

Que reforma y adiciona el artículo 47 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, suscrita por el diputado Jorge Álvarez Máynez, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Quienes suscriben, Jorge Álvarez Máynez y a nombre de las diputadas y diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 55 fracción II del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración de la Comisión Permanente la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que reforma la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en materia de capacitación policial con perspectiva de género en institutos y academias policiales, con base a la siguiente:

Exposición de Motivos

I. La seguridad de las y los mexicanos es un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que señala en su artículo 3 que todo individuo tiene derecho a la vida, libertad y seguridad en su persona. Lo anterior, se vincula con la igualdad sustantiva considerando la tutela de manera homogénea de los derechos y obligaciones que tenemos por el simple hecho de ser ciudadanos y ciudadanas de este país, así como los principios primigenios de derechos humanos.

En este sentido, vale la pena recordar que los derechos humanos se establecieron en la mayoría de los países con el objeto de salvaguardar y tutelar la integridad física y emocional de quienes se pudieran afectar las garantías a las que tienen derecho, tanto nacional como en los tratados internacionales. Asimismo, que dichos derechos deben adecuarse conforme a las necesidades de una cierta región o la susceptibilidad de la población, en este caso la otorgar y prevalecer la seguridad pública en todo el territorio nacional.

En los últimos años en materia de seguridad pública se han forjado diversos cambios importantes ante los altos índices de criminalidad en las entidades federativas, sin embargo, hemos dejado a un lado los programas de capacitación de los cuerpos policíacos que vayan con un enfoque de género para que garanticen y reconozcan el buen funcionamiento de las instituciones de policía en materia de perspectiva de género.

Incorporar los elementos y estrategias que permiten la transición y cambio de nuevas generaciones de los cuerpos policiales en aras de fortalecer la solución de conflictos y problemas con base en el conocimiento y capacitación en áreas de oportunidad reflejadas en la conducta de los servidores públicos y en sincronía con la misma sociedad ante el panorama e incremento de los índices de violencia hacia las mujeres.

Las dimensiones en materia de seguridad pública desde una perspectiva y enfoque de perspectiva de género en nuestro país es uno de los temas que deben abordarse y atenderse con mayor urgencia dadas las circunstancias de conductas negativas hacia las mujeres en todo el territorio nacional. Debemos reconocer que la violencia hacia las mujeres ha dejado miles de víctimas y por ello deben garantizarse la profesionalización integral en dicha materia, consolidando la participación de las mujeres en este sector tan importante.

Por tal razón, quienes integran los cuerpos de seguridad pública en nuestro país deben contemplar en su formación los elementos necesarios y el conocimiento de hechos las causas y sus efectos negativos hacia la sociedad en las entidades federativas que se presenta el fenómeno de violencia en diferentes formas. Sobre todo en regiones donde existe un alto índice de prevalencia de índices violencia criminal o impunidad, por lo que es necesario implementar medidas tendientes a la capacitación y profesionalización de acuerdo a la región de las instituciones de seguridad pública.

Dada la naturaleza de sus actividades los cuerpos de seguridad pública son quienes tienen un mayor nivel de proximidad hacia la ciudadanía, y quienes pueden contribuir a las conductas de una cierta región, puesto que la violencia no es igual en el norte del país, como en la parte del centro y sur. Bajo estas circunstancias, que se originan por su labor, se puede contribuir a conductas negativas y transitar a una nueva cultura de

comportamiento de las y los elementos de seguridad pública.

II. Existen diversos testimonios de lo que tienen que enfrentar las mujeres policías en las instituciones de seguridad pública en sus tres órdenes de gobierno. Las mujeres policías representan el 20 por ciento de la fuerza del Estado en el territorio nacional donde predominan más las actividades administrativas a las labores territoriales de seguridad, todo ello y a pesar de que contar con una carrera policial desde su reclutamiento y selección, todo ello para obtener la certificación por medio de pruebas médicas, poligráficas y las socioeconómicas¹.

Durante la prestación de su servicio las mujeres policías realizan diversas evaluaciones como son los exámenes de control y mantener la certificación como cualquier elemento de seguridad al igual que los hombres. Sin embargo, la diferencia radica es que durante su estancia se ha evidenciado y denunciado el tipo de agresiones de viven a diario por parte de sus propios compañeros, mandos superiores, o hasta instructores en la academia policial, como son comentarios lascivos, solicitudes o insinuaciones sexuales, manoseos o tocamientos sin su consentimiento y en casos más graves intento de violación.

De acuerdo con datos de la encuesta “Ser Mujer Policía” realizada por Causa en Común señala que 7 de cada 10 mujeres policías han sufrido conductas indebidas por parte de sus compañeros y ser amenazadas por negarse a tener relaciones sexuales, 5 de cada 10 mujeres policías han sufrido discriminación, además de las diferencias laborales en cuanto ascensos y reconocimientos por labor en comparación con los hombres policías.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi) para el cierre del año 2020 en nuestro país existen 231, 491 policías estatales de las cuales el 24.1% son mujeres y en 2017 era del 20%, es decir que dicho incremento obedece a los cambios culturales que se han venido realizando ante las diversas modificaciones en materia de equidad de género y concientizar a la población de los efectos negativos.

Sin embargo, dicha encuesta refleja también que las mujeres policías han tenido que adoptar una actitud masculina o de identidad de hombres para ganarse la aceptación o respeto de sus compañeros policías. Asimismo, se señala que existe una imposibilidad para obtener puestos de decisión ya que consideran las policías mujeres que el requisito no escrito es que para esos puestos se necesita ser hombre².

Asimismo, los testimonios que se realizaron describen la forma de cómo se expresan los elementos de seguridad pública masculinos refiriéndose a que las jefas en turno no sirven para nada *“Cuando a mi me tocaba ser jefa de turno en mi sector éramos 3 mujeres jefas y los compañeros comandantes le decían a mi jefe ¿eres un pendejo? ¿por qué tienes a esas pinches viejas, de jefas de turno? ¿Mejor mete a cabrones?”*, Todo ello, y a pesar de que en dicho sector era quien tenía el índice más bajo de robo y detenciones³.

Frente a este contexto, resulta fundamental destacar que aún predomina la ausencia de respetar y hacer valer los derechos humanos de las mujeres, la protección a quienes se desempeñan como elementos de seguridad pública, el derecho a una vida libre de violencia, estereotipos y acoso por parte de algunos servidores públicos en sus tres órdenes de gobierno que se aprovechan de su jerarquía laboral para cometer actos ilícitos, tolerados o de complicidad por sus propios compañeros.

Respecto al tema de las agresiones que sufren las mujeres durante la estancia en la academia policial el 83 por ciento de las mujeres policías no denuncian, y el 17 por ciento que si denuncia el 54 por ciento no trasciende o son ignoradas por la Institución policial y tan solo el 30 por ciento se sancionan. La mayoría de las mujeres policías no denuncia al sentir miedo por las represalias y la pérdida de su empleo ya que en muchos casos son el sostenimiento del núcleo familiar.

De lo anterior, es apremiante que dichos actos están contribuyendo a la erosión de los elementos de seguridad pública en todo el territorio nacional, ya que al no existir condiciones que dignifiquen el actuar de sus elementos y se aprovechen de la subordinación tiende a fomentarse los abusos y la violencia hacia las mujeres, por ello es importante tomar medidas de concientización mediante la impartición de talleres y la capacitación de las y los elementos de seguridad pública desde su preparación en las academias o instituciones considerando dichos

elementos como áreas de oportunidad a fin de erradicar estas conductas.

La violencia de género transgrede los derechos humanos de las mujeres quienes la sufren en cualquiera de sus expresiones, por tal razón la y como lo señala la Comisión Nacional de Derechos Humanos la violencia de género se define como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” Y para efectos de “La Convención de Belém do Para?” “signado por nuestro país y en cumplimiento con los tratados internacionales señala existen tres tipos de violencia, la psicológica, la física y la sexual, lo que genera un tema de gran espectro jurídico y social.

Por ello, debemos de implementar políticas públicas que se enfoquen en concientizar sus efectos negativos y las consecuencias que conllevan dichos eventos para alcanzar un fin en común poder erradicarla en la medida de lo posible y por medio de elementos pedagógicos y de capacitación pueda incorporarse en el ámbito laboral y reflejada hacia la sociedad para evitar conductas discriminatorias y con visión de replicarlo en las siguientes generaciones policíacas en aras de una mejor convivencia social y con una perspectiva integral con base a la integridad policial.

Por tal razón, las y los legisladores que integramos la Bancada Naranja presenta la siguiente iniciativa con el objeto de fortalecer a las instituciones de seguridad pública en nuestro país y reforzar la instrumentación de los derechos humanos y con ello implementar desde su incorporación a los institutos, universidades policiales o academias un mejor funcionamiento de las actividades de las y los policías con perspectiva de género y con ello evitar la violencia de género en sus diferentes facetas y expresiones principal factor de la descomposición social y de piso parejo de las mujeres policías del país.

Derivado de lo anterior, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto

Que reforma el artículo 47 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Único. Se reforma la fracción I del artículo 47 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para quedar como sigue:

Artículo 47. La Federación y las entidades federativas establecerán y operarán Academias e Institutos que serán responsables de aplicar los Programas Rectores de Profesionalización que tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

I. Aplicar los procedimientos homologados del Sistema, impulsando una doctrina policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente, a la perspectiva de género.

Para efectos de la presente fracción y en materia de perspectiva de género, las Academias e Institutos deberán capacitar de forma continua, profesional, especializada y permanente a los elementos de seguridad pública en materia de perspectiva de género, con el objeto de incorporar y consolidar esquemas de intervención en el servicio activo que favorezcan su formación. Lo anterior estableciendo los siguientes elementos:

a) **En los procesos de reclutamiento, formación y capacitación inicial deberán estar sustentados bajo las condiciones de la región donde se imparten y enfocados a las condiciones que favorezcan la igualdad entre los elementos de seguridad pública de mujeres y hombres, basados en metodologías y mecanismos que permitan identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres del servicio profesional de carrera policial;**

b) **Medidas de prevención desde una perspectiva de género con apego a los derechos humanos de la**

convivencia laboral y social, dotándolos en todo momento de los requerimientos mínimos y necesarios para la defensa de sus derechos, así como promover el respeto de conductas indebidas en contra de las mujeres policías;

c) Instaurar, promover y fortalecer las denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual, así como el procedimiento de denuncia que una mujer policía puede realizar y a que áreas correspondientes, órganos o asuntos internos para realizarla en defensa de sus derechos y en su caso el apoyo hacia las o la víctima;

d) Conforme al desempeño de sus actividades profesionales, de sus categorías jerárquicas o grados, se promoverán campañas colaborativas entre convivencia laboral para la mejora continua y especializada las mujeres policías y, programas preventivos de sensibilización entre mandos con perspectiva de género y no discriminación en las condiciones y oportunidades de trabajo entre hombres y mujeres; y,

e) Diseñar y actualizar la formación y capacitación conforme a las necesidades de los fenómenos sociales de la violencia de género, debiéndose modificar los Códigos de Ética o reglamentos de seguridad pública correspondientes en esta materia y en los tres niveles de gobierno, así como el desarrollo y promoción de la estructura orgánica para la ascensos en igualdad de oportunidades.

II. a XVII. [...]

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Una vez a la entrada en vigor del presente decreto deberá realizarse un diagnóstico institucional de las policías municipales y estatales o las de seguridad pública a fin de identificar las particularidades de profesionalización y los medios para realizar la capacitación e implementación de las denuncias en las áreas correspondientes.

Tercero. Los elementos policiales ya adscritos en su servicio deberán capacitarse conforme a las presentes modificaciones en un plazo no mayor a 180 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Cuarto. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto deberán considerarse en el siguiente ejercicio fiscal inmediato.

Quinto. La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Gobierno Federal contarán con un plazo de 30 días naturales, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para emitir y publicar en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones a los reglamentos o lineamientos correspondientes para dar cumplimiento a lo establecido.

Notas

1 Ser mujer policía en México, "Revista Nexos", María Elena Morera, 8 de marzo de 2020, recuperado de: <https://seguridad.nexos.com.mx/ser-mujer-policia-en-mexico/>

2 Ser Policía Mujer en México, "Encuesta 2021", Breve estudio de las condiciones laborales de las mujeres policías en el Estado de México, Organización Causa en Común", diciembre de 2021, recuperado de: http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2021/12/2021.12.06_s_ermujerpolicia_memoria_comp.pdf

3 Ibidem

Dado en el salón de sesiones de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, a 5 de enero de 2023.

Diputado Jorge Álvarez Máynez (rúbrica)