

Tensiones frente a la doble presencia: El caso de las mujeres de la policía de la Ciudad de México¹

Olivia Tena²

Universidad Nacional Autónoma de México

INTRODUCCIÓN

Recientemente se cumplieron 50 años de que Betty Friedan publicara su libro *The Feminine Mystique* (1963), el cual favoreció el resurgimiento del movimiento feminista de los años 60. Ella es precursora del concepto de “el malestar de las mujeres”, ese que no es nombrado, al poner al descubierto la identidad de las mujeres como amas de casa en los años de la postguerra y sus contradicciones con los verdaderos deseos de las mujeres de clase media en Estados Unidos. Sin embargo, el problema que ella planteaba, no era exclusivo de estas mujeres, así es que el libro recorrió el mundo y fue galardonado con el Premio *Pulitzer*.

Fraser tenía como uno de sus objetivos políticos el logro de la igualdad de las mujeres con los varones en un sentido principalmente profesional, para lo cual había que hacer a un lado los obstáculos que lo impedían, como es el trabajo doméstico, el cual, ella proponía, podía delegarse a trabajadoras domésticas profesionales.

Como lo señalara Mary Goldsmith (2005), Betty Friedan no se cuestionaba aun la división sexual del trabajo en el hogar ni la brecha histórica entre el llamado ámbito público y privado, al proponer estrategias –casi personales– para la resolución de los obstáculos de las mujeres para su desempeño en el mercado de trabajo, delegando lo doméstico a otras mujeres que, aunque ella no lo señala, también realizarían trabajo doméstico, ahora asalariado y requerirían de buscar estrategias para el trabajo doméstico en sus propios hogares y para el cuidado de sus hijos, en una cadena interminable.

A falta de otros recursos, las mujeres en la historia han echado mano de estrategias personales, casi siempre de solidaridad con otras mujeres y sin salario de por medio,

¹ Otra versión de este trabajo fue publicado en idioma inglés en: Tena, Olivia (2013). Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican police women: A stepping stone to gender equality? *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (2), 81-91

² Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, correo: tena@unam.mx

para hacer frente a lo que se le ha dado en llamar “doble jornada” y que en 1979 la socióloga italiana Laura Balbo nombró “doble presencia”, la cual implica algo más que tener diferentes trabajos en jornadas distintas y separables.

El concepto de doble presencia reconoce la doble carga de trabajo, pero desempeñada en un mismo espacio, tiempo y jornada con todo lo que ello implica en términos de los malestares generados, al no modificarse en lo sustancial la división sexual del trabajo (Carrasquer, 2009). La doble presencia como marco analítico, permite visibilizar, entre otras cosas, las estrategias que generan las mujeres para hacer frente a las demandas de presencia y disponibilidad que plantean tanto los trabajos asalariados como los no asalariados, incluidos en estos últimos los domésticos, de gestión familiar y de los cuidados.

En este trabajo, me centro en un tipo de empleo de reciente incursión femenina, como el que realizan las mujeres en las corporaciones policiales, planteando el objetivo de explorar sus estrategias para hacer frente a las demandas de doble presencia, que implican un ejercicio cotidiano para conciliar su vida familiar y laboral. La doble presencia, no es un atributo de las mujeres en la policía, pues retomando lo que dejaba ver Betty Friedan, existe un malestar o una problemática común a las mujeres, más allá de los deberes individuales. Sin embargo, al referirme a las mujeres que trabajan en la policía, es necesario detenernos a explorar sus condiciones laborales, las cuales abonan a enfatizar en las formas particulares en que experimentan la doble presencia, así como sus malestares y bienestar asociados con ésta.

En este sentido, exploro el “conflicto de deberes” (Tena, 2006) entre espacios, tiempos y jornadas, para finalmente analizar algunas estrategias de conciliación y malestares subjetivos que las mujeres experimentan en relación con su trabajo en la policía, todo ello tomando en consideración la simultaneidad del trabajo en el espacio y en el tiempo ejerciendo una doble jornada.

El artículo se divide en tres partes: en la primera, se presenta el análisis del marco teórico, donde me aproximo a los debates que desde las teorías feministas se han dado en torno del concepto de “conciliación” en referencia a las esferas familiar y laboral. A continuación, me adentro a la institución policial, su singularidad y la situación de vida de las mujeres que se desempeñan como policías. En el último apartado, presento

el proyecto general que sirve de marco al presente trabajo, así como algunos resultados obtenidos desde el marco analítico de la doble presencia.

El concepto de conciliación

El concepto “conciliación” dentro de este contexto temático, se refiere a una necesidad de armonizar el tiempo dedicado a la vida laboral y la familiar, problemática que se ha definido principalmente como femenina, por lo que los esfuerzos se han dirigido principal y erróneamente a las mujeres, a través de medidas, que generalmente reproducen las representaciones sociales respecto a la mujer como ama de casa y cuidadora nata. La conciliación entre vida familiar y vida laboral ha sido estudiada por la psicología social así como por otras disciplinas como la sociología y la economía y sus análisis se insertan dentro del campo de estudio sobre el conflicto trabajo-familia. Tornes (2011) tiene razón cuando afirma que este conflicto ha existido desde que el trabajo se concibió bajo la disciplina laboral impuesta por el capitalismo industrial en el S. XIX, afectando a la población asalariada pero particularmente a las mujeres, al fijar un tiempo relacionado con el trabajo. En este sentido, la conciliación no sería más que una nueva forma de nombrar un problema añejo irresuelto (Carrasquer, 2009).

A partir de la *Teoría de las Preferencias*, Catherine Hakim (2005, 2006) planteó que las estrategias y actitudes ante el trabajo son resultado de los propios valores y preferencias de las mujeres sobre sus estilos de vida, más o menos ajustados a las normas de género. Para captar estas preferencias, Hakim identificó tres grupos, considerando la prioridad dada a la familia y al empleo: 1) Ninguna preferencia en particular; 2) Una mayor preferencia al espacio y tiempo laboral y 3) Una mayor preferencia al espacio y tiempo familiar. Para esta autora, las estrategias adoptadas dependerían del tipo de preferencia dominante en cada caso y por tanto, concluye que las mujeres construyen sus biografías laborales con base en decisiones individuales, basada en dichas preferencias,

Otros modelos explicativo han arrojado resultados que contradicen el modelo de las preferencias; estos modelos complejos, han mostrado empíricamente que las estrategias adoptadas por las madres ante el trabajo doméstico y del cuidado, en relación con el empleo, dependen más de los condicionantes institucionales y

estructurales que de las normas y valores de género individuales, siendo la participación de los varones un importante factor predictivo³. Crompton y Lyonette (2008), encontraron que los principales factores que determinan las estrategias de conciliación en relación con el cuidado infantil, fueron las estructuras de oportunidades y limitaciones que enfrentan los padres involucrados, las cuáles restringen las opciones de las mujeres.

La importancia de estos hallazgos radica en el descubrimiento de que las mujeres pudieran utilizar estrategias para hacer frente a la doble presencia sin que éstas necesariamente reflejen sus actitudes y preferencias sobre la forma de organizar su tiempo de vida, por no contar con los recursos para hacerlo. En España, por ejemplo, se ha encontrado que en su mayoría las mujeres que se acogen al modelo laboral de tiempo parcial lo hacen por no haber obtenido un trabajo asalariado de tiempo completo o como estrategia para hacer frente a la doble presencia (Alcañiz, 2012).

Por otro lado, cabe reflexionar sobre el significado de la conciliación como estrategia, dado que ésta implica una especie de adaptación a las normas de género aunque no necesariamente coincida con los propios deseos. La conciliación como política, ha implicado la búsqueda de estrategias para que las mujeres puedan seguir desempeñándose laboralmente sin descuidar sus responsabilidades familiares, por lo que no implica cambio alguno en la división sexual del trabajo y sí la sobrecarga de trabajo generando malestares.

Es fundamental que las políticas públicas, se distancien de las normas de género, utilizando un lenguaje que afirme los derechos de las mujeres a la corresponsabilidad en el entorno del cuidado y el trabajo doméstico. Esta corresponsabilidad se habría de promover dado en conjunto con su pareja si se tuviera, pero idealmente con la participación de la institución donde laboran y del propio Estado. Con base en lo anterior, cobra importancia analizar las estrategias individuales de conciliación o corresponsabilidad, a la luz de la propia institución laboral en que las mujeres se desempeñan, que en el caso que nos ocupa tiene peculiaridades tanto en su estructura, normas internas, jerarquía y representación: Las instituciones policiales.

³ Para una revisión de estos trabajos, véase Moreno (2010).

La doble presencia de las mujeres en la policía

El espacio público, en general, pero particularmente el trabajo en la policía ha sido concebido para y por varones desde sus orígenes, lo que hace evidente su disonancia cultural al ingresar mujeres en sus filas. Su incorporación pudiera dar la apariencia de estar disolviendo las barreras de género y eso pudiera interpretarse al observar que las mujeres pueden realizar prácticamente cualquier tipo de actividad en las fuerzas policiales. Sin embargo, aun existen barreras, algunas estructurales y otras derivadas de los estereotipos de género, al concebir a las mujeres sin el carácter o las características que hacen a los hombres eficientes en estas actividades que requieren valentía y arrojo. La policía, por otro lado, es una institución fuertemente generizada, en el sentido de que sus normas de género construyen un tipo de masculinidad que resalta valores como el dominio, la competencia, la fuerza, el sexismo, la homofobia y la misoginia, entre otros, además de contar con la jerarquía como un importante diferenciador social. Dentro de las normas policiales se encuentra la relacionada con la definición del trabajo y del uso del tiempo en masculino, que han probado ser un obstáculo que refieren las mujeres como explicación de su salida de las instituciones policiales (Cordner y Gordner, 2011).

En México son escasas las investigaciones sobre mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en instituciones policiales (véase Arteaga, 2000; Suárez, 2006; López, García & Sánchez, 2013; Tena *et.al.*, en prensa), por lo que la mayor parte de los referentes teóricos y empíricos los derivamos de estudios realizados en otros países. Una línea de investigación emergente sobre esta temática, son los estudios de género que amplían el concepto de trabajo hacia el ámbito doméstico y de los cuidados familiares, lo que permite analizar el impacto de la doble presencia en diferentes dimensiones del trabajo de las mujeres en la policía.

Para un análisis de las estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar en un marco de doble presencia, es fundamental incorporar un significado ampliado del concepto de "trabajo", que contemple, desde un marco teórico feminista, las tensiones entre los deberes comprometidos con el trabajo y los deberes familiares a las que suelen enfrentarse las mujeres policías. Esta línea de investigación, ha venido cobrando importancia en los últimos años, con hallazgos importantes que pueden ser

interpretados a la luz de los debates antes descritos alrededor de la Teoría de las Preferencias.

En términos generales, se ha documentado la dificultad de las mujeres para combinar su trabajo de cuidado y doméstico con las demandas de disponibilidad en la policía, así como sus preferencias cambiantes en relación con el deseo de avanzar en la carrera policial y el deseo de enfocarse más en su vida familiar. En estudios previos ya se había mostrado que una de las causas más importantes que explicaban la salida de las mujeres de las fuerzas policiales de Canadá, tenía que ver con su carga de trabajo doméstico (Seagram & Stark-Adamec, 1992) y más recientemente Maureen O'Hara (2009) encontró que las mujeres veían limitadas sus posibilidades de ascenso en la policía de Irlanda, en gran medida por su autoexclusión de estos procesos, basada en sus preferencias adaptativas que las llevaban a enfocarse más en sus responsabilidades de cuidado en el hogar.

Janet Chan, Sally Doran & Christina Marel (2010) por su parte, encontraron que la mayoría de las mujeres habían cambiado sus prácticas y preferencias de género a lo largo de los años; inicialmente como reclutas en la policía australiana, estaban más enfocadas hacia el trabajo, pero aquéllas que asumieron responsabilidades parentales, empezaron a aceptar una forma de división sexual muy cercana a la tradicional. Estos resultados fueron confirmados de manera más acentuada cuando las mujeres tenían hijos pequeños en contraste con quienes no tenían hijos o éstos ya eran mayores (Bochantin & Cowan, 2010).

En cuanto a las estrategias para hacer frente a la doble presencia, se ha documentado la diferencia entre éstas cuando las mujeres están en condiciones de negociar con los padres de sus hijos y, aun así, las estrategias implican, las más de las veces, costos en términos de tiempo libre y horas de sueño (O'Hara, 2009). En este sentido, la desigualdad en el uso del tiempo en mujeres que trabajan en la policía es también un referente importante en relación con las estrategias implementadas (véase López, García & Sánchez, 2013).

Con base en los estudios reportados y con el interés de tener un mayor acercamiento a las estrategias que utilizan las mujeres en la policía de la ciudad de México para hacer frente a las demandas de la doble presencia laboral, considerando tanto factores

estructurales como individuales, se presenta este análisis basado en un estudio de mayor aliento con metodología mixta, coordinado por la autora titulado “El impacto del trabajo en el empoderamiento de las mujeres en la policía de la ciudad de México”, el cual se llevó a cabo en la SSPDF. Este estudio general fue diseñado con el objetivo de explorar el impacto de la inserción de las mujeres en la policía sobre su empoderamiento, manifestado en ámbitos laborales y familiares, atendiendo a diferencias de sexo y rango.

MÉTODO

Participantes

La población de estudio que participó en una primera fase (cuantitativa), se compone de 1.064 agentes de la SSPDF de la ciudad de México; 500 son mujeres que trabajan en una área operativa (Mujeres Operativas), 75 son mujeres con una posición de alto rango (Mujeres Mando) y 400 son hombres de un área operativa (Hombres Operativos). En la Tabla 1 se muestran algunos datos demográficos de los tres grupos.

Tabla 1.
Datos demográficos

		Mujeres Operativas (N=449)	Hombres Operativos (N=473)	Mujeres Mando (N=71)
Rango de edad		18 a 65 años (\bar{x} =38)	19 a 64 años (\bar{x} =41)	24 a 58 años (\bar{x} =42)
Nivel escolar	Primaria	1%	1%	3%
	Secundaria	55%,	64%	28%
	Bachillerato o Carrera Técnica	38%	31%	59%
	Licenciatura	2%	2%	8%
	No respondió	4%	2%	2%
Antigüedad		5 a 9 años	5 a 9 años	10 a 38 años
Cohabitación	Sin pareja	55%	16%	62%
	Con pareja	42%	84%	37%
	No respondió	3%	–	1%
	Soltería con hijas/os	32%	0%	4%

Durante una segunda fase (cualitativa) participaron 8 mujeres pertenecientes al área operativa y 9 con cargo de mando dentro de la SSPDF, las cuáles habían participado en la primera fase y habían dado su consentimiento informado para colaborar en la siguiente etapa, brindando sus datos de localización.

Aparatos y materiales

Fase cuantitativa

Se diseñó un cuestionario autoadministrable, compuesto por 4 secciones, cada una de las cuales, representa un área a explorar y está conformada por dos temáticas particulares (Figura 1). Para los fines de este trabajo, se analizaron algunos datos del área correspondiente a “División Sexual del Trabajo”, aunque se consideraron también algunos datos arrojados en la sección de “Distribución del Tiempo” y “Malestares Subjetivos”.

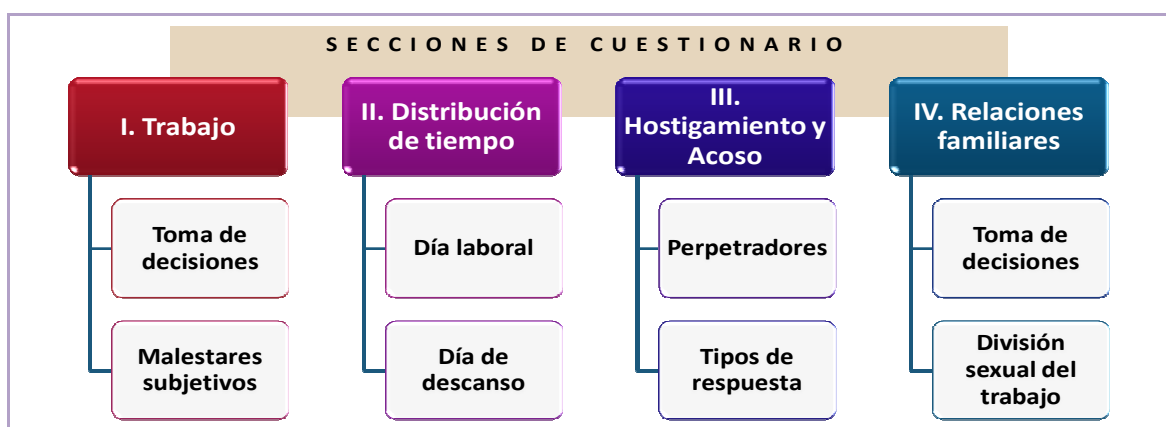


Figura 1. Secciones y temáticas del cuestionario aplicado a mujeres operativas y mando y a hombres operativos de la SSPDF.

Fase Cualitativa

Esta segunda etapa se realizó a partir de una guía de entrevista semiestructurada basada en los resultados obtenidos del cuestionario y en el marco teórico que guió la investigación general.

Procedimiento

A partir de una población de 36,295 mujeres que trabajaban en cualquier área operativa de la policía de la SSPDF, se tomó una muestra intencional estratificada del 5% (517), entre las cuales se obtuvo una participación de 473. Cada una de las áreas operativas se dividió en secciones y se tomó una muestra equivalente de cada una. También se solicitó la participación del 100% de las mujeres con algún cargo de mando, obteniéndose la participación de 71.

Fase cuantitativa

Se aplicó el cuestionario por grupos de 30 personas en una sala de capacitación de la Dirección General de Derechos Humanos de la SSPDF. A todos los participantes se les informó que su colaboración era voluntaria y que todos los datos serían confidenciales, además de que tenían el derecho a negarse a responder el cuestionario en cualquier momento. Al terminar de responder el cuestionario, a cada uno se le solicitó su consentimiento voluntario e informado de colaborar en la siguiente fase y, de aceptar, llenaban un formato impreso donde así lo señalaban, añadiendo sus datos de localización. Se les informaba entonces que también sus datos serían confidenciales.

Fase cualitativa

Esta fase se planeó con la intención de profundizar en las trayectorias de las mujeres policías a través de sus relatos de vida familiar y laboral, reconociendo sus experiencias diversas en tiempos y espacios compartidos institucionalmente e identificando sus particularidades. El análisis se basa en categorías tanto descriptivas como procesuales relativas al trabajo parental y doméstico, enmarcado por un contexto institucional.

Para su participación en esta fase, se localizó telefónicamente haciendo una selección aleatoria entre quienes hubiesen expresado su consentimiento. Se llevaron a cabo entre una o dos sesiones de entrevistas individuales de aproximadamente dos horas de duración en el lugar sugerido por la persona a entrevistar, que generalmente fue en restaurantes cerca de sus zonas de trabajo en la Ciudad de México.

RESULTADOS

A continuación se presentan algunos resultados relacionados con la doble presencia y con posibilidades de conciliación trabajo- familia de las mujeres policia. Para empezar, recupero de los datos demográficos presentados en la Tabla 1, donde se puede observar una desigual distribución en las formas de vida por sexo y rango. Se observa que, quienes tienen mayor rango, en este caso las mujeres mando, son quienes tienen también mayores niveles de ingresos económicos y escolaridad, lo que, de acuerdo con la literatura, se asocia con una mayor facilidad para conciliar las responsabilidades domésticas y del cuidado infantil con el empleo (véase Ábramo, 2004). Los mayores ingresos, además de relacionarse más frecuentemente con motivaciones laborales que priorizan la propia independencia y realización personal, posibilitan en las mujeres una mayor posibilidad de negociación y de utilizar como estrategia de conciliación la contratación de otras mujeres para el apoyo en el trabajo del hogar, como lo relata la siguiente mando:

En cuestión de las tareas sí se reparten los quehaceres. Sí hay una persona que nos apoya dos veces a la semana y los demás días cada quien lava su ropa (Mujer Mando, nivel escolar de bachillerato).

Se observa también, que un alto porcentaje de mujeres policías, independientemente de su rango, viven sin pareja y éste puede ser un indicador de la incompatibilidad de este tipo de trabajo para la vida en pareja por diferentes motivos, algunos de los cuáles relataron las policías:

a) Competencia de los hombres ante los avances de las mujeres en términos de ingresos y rango:

...mi segundo matrimonio, el papá de mi hijo, como que se sentía menos porque ganaba yo más. O sea: "¡Cómo es posible que siendo policía ganes más!". ...como que sí, como que se sienten menos. Y mi última pareja pues mucho más, sentía

que se iba a sentir menos porque yo tenía un cargo mayor y eso (Mujer Mando, Divorciada).

b) Demanda de tiempo incompatible con la jornada laboral de las mujeres:

...porque por ejemplo quieren tiempo para ir al cine, tomar un café, tener sexo, cosas así ¿no? (risas). (Mujer Mando, divorciada)

c) Conciencia de desigualdad de género ante una evidente distribución inequitativa del trabajo doméstico:

De hecho yo era comandante de él, entonces él llegaba directo y llegaba a dormir y, entonces yo no, o sea, el hecho de que yo llegaba a relevar a mi mamá, pues ya no dormía, entonces, así como que yo me decía –Bueno, pues si yo sí me pongo las pilas y demás, ¿él por qué no?-. ...porque yo sentía que, pues si yo le echaba los kilos con la niña y yo llegaba a la casa y, o sea los dos trabajábamos, los dos teníamos el mismo horario, o sea igual de cansados y demás ...sí, yo le decía –Pues ¿sabes qué?, mejor ya vete de la casa, la verdad, yo creo que yo estaría mejor. (Mujer Operativa, Separada).

Este relato muestra el bajo poder de negociación de la mujer con su pareja, aun cuando en el ámbito laboral ella es quien tiene una relación de autoridad sobre él. Aquí se ve claramente el ejercicio de dos poderes que se juegan en diferentes espacios y tiempos: el poder simbólico del género y el poder institucional basado en la jerarquía.

En contraste, el alto porcentaje de hombres policía que vive en pareja, otorga a los varones una ventaja, tanto laboral como vital, por el tipo de poder que ellos se sienten legitimados a ejercer en el espacio del hogar. Esto implica la seguridad de contar con una persona –su esposa o compañera– que, con trabajo extradoméstico o sin éste, asume las labores domésticas y del cuidado.

Por el contrario, para las mujeres policía, a decir del último testimonio, el vivir en pareja puede ser vivido incluso como un elemento más a enfrentar bajo su condición de *doblepresentes*, que obstaculiza su ya de por sí difícil esfuerzo por armonizar las esferas familiar y laboral. Se puede decir que estas mujeres lo experimentan como una *tercera presencia* ante parejas que demandan más presencia y generan más trabajo en el hogar.

El testimonio de esta mando nos presenta también, dos estrategias de conciliación documentadas en la literatura y frecuentes en nuestras entrevistas: Separarse de la pareja y apoyarse en las redes solidarias de otras mujeres, en este caso la madre, en otros las hermanas y las cuñadas, pasando en otros casos por la separación física de sus hijos o hijas:

Y mi hija pues me la ha tenido que cuidar mi hermana, mi otra hermana que ahorita vive en Veracruz para poder yo salir adelante, o sea, incluso hasta la tuve en internados, para que mi hija fuera cuidada, pues por personas, o sea, le brinqué hasta que encontré un internado bueno. (Mujer Operativa).

Otra mujer mando nos narró lo siguiente refiriéndose a las dificultades de las mujeres con pareja para acceder a puestos superiores y tener un buen desempeño:

...la estructura⁴ eso es, ganas más pero tienes que estar más tiempo. ... Aunque tuvieran pareja a veces decían: – Es que mi marido no está de acuerdo–; otras decían: –Déjame verlo con mi esposo–... ...ya lo platicaban con él y me decían –Sí jefa, órale, pues es un centavito extra–. (Mujer Mando)

La diferencia de vida en relación con el trabajo y la familia se observa también en la Figura 2, donde se representa el porcentaje de mujeres operativas y mando que forman *parejas de doble ingreso* (Dema, 2006) en comparación con los varones. Estos datos muestran que ellos en su mayoría, mantienen la representación y la experiencia de la mujer dedicada totalmente al hogar y del hombre como el único proveedor.

En esta gráfica llama la atención que las mujeres de menor rango reporten en mayores porcentajes tener una pareja que no trabaja (20%), en comparación con las mujeres mando (10%), lo cual permite suponer que el desempleo del esposo las ha motivado a ingresar a este tipo de empleo. Si bien esto último no lo documentamos a través de los relatos de este estudio, sí encontramos narraciones de mujeres, que resaltaron el complemento salarial como motivación para el ingreso al trabajo policial, sin cuestionar la desigual distribución del trabajo:

⁴ “Estructura” es como se le llama a los cargos directivos dentro de la institución policial.



Figura 2. Porcentaje de mujeres operativas, mando y hombres operativos que dijeron tener pareja y si ésta trabaja o no trabaja.

Porque yo se lo dije a él: “yo creo que el haberme puesto a trabajar fue para que mejorara nuestra situación económica, ayudarte porque tú eres el de la obligación de traerlo todo” (Mujer Mando, separada).

A pesar de que un porcentaje equivalente de hombres y mujeres, independientemente del rango, reportó tener hijas/os (Tabla 1), esto no se refleja en lo que reportan en cuanto a la dedicación de unos y otras al trabajo doméstico (Figura 3). Las mujeres en general y de manera sobresaliente las mujeres operativas fueron quienes, en mayores porcentajes, respondieron que ellas solas son quienes se encargan de hacerlo.

Por otro lado, la mayoría de los hombres (57%) se definieron como corresponsables del trabajo doméstico en sus hogares y un porcentaje importante de mujeres (27% y 28%) también lo refirió así. Esto se puede explicar, en primera instancia, por un sesgo propio de la población, en la cual, como hemos analizado, los hombres en su mayoría viven en pareja a diferencia de las mujeres.

¿Quién es responsable de hacer el trabajo doméstico?

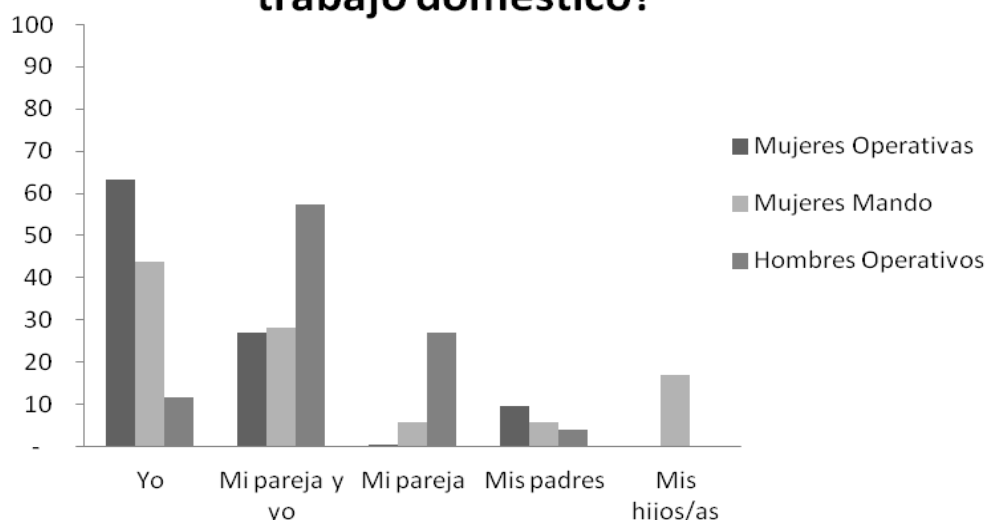


Figura 3. Porcentaje de Mujeres Operativas, Mujeres Mando y Hombres Operativos que respondieron acerca de la persona responsable del trabajo doméstico en el hogar.

Aún bajo este entendido, es importante analizar el sentido que las mujeres le dan a la corresponsabilidad de los hombres, tomando en cuenta los hallazgos de los estudios de género (Véase Larrañaga, Arregi y Arpal, 2004; Pedrero, 2004) que señalan que los hombres le dedican menos horas al trabajo doméstico en comparación con las mujeres, además de que los trabajos que los hombres realizan son también diferentes, enfocados principalmente al mantenimiento y gestión de servicios del hogar y, en menor medida, al cuidado de los hijos. Esto, en términos de inequidad de género implica que ellos no lo negocian, sino que deciden las tareas más gratificantes y menos comprometidas en términos de tiempo y esfuerzo. La participación de los varones aún bajo estas disparidades, frecuentemente es interpretada erróneamente por las mujeres policías como corresponsabilidad en las labores del hogar:

- Oye, ¿y tu esposo qué hacía?
- Trabajaba. ...Sí, me ayudaba. ...Pues por lo menos a cuidar a los niños... ...pues el quehacer también
- ¿La responsabilidad de quién era? ¿Tuya o de él?
- Esteeee, yo creo que de los dos.
- ¿Tú crees que sí se dividió la responsabilidad igual?
- Mmmmhh... [asiente] ...

- [Yo] Entraba a las 9. ...me levantaba, a las 5:30, recogía la leche de la lechería y regresaba a preparar el desayuno de la escuela, lo que se llevaban los niños a la escuela. Llevaba a una de mis niñas a la guardería... ...Mis niños a la primaria, y ya llegaba a preparar mis cosas y me iba. ...pero ya me iba y dejaba hecha la comida. ...Llegaba el papá y les daba de comer. Y yo llegaba a las 5. ...lavar, preparar, pensar qué iba a hacer de comer...Todo, tareas, las juntas de la escuela.

- ¿Él se quedaba a hacer alguna actividad?

- Las tareas... ...en la mañana también me ayudaba él a limpiar.

-Y ya, a dormir los niños. ¿Y tú?

-Pues a ver..., la planchada.

(Mando, relato sobre sus actividades cuando tenía 4 hijos pequeños, trabajaba en la policía y vivía en pareja)

Este último relato deja ver la importancia de los estudios sobre el uso del tiempo en las mujeres que trabajan en la policía, como base para el diseño de políticas laborales que busquen la equidad de género, considerando la doble presencia que es tan común en estos espacios, dados los horarios extendidos de trabajo. Un estudio pionero en este sentido es el de López, García y Sánchez (2013), derivado de la investigación general con policías de la SSPDF de la cual parte también el presente trabajo y en la que los datos se refieren a la misma población aquí analizada. Vale la pena señalar lo que las autoras encontraron en relación con los días de descanso, con más horas de ocio en los hombres y más trabajo no remunerado en las mujeres en comparación con los días laborales, indicador importante de inequidad de género en sus hogares. Estos datos, aunados a los presentados en el presente estudio, se traducen en una mayor cantidad de malestares percibidos por las mujeres en comparación con los hombres, relacionados con su trabajo en la policía como se observa en la Figura 4. Esta gráfica muestra que un mayor porcentaje de mujeres operativas perciben malestares en comparación con los otros dos grupos, en todos los casos seguidas por las mujeres mando y al final los hombres operativos.

Malestares relacionados con el Trabajo

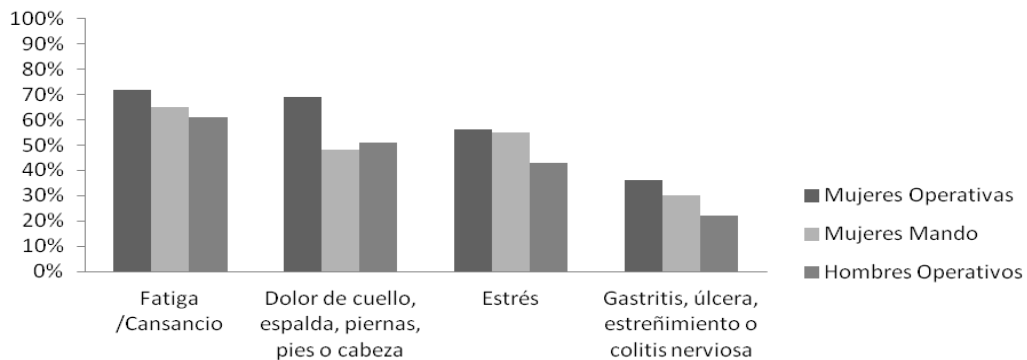


Figura 4. Porcentaje de Mujeres Operativas, Mujeres Mando y Hombres Operativos que reportaron haber experimentado uno o más de los cinco malestares más mencionados por los tres grupos.

Para finalizar, el siguiente relato de una Mujer Operativa sintetiza el sentir de la doble presencia y la solidaridad entre las mujeres, todas las cuales la comparten de alguna manera trabajando en la policía:

...y no dejo que me domine la depresión ni nada de eso,...pero yo digo que es eso, tantos problemas que tiene tanto uno en casa como en el trabajo y a uno se le va juntando. Sí, porque sí conozco muchas amiguitas que se sienten mal o que están agotadas, luego yo les digo: "tienes agotamiento, entonces tómate esto o inyéctate Bedoyecta o el otro", ... entre nosotras nos aconsejamos, hazle así o hazle asado o lleva a tu hijo a tal lado, o así andamos dándonos consejos, y yo pienso que es por eso, que tenemos doble trabajo y los hombres solo tienen un trabajo, trabajan y llegan y ordenan, ¡dame de cenar, dame de comer!

DISCUSIÓN

El presente estudio exploró, desde una perspectiva de género feminista, algunas estrategias de conciliación entre vida laboral y familiar en mujeres que trabajan en la policía de la Ciudad de México, enfatizando en sus preferencias, necesidades y obstáculos para hacer frente a la *doble presencia* (Balbo, 1979), así como algunos malestares que pudieran estar relacionados con ello.

En términos generales, los hallazgos muestran los conflictos que experimentan estas mujeres, independientemente de su rango en la institución, para hacer frente a una

gran cantidad de deberes correspondientes a dos espacios diferentes, pero con tiempos sobrelapados, los cuales difícilmente pueden ser detectados a través de las encuestas de uso del tiempo (López, García y Sánchez, 2013).

Las mujeres carecen de apoyos formales para hacer frente a dichas demandas dobles, lo que las lleva a hacer uso de estrategias de acuerdo con los recursos disponibles y aquí podemos observar algunas diferencias a la luz de sus particulares situaciones vitales. Estos recursos, están condicionados por el nivel de ingresos asociado al rango de las mujeres, lo que facilita la contratación de una persona para hacerse cargo del trabajo doméstico en las mujeres de mayor jerarquía o les obliga a sacrificar horas de sueño para cumplir con dichos deberes en las de jerarquía e ingreso menor.

Esta, que más que diferencia la interpretamos como desigualdad en la disponibilidad de recursos, se reflejó en una mayor percepción de malestares en las mujeres de menor rango y en las mujeres en general, en comparación con los hombres con trabajo operativo, quienes tienen como mayor recurso a sus propias parejas y madres de sus hijas e hijos, tal como lo sugirió una de las mujeres entrevistadas.

Todo lo anterior, indica que algunas estrategias de las mujeres con menos recursos están más condicionadas por sus necesidades que por sus elecciones personales, por lo cual no es de extrañar que la mayoría de ellas, cuando tienen hijas o hijos, organicen su tiempo y espacio para atender el trabajo de la crianza y el cuidado mas el trabajo doméstico, mas la demanda de presencia y tiempo, teniendo como eje de todo ello la jornada laboral asignada por la institución policial, cuyos horarios suelen ser atípicos, en el sentido de exigir presencia a las mujeres de menor rango por 12 o 24 horas continuas. Las mujeres de mayor rango, por otro lado, aunque cuentan con más recursos materiales, requieren estar disponibles para el trabajo durante las 24 horas del día y esto puede estar relacionado con una menor tendencia hacia experiencias de maternidad y cohabitación en pareja.

Los hombres quizás se adaptan más fácilmente a los horarios institucionales, dada la prevaleciente y aun naturalizada división sexual del trabajo, presente en las normas y prácticas institucionales y familiares, lo cual ha sido documentado tanto en instituciones policiales como en otros escenarios laborales (López, García y Sánchez, 2013; Pedrero, 2004; Tena, Rodríguez & Jiménez, 2010).

Otro hallazgo importante fue que la mayoría de las mujeres reportaron vivir sin pareja, en un fuerte contraste en relación con los hombres. Esto nos permitió profundizar en su significado, encontrando lo que hemos llamado una posible “triple presencia”, que añade un deber más en el caso de las mujeres unidas, que implica atender a las demandas de tiempo y espacio por parte de sus parejas y a una mayor cantidad de trabajo doméstico derivada del hecho de compartir un mismo espacio de vivienda y no compartir la responsabilidad del trabajo asociado a ésta.

El hallazgo de este *triple presencia* nos permitió identificar una estrategia más de conciliación, consistente en separarse de la pareja, lo cual a su vez explica el mayor número de mujeres operativas no unidas con hijos. Cabe señalar la importancia de las redes de solidaridad femenina asociadas con las estrategias de conciliación de las mujeres *doblepresentes* de la policía. Este es un recurso insuficientemente explorado en la literatura en la cual vale la pena profundizar en futuros estudios.

Los presentes hallazgos proporcionan claves feministas sobre la falsa disyuntiva en relación con la importancia de los factores estructurales vs individuales en las decisiones que asumen las mujeres ante la doble presencia. Los resultados sugieren la importancia de promover transformaciones estructurales, culturales y sociales para que las estrategias de conciliación no sean solo de las mujeres y que éstas puedan ser entendidas como una libre elección compartida, bajo el entendido de que las estrategias individuales de las mujeres para conciliar los deberes familiares y laborales no son un camino seguro hacia la equidad de género y que, recordando a Betty Friedan, los malestares de las mujeres no son solo un problema de las mujeres.

Referencias

- Ábramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224–264.
- Alcañiz, M. (2012). Relaciones entre la producción económica y la reproducción social en tiempos de crisis: Identidades y roles de género en transformación. En: G. Escrig, M. J. Ortí & R. Beltrán, *Actas del VIII Congreso Estatal Isonomía sobre igualdad entre mujeres y hombres. El Género de la Economía o la Economía de Género* (pp. 58–68). Universitat Jaume: Fundación Isonomía.

- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías. *El Cotidiano*, 16 (101), 74-83.
- Balbo, L. (1979). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32, 3-11.
- Bochantin, J., & Cowan, R. (2010). "I'm not an invalid because I have a baby...": a cluster of analysis of female police officers experiences as mothers on the job. *Human Communication*, 13(4), 319-335.
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia: El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chan, J., Doran, S., & Marel, C. (2010). Doing and undoing gender in policing, *Theoretical Criminology*, 14 (4), 425-446.
- Cordner, G. y Gordner, A. (2011). Stuck on a Plateau? Obstacles to recruitment, selection, and retention of women police. *Police Quarterly*, 14 (3), 207-226.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2008). Family, class and gender "strategies" in mothers' employment and childcare. En: J. Scott, R. Crompton & C. Lyonette (Eds.). *Gender inequalities in the 21st century: New barriers and continuing constraints* (174-192). Cheltenham: Edward Elgar.
- Dema, S. (2006). *Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: CIS.
- Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. Nueva York: Dell Publishing.
- Goldsmith, M. (2005). Análisis histórico y contemporáneo del trabajo doméstico. En: D. Rodríguez & J. Cooper (Eds.), *El debate sobre el trabajo doméstico* (pp. 121-174). México: UNAM.
- Hackim, C. (2005). *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Hackim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3), 279-294.
- Larrañaga, I., Arregi, B., y Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18(1), 31-37.
- López, J., García, A., y Sánchez, J. (2013). Uso y distribución del tiempo en mujeres y hombres oficiales de policía de la ciudad de México. *International Journal of Latin American Studies*, 3 (1), 151-174.

- Moreno, A. (2010). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo*. España: Universidad de Valladolid, Memoria Proyecto de Investigación.
- O'Hara, M. (2009). Female police officers in Ireland: Challenges experienced in balancing domestic care responsibilities with work commitments and their implications for career advancement. *Irish Journal of Public Policy*, 3 (2), 11–17.
- Pedrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 19(2), 413–446.
- Seagram, B. C., & Stark-Adamec, C. (1992). Women in Canadian urban policing: Why Are they leaving? *Police Chief*, 59 (10), 122-128.
- Suárez, M. E. (2006). La ruta pirata del asfalto. Trayectorias femeninas y delictivas en el mundo policial. *La Ventana*, 24, 250–296.
- Tena, O. (2006). Los malestares subjetivos de las mujeres académicas como un conflicto de deberes. En: M. Favela y J. Muñoz (Eds.), *Jornadas Anuales de Investigación 2005* (pp. 227–240). México: CEIICH, UNAM.
- Tena, O., Rodríguez, C., & Jiménez, P. (2010). Malestares y uso del tiempo en investigadoras de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Iztacala. *Revista Investigación y Ciencia*, 46, 64-75.
- Tena, O., Aldaz, R., García, A., Espinosa, I., Avendaño, E., & Ramos, Z. (en prensa). Acoso sexual en mujeres policías. Del poder jerárquico al poder sexual. En: G. Vélez (ed.), *Violencia de género: Escenarios y quehaceres pendientes*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿El mismo discurso?. *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, 1, 5–13.