psicológica, educación violenta secretaria de gobernación México 2012 p. 3. educacionviolenta.blogspot.es/122706.

Coordinación de Certificación y Registro

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada Humano me es ajeno