

Violencia Institucional hacia las mujeres por la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo

**REGINA LÓPEZ LUNA
MARIBEL LOZANO CORTÉS**

INTRODUCCIÓN

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 estimó que en México de un total de 50.5 millones de mujeres de 15 años y más, 70.1 % ha experimentado al menos una situación de violencia a lo largo de su vida sea psicológica, física, sexual, económica o patrimonial. En el estado de Quintana Roo, es el 70.4%.

Solo en los últimos 12 meses las mujeres encuestadas en Quintana Roo mencionaron que han padecido violencia el 44.2% siendo la violencia psicológica (29.2%) la que más prevalece, seguida de la violencia sexual (27%); la violencia económica, patrimonial y/o discriminación (17.6%); y de último la violencia física (10%) (ENDIREH, 2021). Además, las mujeres que residen en áreas urbanas son las que padecen mayor violencia (73.2 %) que las que viven en áreas rurales (49.3%); y con nivel de escolaridad superior (79.2 %) y que se encuentran solteras (74.3 %), es decir aquellas mujeres que han desafiado su rol tradicional. Por otro lado, en el ámbito comunitario, laboral, escolar y de pareja es donde las mujeres padecen mayor violencia, respectivamente, por último, es el familiar. Son muy pocas las mujeres que denuncian o solicitan apoyo (ENDIREH, 2021).

La Encuesta Virtual sobre Experiencias Discriminatorias (ENVISED) 2021, que elabora la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo (CDHEQROO), reconoció a la Fiscalía General del Estado (FGE), como la institución que tiene mayor porcentaje de discriminación hacia las mujeres, dado que un 25% respondió haberse sentido discriminada por ser mujer (ENVISED, 2021). De esta manera, son pocas las mujeres que denuncian la violencia que padecen y aquellas que decidan hacerlo, se encontrarán con servidoras públicas con discursos revictimizantes y estereotipos de género, por lo que las mujeres que se atreven a denunciar se sienten discriminadas por su género.

De esta manera, afirman Paredes, et.al. (2016) que las mujeres no solo son sujetas de violencia en el hogar sino también la reciben de las instituciones y en general en la sociedad donde aún predomina la idea de que la mujer es como un símbolo objeto lo que condiciona la aparición de conductas violentas que puede ser extremas y terminar en feminicidio (p.45).

Bajo este contexto, esta investigación tiene como objetivo general: analizar el trabajo de la FGE de Quintana Roo hacia las mujeres que solicitan su apoyo y la percepción que tiene las mujeres sobre el mismo.

El trabajo comienza con una revisión documental de las principales investigaciones que se han realizado sobre el tema de violencia institucional hacia las mujeres. Para delimitar el objeto de estudio, se presenta el concepto al que se refiere el trabajo sobre violencia institucional hacia las mujeres y que es el que se establece en la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Se trata de una investigación con enfoque cualitativo, sin embargo, se retoma la perspectiva de epistemología participativa propuesta por Campagnolo (2021) quien argumenta a favor de las metodologías mixtas, en donde la etnografía y los análisis de datos se complementan. Este autor propone un nuevo entendimiento de

la colaboración entre la ciencia de datos y las ciencias sociales, en dónde el conocimiento se construye a través de la participación de los sujetos, a los que va a denominar co-investigadores. Esta perspectiva de investigación nos permite el uso de técnicas digitales, los métodos clásicos de la antropología y los métodos aplicados tales como la investigación acción participativa

De esta forma, en este trabajo se investiga la violencia institucional que viven las mujeres en Quintana Roo para argumentar el hecho de que, aunque no todas aquellas que experimenten un delito irán a presentar una denuncia, aquellas que decidan hacerlo, se encontrarán con una institución en donde la sobresaturación laboral del personal les mantiene en un estado de entumecimiento que les permite sobrevivir el día a día lleno de violencia, sin embargo, el coste de este mecanismo lo pagan las mujeres que van a denunciar, ya que las personas servidoras públicas consideran que no tienen tiempo de ser empáticas por lo que permanecen los discursos con comentarios revictimizantes y estereotipos de género, que harán sentir a una cuarta parte de aquellas que se atrean a denunciar discriminadas por su género.

De acuerdo con el Plan de Persecución Penal Estratégica del Estado de Quintana Roo de la FGE de Quintana Roo (2021), el promedio de carpetas anuales por fiscal de ministerio público es de 245 variando por municipio en concordancia con la incidencia delictiva. Lo que de acuerdo con las mismas fiscales (datos de entrevista) ha generado un rezago de carpetas abiertas desde 2014. También, señalan las personas servidoras públicas de la fiscalía que con las capacitaciones recae la saturación laboral, ya que la mayoría tiene audiencias durante la semana, lo que no les permite participar de las capacitaciones.

Así, la pretensión final de esta investigación es buscar un mejoramiento en las prácticas de atención a mujeres por parte de las personas servidoras públicas de la FGE de Quintana Roo para promover la mitigación de la violencia institucional.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La violencia de género contra las mujeres no es producto de casos privados, aislados o de conflictos individuales sino que tienen una explicación y un sustento estructural marcado por relaciones de desigualdad, desventaja y dominio entre género en lo económico, social, educativo, laboral y político en donde un género es favorecido en perjuicio del otro, como consecuencia de una sociedad estratificada, y además, se legitima y normaliza porque la cultura ésta atravesada por una lógica patriarcal de dominio sobre las mujeres (La Parra y Tortosa, 2003 y Paredes, et.al., 2016). Por lo que, la violencia estructural que se manifiesta en el ámbito institucional está enmarcada en relaciones de poder desiguales que deja en desventaja a la población femenina (Evangelista, et.al., 2016).

Así, la violencia institucional hacia las mujeres sucede cuando existen omisiones, negligencias, discriminación o maltrato que no les permite a las mujeres el ejercicio de sus derechos. La violencia institucional no necesariamente es violencia directa o interpersonal, sino es estructural porque surge de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y también se trata de violencia simbólica en tanto que el dominio sobre las mujeres se normaliza y legitima (Paredes et.al, 2016, p.51)

Por lo que la violencia que ejercen las instituciones hacia las mujeres tiene su sustento en la estructura de las desigualdades económico-sociales que se reproducen en la práctica de las relaciones sociales que se desarrollan en las instituciones; en ese espacio donde interactúan los usuarios y los prestadores del servicio y donde se reproducen relaciones de poder/saber (Fleury, et.al., 2013, p.16). El poder de imponer significados como legítimos disimulando relaciones de fuerza, es una fuerza simbólica como afirmaba Bourdieu. La imposición de unos sobre otros, genera arbitrariedad cultural y liga a los individuos a la violencia simbólica, que crea dominantes y dominados (Peña, 2009, p.66).

De esta forma, la violencia que ejercen las instituciones hacia las mujeres se explica desde relaciones de poder y del dominio masculino, se retoma a Bourdieu sobre el término del abuso de poder como lo que motiva las expresiones de violencia desde las instituciones. Las dinámicas de poder en lo privado como en lo público siempre en favor de lo masculino y cuando se normalizan estas relaciones de poder la violencia se hace invisible, se naturaliza y se interioriza (Bejarano y Arellano, 2014, p.100-102).

De tal suerte que afirmaron Fleury, et.al. (2013) la importancia de abordar la dimensión ideológico-simbólica de la violencia institucional como parte a su dimensión estructural, con la finalidad de explicarla en su totalidad y comprender las reacciones de los sujetos perjudicados en ese proceso (p.16).

En este sentido Durán, et.al. (2022) escribieron que alrededor del problema de la violencia de género hacia las mujeres se ha construido y mantenido una relación de complicidad entre las formas estructurales, culturales y fundantes de la violencia, con las prácticas del estado, que a través de la legislación y su práctica, siguen sustentando la violación de los derechos de las mujeres y le han impedido reclamar y vivir una vida libre de violencias (p.106) Así, el estado ejerce violencia hacia las mujeres a través de sus funcionarios, de las instituciones, leyes, reglamentos y políticas (Sordo, 2018. p. 424)

Para Durán, et.al. (2022) la violación de los derechos de las mujeres que ejercen las instituciones se manifiesta en la utilización de estereotipos androcéntricos y prácticas machistas, que, de forma invisible, se reproducen en las instituciones (p.105). Bodelón (2014) abordó el tema de la violencia institucional desde el androcentrismo jurídico y señala que es una de las causas estructurales que no permiten la concreción del imaginario de equidad de género, dentro de las instituciones jurídicas. Ya que la mayoría de los códigos penales se conformaron en un momento histórico en el que las violencias machistas

estaban normalizadas y por ende eran invisibilizadas a los ojos de la sociedad y consecuencia de la ley (p.137).

Para Bodelón, 2014, existen varios aspectos por los que las instituciones ejercen violencia hacia las mujeres que denuncian y por lo que no actúan con perspectiva de género y que son: (139-144)

- La impunidad: solo un pequeño porcentaje de las mujeres que denuncian podrán ver a su agresor en prisión.
- Los estereotipos de las y los servidores públicos: todavía existen discursos y visiones estereotipadas del “tipo” de mujeres que sufren estas violencias.
- El estereotipo de violencia: aunque poco a poco se reconocen las violencias no físicas, todavía existen muchas reservas y dificultades jurídicas para ver más allá de las violencias que “dejan marca”
- La credibilidad de las mujeres: todavía existe un fuerte mito alrededor de las denuncias falsas
- Características culturales: se intentan explicar las violencias machistas como fenómenos culturales.

Se enfatiza la importancia de los elementos arriba señalados como componentes institucionales que alimentan y reproducen la violencia y que se expresa de múltiples formas (Bodelón, 2014, p.151). Y, estas prácticas que permean las estructuras judiciales mantienen una relación víctima-agresor, de manera causa efecto o lineal desconociendo los elementos que fundan las violencias de género (Durán, et.al., 2022, p.105).

Por lo que, la violencia institucional en su dimensión simbólica reproduce estereotipos de género que se manifiestan en conductas sexistas que discriminan, revictimizan y no asegura la reparación del daño y la protección de los derechos de las mujeres (Bodelón, 2014, Evangelista, et.al., 2016, Paredes, et.al., 2016 y Durán, et.al., 2022).

Bejarano y Arellano (2014) escribieron al respecto que la práctica del poder sobre las mujeres se manifiesta en los discursos estereotipados que justifican la violencia y culpan a la víctima. Como consecuencia directa a este imaginario “son pocas las mujeres que acuden a las instancias de denuncia y atención, y cuando lo hacen se sienten doblemente violentadas al encontrarse con actores sociales que reproducen esquemas de acción y pensamiento que subordinan y desacreditan sus vivencias” (pp.114-115).

Como parte de la violencia estructural, los funcionarios públicos le conceden poca credibilidad a la denuncia de las mujeres aunado a que la impartición de justicia es lenta, los trámites jurídicos son largos quedando las mujeres en condiciones de vulnerabilidad ante sus agresores por lo que muchas mujeres deciden no denunciar y las que lo hacen durante el proceso serán sujetas de violencia institucional en su expresión simbólica que va desde la discriminación hasta el maltrato basado en los prejuicios de los funcionarios (Bejarano y Arellano, 2014, Evangelista, et.al., 2016, Paredes, et.al., 2016 y Durán, et.al., 2022) .

Como afirmaban Paredes, et.al. (2016) la violencia institucional se puede manifestar en tres dimensiones de violencia: 1) violencia directa cuando un funcionario o servidor público discrimina a una mujer por su género; 2) violencia estructural cuando la institución no cuenta con estrategias para evitar la discriminación y; 3) violencia simbólica cuando se legitima que ciertas personas sean valoradas de forma diferente por ciertos estereotipos culturales (p.52).

En consecuencia, la violencia institucional no reside únicamente en las instancias oficiales, sino, en el imaginario colectivo en el que existe poca confianza por los niveles de impunidad que se dan en la atención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres pues se opera bajo las lógicas de ideas del

poder masculino, conformando discursos justificatorios y culpabilizadores (Bejarano y Arellano, 2014, p 117).

Por lo que, aunque se reconocen avances en materia jurídica es necesario un acompañamiento de orden sociocultural en dónde “se cuestionen esas estructuras estructurantes y las relaciones subordinadas de poder que se reproducen dentro de las mismas instituciones, tomando en cuenta a los tomadores de decisiones” (Bejarano y Arellano, 2014, p. 103).

Como afirmaron Durán, et.al. (2022), que las denuncias de las ante las estructuras judiciales terminan en acciones de revictimización e inoperancia de la justicia, que perpetúan las lógicas de dominación del hombre y de daño moral a las mujeres. Que mientras el sistema normativo no reconozca que está sustentado en una lógica patriarcal que beneficia a los hombres y perjudica a las mujeres, no podrá garantizar a las mujeres una vida sin violencia.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y TRAICIÓN INSTITUCIONAL

Como se ha planteado que la violencia institucional que se ejerce desde la impartición de justicia hacia las mujeres que denuncian un hecho de violencia sucede sobre todo en omisiones y negligencia por parte de las instituciones para garantizar los derechos de las mujeres que por el contrario se les revictimizan a través del tráfico de influencias y la protección de los agresores (Evangelista, et.al., 2016 y Paredes, et.al., 2016).

Para este trabajo nos vamos a referir a violencia institucional hacia las mujeres a lo que se establece en Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) que establece en el Artículo 18 que se entiende por Violencia Institucional:

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno 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.

Y prosigue el tema en el Artículo 19 y 20 donde refiere que todas las instituciones del gobierno tienen la obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Prevenir, investigar sancionar y reparar el daño que se les ha causado.

Otro concepto que se considera medular para el análisis de esta investigación es el de traición institucional que fue publicado en 2013 por Smith y. Freyd en su artículo: “Dangerous Safe Havens: Institutional Betrayal Exacerbates Sexual Trauma”. Se considera importante la socialización de este, para nombrar y reconocer no solo los patrones de comportamiento institucional hacia las víctimas, sino, las consecuencias que los mismos atraen a las mujeres que la experimentan.

Ya que, según Smith y. Freyd (2014) en su trabajo sobre traición institucional menciona: “las instituciones tienen el potencial de aumentar el trauma experimentado o ser fuentes de justicia, apoyo y recuperación” (p. 576).

Bajo este orden de ideas, ¿qué implica encontrar peligro, en un espacio en el que esperabas encontrar seguridad? (Smith y. Freyd, 2014, p. 577) es de esta pregunta, y sus efectos en la realidad que proponen el concepto de traición institucional como; la violación de la confianza por parte de la institución a quienes dependen de la misma para la resolución de sus problemáticas.

De esta forma se plantean el concepto de “traición institucional” como aquellos actos u omisiones perpetrados por instituciones a los individuos que dependen de estas. Existe una

variedad de traiciones institucionales, que van desde los casos aislados, a los comportamientos sistémicos, con actos de omisión o actuación activa y tiene distintos factores que le dan cabida como son: la pertenencia a la institución, el prestigio y las prioridades institucionales, la negación de dichas prácticas por parte de la institución y la falta de investigación en este ámbito (Smith y. Freyd, 2014, p. 579).

1. METODOLOGÍA

El objetivo de la investigación es: analizar el trabajo de la FGE de Quintana Roo hacia las mujeres que solicitan su apoyo y la percepción que tiene las mujeres sobre el mismo.

La hipótesis del trabajo es que la FGE de Quintana Roo ejerce violencia institucional hacia las mujeres que interponen una denuncia.

Se consideró abordar la problemática desde las dos perspectivas que la experimentan; la de la mujer que denuncia y la de la persona servidora pública. Ya que, en este escenario las dueñas del problema - las mujeres- no tienen la agencia necesaria para mitigarlo. Por ello, se consideró de suma importancia conocer también la postura y percepción de aquellas y aquellos con el poder de transformar estas prácticas violentas. Y tener dos frentes investigativos, el institucional y el civil.

Para acercarse a la realidad institucional se realizaron visitas in situ, además de encuestas y entrevistas a personas servidoras públicas que atienden de forma cotidiana a aquellas mujeres que denuncian. Mientras que, para conocer la percepción de las mujeres quintanarroenses, se llevaron a cabo encuestas a mujeres que accedieron a contestarlas, así como grupos focales a modo de círculos de contención en los que los miembros del grupo de investigación-acción participativa compartieron

sus historias y dieron recomendaciones a aquellas que apenas inician su proceso de denuncia.

La FGE en Chetumal, instancia en la que se estuvo de manera presencial, está ubicada en la colonia Italia, en una zona tranquila de la ciudad, con la zona militar a unas cuadras y el IMSS a un costado de sus oficinas, la FGE es un conjunto de edificios desde las áreas administrativas, hasta los espacios en donde se reciben víctimas y detenidos.

La entrada es la Avenida López Mateos que tiene un acceso directo al área de espera, donde las víctimas aguardan su turno, para pasar con alguno de los fiscales. La mesa de la entrada se encuentra vacía la mayor parte del tiempo, lo que dificulta a la población saber, hacia dónde o con quien dirigirse. Una vez enviados al edificio central de toma de denuncias, donde se encuentra Atención Temprana, así como otras vice fiscalías, se les registra en una lista y se les solicita esperar a que sean llamadas.

Sin forma de saber cuánto tiempo les tomará este proceso, las personas buscan un asiento en la sombra y se disponen a esperar. Los que no es su primera vez, saben que será largo. Cuando es su turno, la persona trabajadora social que se encuentra en el primer módulo sale del edificio y grita el nombre de la persona en turno. No siempre se escucha debido al tránsito de los alrededores y el espacio abierto.

Las fiscalías especializadas, tienen otros edificios. A un costado del principal están las pequeñas oficinas llenas de carpetas y mujeres trabajando incansablemente para poder avanzar entre el mar de expedientes.

Aunque este estudio no pretende excluir a víctimas de ningún delito, en un primer momento se planteó trabajar directamente con las personas servidoras públicas de las fiscalías especializadas en puestos de fiscales, fiscales auxiliares y peritos que tienen mayor contacto con mujeres, con el supuesto de que esto permitiría tener una mayor noción en cuanto al trato

brindado a mujeres por la institución y a su vez mayor impacto. Sin embargo, al conocer más directamente el proceso de denuncia durante las entrevistas al personal de fiscalías especializadas, se consideró de suma importancia incluir al personal de Atención Temprana, ya que esta adscripción es quien tiene el primer contacto con las víctimas.

POBLACIÓN

A continuación, se presenta una tabla 1 en la que se expone de manera concreta la población objetivo para esta investigación. Se diseñaron distintas herramientas para la recolección de los datos, dependiendo de las necesidades investigativas y las posibilidades logísticas.

Tabla 1

Población objetivo, herramienta y muestra

Población objetivo	
Personas servidoras públicas en puestos de fiscales, fiscales auxiliare y trabajadores sociales	
Mujeres mayores de edad que hayan presentado una denuncia en la FGE de Quintana Roo	
Herramienta y muestra	
Herramienta	Número
1)Encuesta de percepción a mujeres que han presentado una denuncia en la FGE de Quintana Roo	153
2)Entrevista a personas servidoras públicas en capacidad de fiscales, fiscales auxiliares y peritos en la FGE de Quintana Roo, Chetumal	34
3)Cuestionario de conocimiento sobre atención a víctimas de violencia a policías, peritos y fiscales de la FGE de Quintana Roo	148

Fuente: elaboración propia.

En lo que sigue se desarrollan los materiales y métodos que se aplicaron en cada herramienta.

MATERIALES Y MÉTODOS

1. Encuesta de percepción a mujeres que han presentado una denuncia en la FGE de Quintana Roo

El cuestionario que se emplea es el propuesto por Smith y Freyd (2017) titulado “Cuestionario de Traición Institucional”, Versión 1 y 2, que ha sido utilizado en ambientes institucionales como el escolar o militar para la recolección de datos relacionados a las experiencias de las mujeres, con la respuesta institucional hacia sus denuncias. Al estar enfocada esta investigación en el sistema de justicia directamente (sin otra institución intermediaria como sería la escuela o el ejército) se implementaron modificaciones para la adecuación a este caso específico.

El levantamiento de estas encuestas se dio del 3 de junio de 2022 al 12 de marzo de 2023. Durante este periodo, se implementaron dos estrategias de recolección de datos. A través de la plataforma google forms durante todo el tiempo y de forma análoga en las instalaciones de la FGE en Chetumal del 8 al 25 de agosto.

El análisis de datos se llevó a cabo con técnicas complementarias, se empleó el software científico ATLAS.ti para el análisis de los datos cualitativos recabados a través de las preguntas abiertas de las encuestas y de las entrevistas realizadas. Para los datos cuantitativos se empleó el análisis estadístico en esta investigación permite un “análisis descriptivo en forma cuantitativa de las características observadas en el fenómeno” (Martínez, 2012. p.39), lo cual nos será de utilidad para conceptualizar la problemática de una forma cuantificable y medible.

2. Entrevista a personas servidoras públicas en capacidad de fiscales, fiscales auxiliares y peritos en la FGE de Quintana Roo, Chetumal

La entrevista es una de las técnicas base de la antropología y una forma de realizar un acercamiento a acontecimientos y actividades que no pueden ser presenciados por el investigador (Taylor y Bogdan, 1990). Debido a la delicadeza de la información que se trata durante una denuncia y por respeto al proceso experimentado por las víctimas, se considera que entrevistar es la mejor manera de acercarnos a esta realidad social.

Las entrevistas realizadas a personas servidoras públicas estuvieron enfocadas en aquellas que ocupan cargos de fiscales, fiscales auxiliares y peritos psicológicos, que más contacto tienen con mujeres, por la naturaleza de los delitos que atienden. De acuerdo a los datos otorgados por la institución, la zona sur-Chetumal- cuenta con 51 personas entre titulares y policías de investigación que se encuentran en las fiscalías especializadas que atienden un mayor índice de mujeres víctimas.

Estas entrevistas tuvieron por objetivo conocer las nociones imaginarias de las personas servidoras públicas en relación con las mujeres y la percepción que tienen estas de la institución, así como conocer el proceso interno que se lleva a cabo cuando se presenta una denuncia y su opinión acerca de las capacitaciones brindadas por la institución en materia de género.

Las entrevistas tuvieron un enfoque semi estructurado con 9 preguntas diseñadas para aplicarse en un rango de 30 minutos por entrevista dado el escaso tiempo con el que cuentan las personas servidoras públicas por la carga laboral. Se llevaron a cabo en un área asignada para esta actividad por el departamento de Desarrollo Institucional en el edificio principal de la FGE Chetumal. Durante un periodo de 3 semanas.

3. Cuestionario de conocimiento sobre atención a víctimas de violencia a policías, peritos y fiscales de la FGE de Quintana Roo

Este cuestionario tiene como objetivo indagar sobre los conocimientos adquiridos por las personas servidoras públicas, a través de capacitaciones impartidas por la FGE y otras instituciones que velan por el cumplimiento de la Ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal. Cuyo objetivo es contar con servidores y servidoras públicas capacitados en los temas que competen a sus labores institucionales.

El cuestionario se dividió de la siguiente forma: 9 preguntas generales (datos socioeconómicos y su relación con la institución); 17 preguntas cerradas de nociones básicas de género enfocadas en tres grandes temas: masculinidades, feminismo y sistema sexo género (de acuerdo a los datos proporcionados por la institución, las personas servidoras públicas ya han sido capacitadas en estos temas) y; 5 preguntas abiertas diseñadas para conocer la fluidez que tienen policías, peritos, fiscales y fiscales auxiliares en el uso de conceptos de género.

RESULTADOS

1.1. Encuesta de percepción a mujeres que han presentado una denuncia en la FGE de Quintana Roo

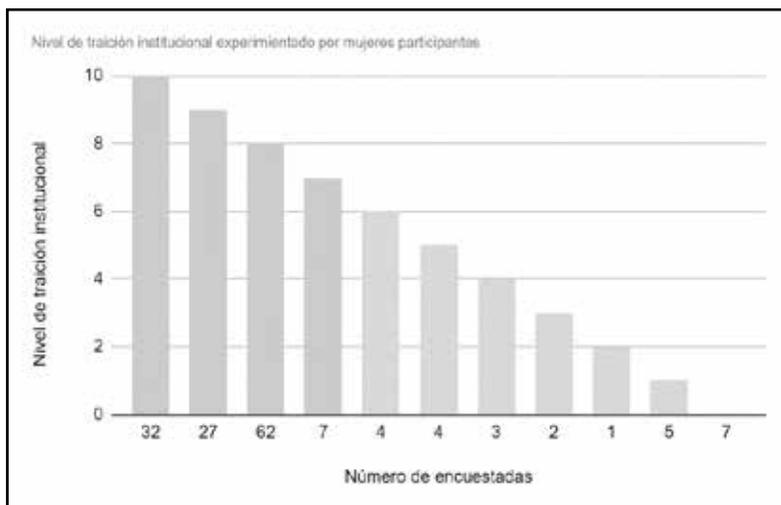
Después de aplicar el cuestionario de traición institucional y preguntas abiertas, en donde las mujeres pudieron expresarse y contar su experiencia sobre el trato recibido por la FGE y hacer recomendaciones a la institución se encontró que:

Al medir el nivel de traición institucional experimentado por las mujeres en una escala del 0 al 10, donde 10 es el nivel más alto de traición, como se observa en la Gráfica 1, de 153 mujeres que participaron con el cuestionario 32 de ellas manifestaron un nivel

de traición institucional alto, mientras solo 7 de las encuestadas respondió haber vivido la experiencia de denunciar en la FGE de Quintana Roo sin sentirse traicionadas por la institución.

Gráfica 1

Nivel de traición institucional experimentada por las mujeres hacia la FGE de Quintana Roo



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en las encuestas aplicadas a mujeres

Tabla 2

Traición institucional

Traición institucional: medidas de tendencia central	
moda	8
media	7.6
mediana	8

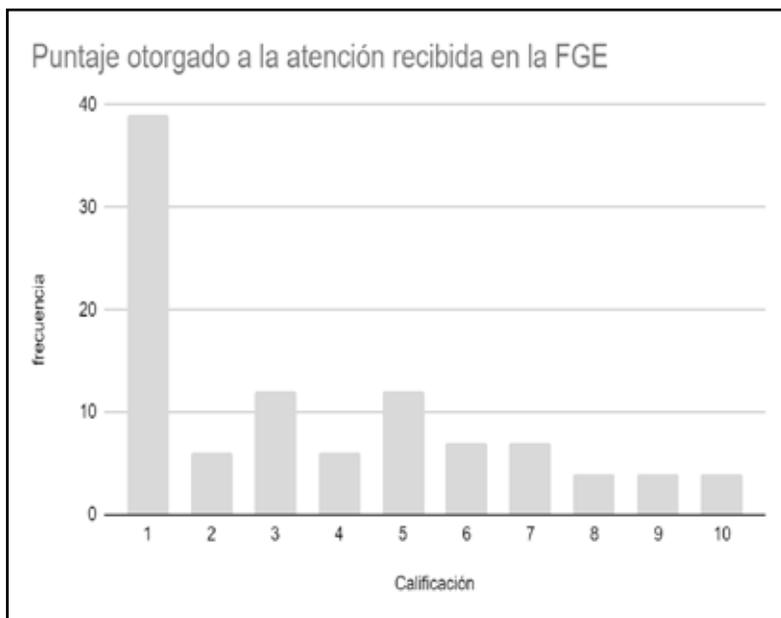
Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de las encuestas aplicadas a mujeres

Como se muestra en la Tabla 2, el nivel de traición institucional promedio experimentado por las mujeres encuestadas es de 7.6, lo que se considera como medio alto, al ser una escala de 10. Tomando el cero como nula y diez como muy alta. A través del cuestionario aplicado a las mujeres víctimas que han denunciado en la FGE del estado, se reconoce el área de oportunidad en este rubro, ya que como se puede observar, 95.5% de las encuestadas se sintió traicionada por la institución en cierta medida.

Por otro lado, las mujeres encuestadas asignaron una ponderación promedio al servicio brindado por la institución de 3.6. Considerando 1 como muy mala y 10 como excelente. Estos números funcionan como indicador de la calidad del servicio. El cual de acuerdo a los resultados es deficiente. En la Gráfica 2 se puede observar cómo se distribuyen los puntajes, el 38.6% otorgó la calificación más baja, mientras que el 61.4% restante se reparte, siendo 8, 9 y 10 las menos frecuentes.

Gráfica 2

Calificación por la atención recibida a la FGE de Quintana Roo

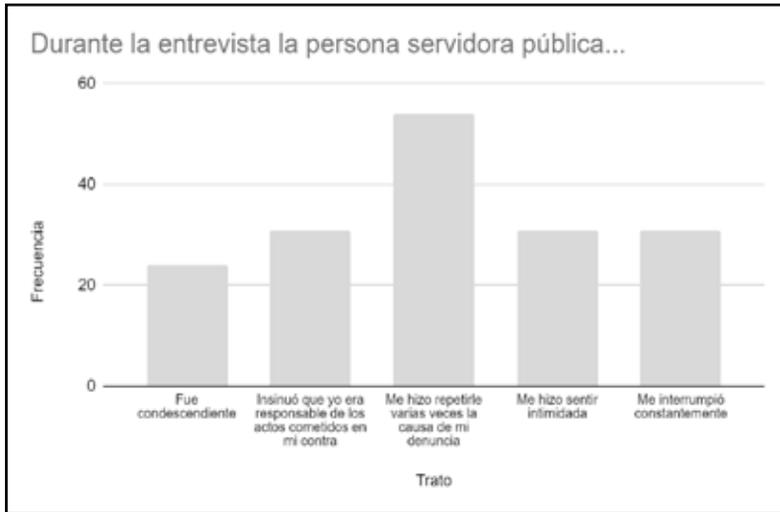


Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en las encuestas aplicadas a mujeres

Para detectar de forma puntual algunas de las prácticas revictimizantes se le solicitó a las encuestadas reconocieran si durante el proceso de denuncia habían experimentado algunas de las prácticas revictimizantes más frecuentes en el trato a las mujeres tales como condescendencia e intimidación, hacer a la víctima repetir eventos traumáticos numerosas veces, la de mayor frecuencia como se observa en la Gráfica 3.

Gráfica 3

Prácticas revictimizantes hacia las mujeres por la FGE



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en las encuestas aplicadas a mujeres

Para llevar a cabo el análisis de las vivencias de las mujeres que han denunciado de una forma objetiva y sin sesgos, se empleó el software de análisis de datos Atlas. ti en su función de codificación por IA, la cual a través de la minería de los datos reconoció que el común denominador en las experiencias de las quintanarroenses a la hora de denunciar es el malestar emocional y la percepción de problemas en el sistema judicial, estas categorías están compuestas por una variedad de sentimientos y características respectivamente que se enuncian en la Tabla 3.

Tabla 3

Sentimientos de las mujeres al poner una denuncia

Lista de códigos generada por IA a través de minería de texto			
CATEGORÍA	CÓDIGO		
Malestar emocional	Decepción	Desorganización	Indiferencia
	Desatención médica	Empatía	Indignación
	Desconfianza	Enojo	Insatisfacción
	Descontento	Falta de comunicación	Mala atención
	Desesperación	Falta de explicación	Malestar emocional
	Desesperanza	Falta de información	Miedo
	Desidia	Frustración	Sensación de impotencia
	Desilusión	Impotencia	Sensación de ser ignorado
	Desinformación	Incomodidad	Tristeza
	Desmotivación	Incompetencia	Vergüenza
Problemas en el sistema judicial / Problemas de justicia	Descontento con el sistema judicial	Ineficacia	Victimización
	Falta de ética	Ineptitud profesional	Violación de DDHH
	Falta de protección	Injusticia	Violencia
	Impunidad	Maltrato institucional	Violencia de género
	Incompetencia policial	Negación de derechos	Violencia física
	Inefectividad policial	Negligencia	Violencia psicológica

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en las encuestas aplicadas a mujeres

Siendo frustración e injusticia la combinación específica más recurrente. Con la codificación con IA se generaron estas categorías partiendo únicamente de los datos y el análisis de estos. Por lo que se puede argumentar una objetividad en el procesamiento de estos, lo que permite una observación imparcial del fenómeno.

Para esto se está trabajando desde una perspectiva de investigación participativa, por lo que se les preguntó a las mujeres que recomendación le harían a la institución para mejorar su servicio, Entre las que resaltan la capacitación y sensibilización en temas de género.

“Más Capacitación relacionadas con la sensibilización, hacer test a su personal que no son misóginos, machistas, etc., para que realmente proporcionen asesoría adecuadas a las Víctimas” (encuesta).

2.1 Entrevista a personas servidoras públicas en capacidad de fiscales, fiscales auxiliares y peritos en la FGE de Quintana Roo, Chetumal

Las 34 entrevistas a personas servidoras públicas de la FGE se llevaron a cabo en Chetumal a fiscales, fiscales auxiliares o peritos, en la siguiente tabla podemos observar la distribución en relación a las áreas de adscripción de las personas participantes, como se aprecia en la Tabla 4.

Tabla 4

Áreas de adscripción de los servidores públicos entrevistados

Entrevistas		
Unidad Administrativa	Perfil	Frecuencia
Fiscal. Especial. en Delitos Contra la Mujer	Fiscal	3
	Auxiliar	4
	Perito	4
Fiscal Especial en Delitos Sexuales	Fiscal	4
	Auxiliar	4
	Perito	4
Fiscal. Especial en Homicidios	Fiscal	1

Fiscal. Especial en Femenicidios	Fiscal	1
Unidad de Atención Temprana	Fiscal	5

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos del trabajo de campo.

Como podemos observar, la concentración de los datos se encuentra en la Fiscalía especializada en delitos contra la libertad sexual y el libre desarrollo de la personalidad. Sin embargo, se cuenta con datos de otras áreas que permiten un acercamiento más amplio al personal.

Para el análisis y sistematización de esta herramienta se empleó una codificación en ATLAS.ti desde la teoría, en dónde la revisión de la literatura permitió reconocer los indicadores y observables de mayor relevancia en el estudio de la violencia institucional.

Se reconocieron los siguientes factores como causales de un bajo aprovechamiento de las capacitaciones:

Las capacitaciones son asignadas al personal sin considerar sus horarios laborales y personales

“a veces te ponen el horario en el que te tienes que quitar o tienes que quedarte más horas extras” (entrevista)

“nos ponen las capacitaciones en horarios laborales, obviamente o estamos allá (en la capacitación) o estamos atendiendo, a veces pasan 3 días y yo voy al fin del curso” (entrevista)

“A veces nos ponen ¡ah tienes curso!, pero nos ponen en la hora de tu trabajo y no es como que te digas ah tienes curso y hoy no vas a atender ¿no? entonces como que te... eso no sé si no lo han medido también los por parte de formación profesional, porque nos ponen muchos cursos, por ejemplo hoy los que están en la tarde, hay curso en la tarde, si ya tienes citada a la gente o vas al curso o pones atención a la gente ¿no? entonces como que eso debe también como que ponderar ¿no?,

y también hay una carga de trabajo pues bueno ya tenías previsto tal cosa, pues que te digan, cada 6 meses va a haber tal curso ¿no? siempre, siempre para ellos cumplir por sus cursos porque formación profesional supongo que deben tener una carga de cuántos cursos tienen que dar y no les importa y te manda” (entrevista)

Esto genera asistencia intermitente, ausentismo, baja participación y poco interés por parte de las personas servidoras públicas a recibir capacitaciones, ya que lo consideran como un esfuerzo mayor, para realizar un trabajo de por sí extenuante.

La rotación constante de personal

“R: ¿Cuánto tiempo tienes trabajando aquí en la fiscalía?

E3: En la fiscalía cuatro años en esta área un año un año y medio

R: ¿Te han capacitado en temas de género y de derechos humanos?

E3: género no, derechos humanos sí [...]

E3: yo siento que pues por parte de la institución como tal al menos al momento de hacer los cambios de área a otra área los cambios de la suscripción si considero necesaria no que un curso previo o algo” (entrevista)

Tal y como se ejemplifica en este fragmento de entrevista, el enfocar las capacitaciones a las fiscalías especializadas se conjunta con la rotación del personal y tiene como resultado personas no capacitadas en áreas de especialidad.

Estereotipos de género y nociones imaginarias.

“Las víctimas pueden cambiar sus conductas, pero a los 4 meses ya regresaron, la mayoría de las mujeres son así, no asumen una responsabilidad, si ya no quiero ser violentada, ¿qué tengo que hacer? pon límites también” (entrevista).

“La violencia familiar es por decisión” (entrevista)

“Soportar voluntariamente la violencia familiar” (entrevista)

“Las desapariciones de mujeres menores de edad son por que se van con el novio, aparecen 3 meses después embarazadas” (entrevista)

Después de analizar las entrevistas realizadas a personas servidoras públicas, en cargos de fiscales, fiscales auxiliares y peritos en la en la FGE de Quintana Roo en la instancia correspondiente a la zona sur, se encontró que sus discursos están marcados por nociones imaginarias estereotipadas del género, ya que al no tener clara su condicionante estructural, consideran como ajenos los casos con los que de forma cotidiana conviven, lo cual desensibiliza al personal y contribuye a prácticas y actitudes revictimizantes. Por lo anterior podemos argumentar que la violencia institucional que viven las mujeres de Quintana Roo en la FGE es por razones de género.

Sin embargo, esa no es la realidad de todo el personal, durante las entrevistas se reconoció el arduo trabajo y la gran devoción y dedicación que fiscales, fiscales auxiliares y peritos ponen a su trabajo con las víctimas. Pese a que las condiciones en las que laboran no son las óptimas para un desarrollo integral, como ya se ha mencionado la sobre carga laboral tiene un gran impacto en el desempeño de las personas servidoras públicas, no solo en su trato al público, sino, incluso en su salud tanto física como mental. Servicio con el que no se cuenta por parte de la institución

“sí hemos platicado mucho el impacto emocional que nos causa la carga emocional con la que nos llevamos este en los casos porque no puede decir no o sea no me va a pegar claro que te pega te impacta te afecta a veces hasta lo sueñas hasta los lloras y no te puedes desahogar entonces lamentablemente es algo que pues no la institución no le no nos ha buscado en pues como vaciarnos no emocionalmente” (entrevista)

Existe otra constante en los discursos recuperados a través de las entrevistas que se considera de importancia para mejorar la

relación entre sociedad e institución. De acuerdo a las personas servidoras públicas, la comunidad no tiene claro ¿Cuáles son las funciones de la FGE?, ¿Qué constituye un delito?, ¿Cómo funciona el nuevo sistema de justicia? y ¿Cuáles son sus objetivos?

“Hay mucha desinformación, creo que habría que trabajar mucho en el tema de concientizar a las personas sobre el sistema que tenemos actualmente. el sistema se creó para despresurizar las cárceles o sea lo que nos lo que menos busca el sistema es que haya personas este encerradas, no y si no me ameritan que estén en la cárcel y pues que no estén ahí, por eso incluso el código te maneja distintas soluciones alternas eh soluciones y puede ser en procedimientos abreviados o suspendidos suspensión de por condicional del proceso entonces, mucha gente a veces dice está lo dijo tal persona no sé qué pero no es tan fácil como la gente cree o sea nosotros tenemos que integrar la carpeta investigación y muchas veces en redes sociales se maneja una información totalmente errónea” (Entrevista).

3.1 Cuestionario de conocimiento sobre atención a víctimas de violencia a policías, peritos y fiscales de la FGE de Quintana Roo

A continuación, se presenta una Tabla 5 de medias aritméticas que tiene como objetivo concentrar las puntuaciones promedio obtenidas por el personal. Se consideraron categorías (sexo, edad, puesto, localidad, departamento, etc...) y grupos para intentar identificar el área de mayor oportunidad.

Tabla 5

Promedio obtenido para los servidores públicos de la FGE de Quintana Roo por las mujeres que han denunciado

Promedios aritméticos															
Promedio general: 5.8															
Sexo	X'	Edad	X'	Localidad	X'	Departamento	X'	Puesto	X'	Tiempo en la instrucción	X'	Escolaridad	X'	Religión	X'
Hombre	5,6	18-24	5,3	Bacalar	4,2	F.E.* para niñas, niños y adolescentes	4,2	Fiscal	5,6	> 1	5,2	Bachillerato	5,6	Católico	5,8
Mujer	5,9	25-29	5,6	Benito Juárez - Cancún	6,1	Centro de justicia para las mujeres	7,8	Perito	7	1 / 3	6,7	Licenciatura	5,8	Protestante / Cristiano Evangélico	6,1
		30-34	5,8	Cozumel	6,8	F.E. en delitos contra la mujer y por razones de género	6	Policía	6	3 / 5	5,6	Posgrado	6	Si, otra	6,4
		35-39	6,5	Felipe Carrillo Puerto	5,6	F. E. en delitos en contra de la libertad sexual y el libre desarrollo de la personalidad	6			5 / 7	5,6			creyente	5,7
		40-44	5	Isla Mujeres	5,6	F.E en delitos de trata de personas	6,2			7 / 10	5,9			No	6
		45-49	5,7	José María Morelos	s/d	F.E en delitos de desaparición forzada de personas y desaparición cometida por particulares	5,7			10+	5,5				
		50-54	5,8	Lázaro Cárdenas	s/d	F. E. en homicidios	5,8			20+	5,8				
		55-59	5,5	Othón P. Blanco	5,7	Atención temprana	5,1								
		60-64	6,8	Puerto Morelos	s/d	Otra	5,4								
		65+	s/d	Solidaridad	6,4	Otra									
				Tulum	5,3	Otra									

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de los servidores públicos de la FGE de Q.Roo.

F.E.*Fiscal Estatal

Como se puede observar en la Tabla 4, el puntaje promedio en este cuestionario es de 5.8. Sin embargo, se tiene que el grupo con una calificación de 10, corresponde a mujeres de entre 30 y 39 años con posgrado, que trabajan en el centro de

justicia para mujeres o en la Fiscalía Especializada en género de la ciudad de Cancún en puestos de perito.

Mientras que la fracción con menor puntaje (de 3.1 - 4.3) es mucho más variada, cuenta con 50% hombres y 50% mujeres, la mayoría con educación a nivel licenciatura. La edad tampoco parece ser un factor determinante, ya que existe una gran variedad entre los grupos etarios desde personas de 25 a 59 años, en cuanto a la localidad en la que radican, se dividen entre Cancún, y Chetumal, pero también se incluyen personas de la zona centro (Tulum, Felipe y Bacalar). El departamento de desempeño puede ayudar a delimitar mejor el área de acción, ya que la mayoría de estos puntajes se dan dentro de la categoría del área de atención temprana, sin embargo, no se puede obviar que existen personas con bajos puntajes tanto en el centro de justicia para mujeres como en la fiscalía especializada. La mayoría en puestos de fiscales.

Durante el análisis preliminar de los datos de la segunda parte de la encuesta; las preguntas abiertas, se encontraron respuestas iguales, por lo que se modificó la estrategia y se realizó un análisis a través del programa iThenticate, el cual sirve para reconocer el plagio. De acuerdo con este informe se reconoció que 39% de las personas servidoras públicas que respondieron la encuesta, copiaron y pegaron la información de distintas páginas de internet. Las tres más utilizadas fueron

<https://issuu.com>, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario> y <https://www.gob.mx/conavim/articulos>. Una vez identificadas las páginas con mayor afluencia se pudieron comparar los textos originales con las respuestas, por lo que se reconoció que el porcentaje de personas que utilizó recursos de internet modificados en mayor o menor medida asciende al 50%.

De la mitad que respondió con sus propias palabras, el 73.2% no tiene una idea clara, de lo que es la perspectiva de género, 80% cree que el patriarcado se trata de una organiza-

ción familiar, 33% confunde sexo y género y 46% no puede nombrar todas las siglas del colectivo LGBTIQ+.

Según los datos proporcionados por la FGE de Quintana Roo, durante 2020 y 2021 se impartieron 24 cursos en materia de género a los que asistieron 986 personas servidoras públicas de la FGE. Sin embargo, estas capacitaciones tienen como enfoque único a las personas servidoras públicas de las fiscalías especializadas, lo que genera un padrón de trabajadores no capacitados en los mínimos indispensables para un trato con perspectiva de género en el resto de las áreas.

El análisis de estos resultados revela que las capacitaciones no están siendo eficaces puesto que no existe un manejo de conceptos básicos que permitan una atención libre de violencia de género.

DISCUSIÓN

Estas prácticas violentas tienen su raíz en distintos factores que funcionan como causalidad y sostén de estas. Entre las que figuran: la sobre saturación laboral experimentada por personas servidoras públicas y las nociones imaginarias estereotipadas del personal.

“pues a veces si trabajamos 8 horas cuando se puede, pero si tenemos audiencias pues tenemos que ir a comer tenemos que estar en la audiencia, si tenemos que sacar algo que urja por el tipo de delito, por la situación, se trabajan más de 8 horas hasta que salga, y pues si tenemos un horario de entrada a veces no de salida [...] nosotros salimos a las 10 de la noche, sin embargo, tenemos guardias semanales donde allá afuera se quedan pegados los números telefónicos en dónde hablan y dicen lo que quieren denunciar y de aquí unos 15- 20 minutos que llegamos se les da la atención

R: ¿Estas llamadas te pueden hablar cuando sea o tienen un horario? ¿te turnan?

E1: Si somos dos nos turnamos, pero a la hora que sea, somos 24 horas

R: Y eso me imagino que también tiene repercusiones en tu vida personal

E1: Pues es cansancio más que nada porque una semana estamos super pendientes y a la siguiente semana hay que trabajar normal, así que es cansancio más que nada” (entrevista).

De acuerdo con lo expresado por las personas servidoras públicas, una de las mayores problemáticas a las que se enfrentan como miembros de la institución, es a la falta de recursos humanos, lo cual genera una sobrecarga laboral para aquellas personas que trabajan en la FGE. De acuerdo con los datos oficiales publicados en el plan de persecución penal estratégica 2021, la carga promedio es de 245 carpetas por fiscal al año. Esta falta de personal y su consecuente exceso de trabajo la viven y experimentan todos y todas, sin embargo, no se significa de la misma manera.

“Las 24 horas estamos pendientes ¿no’ en nuestro caso de peritos, o sea, yo tengo una semana completa de guardia después de las 10:00 de la noche lo que caiga me acuerdo ni duermo, nada más estoy esperando o sea no duerme uno y el fin de semana menos, o sea, no puedes planear ¿no? porque dices tengo guardia en mi caso si voy a Bacalar, ya no sé y no puedo ir porque no tengo señal y si pasa algo si me hablan eh no tengo señal entonces ya no hicimos nada” (entrevista).

Mientras que en su totalidad se reconoce la falta de personal y la gran cantidad de trabajo, la normalización de estas dinámicas, no permite que se socialice una postura contra la explotación laboral que se experimenta dentro de la institución.

Esta realidad repercute en la atención sensibilizada, humana y empática a las mujeres víctimas, al igual que en la participación en capacitaciones, cursos y talleres. Ya que estas primero se pro-

graman y luego se notifica a las personas servidoras públicas, en lugar de considerar sus tiempos, tanto laborales como personales.

“mis compañeras este de que son un poco más cómo pues a continuar, no se detienen y es continuar porque no quisiera decir como que ya perdieron ese tacto, pero sí” (entrevista).

“Que sean (las capacitaciones) en nuestro horario de trabajo, pero que se nos el tiempo, aunque sea media hora, 20 minutos. Pero que le dediques a eso, que este bloqueado el tiempo, para que yo le pueda poner atención a la capacitación y absorba un 80% y un no un 30-20% como ahora, estar haciendo, estar medio escuchando y atendiendo mil cosas también” (entrevista)

Por otro lado, se tienen las nociones imaginarias de las personas servidoras públicas responden al status quo del sistema patriarcal, que posiciona a las mujeres en desventaja política, social y en este caso institucional.

“Las mujeres temen o sea son muy sumisas ¿sí? Hay mucho ese factor de que como le comenté anteriormente ¿qué hago sin mi marido? ¿no? ¿qué hago con mis hijos? no se trabajar, no sé hacer otra cosa más que recibir el dinero de mi marido. O si hago no sé, o sea algo para vender, pero a mis hijos quien los va a atender a esos niños pequeños y la mujer siempre o sea, no busca cómo solventarse por sí sola” (entrevista).

El arraigo de este imaginario es una barrera para el conocimiento impartido desde las capacitaciones, ya que se perciben como una pérdida de identidad o una crítica personal, más que una reflexión en colectivo. Además, reconocer la estructuralidad de las violencias patriarcales sería reconocer su potencialidad de víctima, y ellas mejor que nadie conoce como trata el sistema de justicia a las mujeres víctimas. Por lo que evitarán a través de la negación y el rechazo a las capacitaciones significarse como una.

Esto se traduce en una ejecución de sus labores sin perspectiva de género y con sus propios estereotipos improntados en sus prácticas, las cuales en consecuencia son violentas y revictimizantes.

“Siento que minimizaron los hechos violencia y las amenazas además de que me pedían testigos a pesar de existir una boletín del llamado al 911” (entrevista).

“Cada vez que yo iba a la Fiscalía le avisaban a mi agresor directamente de la Fiscalía e incluso burlonamente dicho agresor me mandó audios del Fiscal hablando con el abogado del imputado y diciendo que "iban a manejarlo como que yo estaba loca y que me iban a atorar mi carpeta o no dejarla avanzar pero que requerían de un apoyo de dinero" (entrevista).

“Fui golpeada dentro de mi domicilio por expareja de mi hija y cuando GAVI me traslado a Fiscalía el ministerio público me trató de loca que yo dejara mi circo me dijo no le puedo tomar su declaración es más no tengo tiempo me contestó y yo iba muy desconcentrada pues los golpes fueron fuertes en mi cabeza no me mandaron a médico legista” (entrevista).

RECOMENDACIONES

Se plantea la reforma de cuatro áreas para el mejoramiento de la experiencia femenina, de denunciar en la FGE de Quintana Roo.

1. Mejorar las instalaciones: de acuerdo con lo expresado por las personas servidoras públicas de la fiscalía especializada en delitos sexuales, es necesario un espacio enfocado en la atención a infancias, en dónde se cuente con los inmuebles y materiales necesarios para llevar a cabo una entrevista a un menor.
2. Por otro lado, se sugieren cambios en las instalaciones para que las personas que denuncian se sientan más seguras y cómodas durante el proceso. Para esto se considera que la información es importante, por lo que se propone colocar mapas de sitio a la entrada de la institución junto con infografías que expongan el proceso que deben seguir, aunado se recomienda la adopción de al-

gún mecanismo tecnológico para el anuncio de turno. Ya sea una pantalla con la secuencia, un micrófono o altavoz que maximice el sonido o alguna otra clase de mecanismo que permita una mayor sensación de control durante el proceso.

3. Cambio de enfoque para capacitaciones y talleres: se recomienda llevar a cabo un proceso de sensibilización del personal de Atención Temprana, ya que son ellas y ellos, los primeros que tienen contacto con las víctimas y en consecuencia mayor daño pueden causar con sus discursos. Por ello se propone que se haga un primer esfuerzo en deconstruir las nociones imaginarias que funcionan como barrera para la adquisición de nuevos saberes. Para que así, las capacitaciones impartidas por la FGE y otras instancias sean eficaces y puedan generar una reflexión y transformación de las prácticas.
4. Regulación de la carga laboral: se considera prioritario ofrecer a todas las personas servidoras públicas en puestos de fiscales, fiscales auxiliares y peritos, que trabajan en áreas en donde los delitos son en su mayoría violentos, un servicio de salud mental a forma de espacios en los que puedan tener contención y catarsis. Se proponen talleres como una opción para dotar al personal de las habilidades necesarias para regular sus emociones de forma cotidiana. Además, se requiere que al personal de la fiscalía se les proporcione formación técnica especializada para ofrecer a víctimas de violencia atención no solo con perspectiva de género sino además especializada.
5. Mejoras significativas en la comunicación social: es necesario que la institución cree un vínculo con la sociedad para que se transforme en un espacio en el que las personas se sienten seguras y puedan confiar. Para esto se necesita que la población conozca el trabajo que se lleva a cabo en la institución, así como el nuevo sistema de

justicia. Se pueden usar herramientas digitales como las redes sociales o los sistemas de información masiva como la radio y la televisión. Se sugiere una metodología de storytelling para llegar a la audiencia y generar una impronta que permita la interiorización de la información.

Referencias

- Bejarano y Arellano (2014). Violencia institucional contra las mujeres en el noroeste de México. *Acta sociológica*, 65, 97-120.
- Blanco-Álvarez, H. (2012). Análisis de datos cualitativos y atlas.ti: una experiencia de formación. *Revista Universitaria: Docencia, Investigación e Innovación*, 1(1), pp. 103-114 .
- Bodelón, E. (2014) Violencia institucional y violencia de género en: *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*: 48, 131-155, Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Derecho,
- Campagnolo, G. M. (2021). Participative epistemology in social data science: combining ethnography with computational and statistical approaches. *International Journal of Social Research Methodology*, 1-13.
- Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo (CDHEQROO, 2021). Encuesta Virtual sobre Experiencias Discriminatorias (ENVISED) 2021.
- Durán, N., Posada, S. y Díaz, M. (2022). Violencia institucional de género en el sistema jurídico colombiano. *El Ágora U.S.B.*, 22(1), 98-113. Epub November 01, 2022.
- Evangelista-García, A. Tinoco-Ojanguren, R. y Tuñón-Pablos, E. (2016). Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México. *Limina R*, 14(2), 57-69.
- Fiscalía General del Estado de Quintana Roo (2021) Plan de Persecución Penal Estratégica. Gobierno de Quintana Roo 2016-2022
- Fleury, S., Bicudo, V., y Rangel, G. (2013). Reacciones a la violencia institucional: estrategias de los pacientes frente al contraderecho a la salud en Brasil. *Salud colectiva*, 9(1), 11-25.
- INEGI. Violencia Contra Las Mujeres en México. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. ENDIREH. Nacional. 2022.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.—México. INEGI, 2020.
- La Parra, D. y Tortosa, J. M. (2003). “Violencia estructural: una ilustración del concepto”. *Documentación Social*. N. 131 (2003). ISSN 0417-8106, pp. 57-72.
- Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007).
- Martínez Miguélez M. (2012). Los grupos focales de discusión como método de investigación, en : <http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html>
- Paredes, L., Llanes, R., Torres, N. y España, A. (2016). La violencia de género contra las mujeres en Yucatán. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, vol. XIV, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 45-56.
- Peña, W. (2009). La violencia simbólica como reproducción Biopolítica del poder. *Revista latinoamericana de Bioética*. Volumen 9 / número 2 / Edición 17 / páginas 62-75 / 2009.
- Smith, C. P. y Freyd, J.J. (2013). Dangerous Safe Havens: Institutional Betrayal Exacerbates Sexual Trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 26(1), 119–124.
- Smith, C. P. y Freyd, J.J. (2017). Insult, then injury: Interpersonal and institutional betrayal linked to health and dissociation. *Journal of Aggression, Maltreatment, & Trauma*, 26, 1117-1131,
- Smith, C. P. y Freyd, J.J. (2014). “Institutional Betrayal.” *American Psychologist* 69 (6): 575–587.
- Sordo T (2018). Violencia institucional por razón de género contra las mujeres: Casos paradigmáticos en el Estado mexicano. *Miscelánea Comillas*, 76(149),
- Taylor, D. y Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Paídos, México.

La presente obra tiene como objetivo general: analizar las políticas sobre seguridad y justicia que se han desarrollado en el México actual, y en particular en el caso del estado de Quintana. Los autores cultivan las líneas de investigación sobre seguridad pública, impartición de justicia, derechos humanos, el trabajo policial, la economía del crimen y la migración, todos los temas con una mirada crítica de la sociología, la economía y la antropología. Desde la sociología se presentan los trabajos de la Violencia Institucional hacia las mujeres por la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo; Incertidumbres y emociones del trabajo policial en el municipio de Solidaridad, Quintana Roo y el texto sobre Políticas públicas, derechos humanos y seguridad estatal en Quintana Roo, desde la disciplina de la economía: Efectos de las variables laborales y disuasivas en la oferta de crímenes: Un estudio para México, 2010-2015; y por el lado de la antropología: Migración una realidad cotidiana. Cubanos hacia la península de Yucatán, ¿en tránsito o residencia? La riqueza del texto también está en las diferentes metodologías utilizadas por estas disciplinas para abordar su objeto de estudio que van desde el uso de técnicas como el trabajo etnográfico, entrevistas cerradas y abiertas hasta el método de datos de panel y matriz de correlación.

+ Lectura
GRATIS
en la nube



**UN ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD
Y JUSTICIA EN QUINTANA ROO, MÉXICO,
2010-2023**

Maribel Lozano Cortés
Coordinadora



UN ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y JUSTICIA EN QUINTANA ROO, MÉXICO, 2010-2023

Maribel Lozano Cortés
Coordinadora



ACCESO GRATIS a la Lectura en la Nube

Para visualizar el libro electrónico en la nube de lectura envíe junto a su nombre y apellidos una fotografía del código de barras situado en la contraportada del libro y otra del ticket de compra a la dirección:

ebooktirant@tirant.com

En un máximo de 72 horas laborables le enviaremos el código de acceso con las instrucciones de acceso

La visualización del libro en **NUBE DE LECTURA** excluye los usos bibliotecarios y públicos que puedan poner el archivo electrónico a disposición de una comunidad de lectores. Se permite tan solo un uso individual y privado

**UN ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS
DE SEGURIDAD Y JUSTICIA EN
QUINTANA ROO, MÉXICO, 2010-2023**

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

- MARÍA JOSÉ AÑÓN ROIG**
Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia
- ANA CAÑIZARES LASO**
Catedrática de Derecho Civil de la Universidad de Málaga
- JORGE A. CERDIO HERRÁN**
Catedrático de Teoría y Filosofía de Derecho. Instituto Tecnológico Autónomo de México
- JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ**
Ministro en retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y miembro de El Colegio Nacional
- MARÍA LUISA CUERDA ARNAU**
Catedrática de Derecho Penal de la Universidad Jaume I de Castellón
- CARMEN DOMÍNGUEZ HIDALGO**
Catedrática de Derecho Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile
- EDUARDO FERRER MAC-GREGOR POISOT**
Juez de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
- OWEN FISS**
Catedrático emérito de Teoría del Derecho de la Universidad de Yale (EEUU)
- JOSÉ ANTONIO GARCÍA-CRUCES GONZÁLEZ**
Catedrático de Derecho Mercantil de la UNED
- JOSÉ LUIS GONZÁLEZ CUSSAC**
Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Valencia
- LUIS LÓPEZ GUERRA**
Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Carlos III de Madrid
- ÁNGEL M. LÓPEZ Y LÓPEZ**
Catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Sevilla
- RUTH ZIMMERLING**
Catedrática de Ciencia Política de la Universidad de Mainz (Alemania)
- MARTA LORENTE SARIÑENA**
Catedrática de Historia del Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid
- JAVIER DE LUCAS MARTÍN**
Catedrático de Filosofía del Derecho y Filosofía Política de la Universidad de Valencia
- VÍCTOR MORENO CATENA**
Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Carlos III de Madrid
- FRANCISCO MUÑOZ CONDE**
Catedrático de Derecho Penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
- ANGELIKA NUSSBERGER**
Catedrática de Derecho Constitucional e Internacional en la Universidad de Colonia (Alemania)
- Miembro de la Comisión de Venecia*
- HÉCTOR OLASOLO ALONSO**
Catedrático de Derecho Internacional de la Universidad del Rosario (Colombia) y Presidente del Instituto Ibero-Americano de La Haya (Holanda)
- LUCIANO PAREJO ALFONSO**
Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Carlos III de Madrid
- CONSUELO RAMÓN CHORNET**
Catedrática de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Valencia
- TOMÁS SALA FRANCO**
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia
- IGNACIO SANCHO GARGALLO**
Magistrado de la Sala Primera (Civil) del Tribunal Supremo de España
- ELISA SPECKMANN GUERRA**
Directora del Instituto de Investigaciones Históricas de la UNAM

Fueron miembros de este Comité:

Emilio Beltrán Sánchez, Rosario Valpuesta Fernández y Tomás S. Vives Antón

Procedimiento de selección de originales, ver página web:

www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

UN ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y JUSTICIA EN QUINTANA ROO, MÉXICO, 2010-2023

Coordinadora
MARIBEL LOZANO CORTÉS



Tirant lo blanch
Ciudad de México, 2023

Copyright © 2023

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch México publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com/mex/

Este libro será publicado y distribuido internacionalmente en todos los países donde la Editorial Tirant lo Blanch esté presente.

Los capítulos que integran esta obra fueron dictaminados por el sistema doble ciego, lo cual ha sido avalado por las instituciones participantes. Se agradece a los dictaminadores sus observaciones y sugerencias para este libro.

© Maribel Lozano Cortés

© EDITA: TIRANT LO BLANCH
DISTRIBUYE: TIRANT LO BLANCH MÉXICO
Av. Tamaulipas 150, Oficina 502
Hipódromo, Cuauhtémoc
CP 06100, Ciudad de México
Telf: +52 1 55 65502317
infomex@tirant.com
www.tirant.com/mex/
www.tirant.es
ISBN: 978-84-1197-898-9
MAQUETA: Dissert Ediciones

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: http://www.tirant.net/Docs/RSC_Tirant.pdf

Índice

Introducción	9
Violencia Institucional hacia las mujeres por la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo	15
REGINA LÓPEZ LUNA; MARIBEL LOZANO CORTÉS	
Incertidumbres y emociones del trabajo policial en el municipio de solidaridad, Quintana Roo	49
OMAR PASILLAS LÓPEZ	
El delito en la Península de Yucatán y su relación con la desorganización social	83
ENRIQUE CERCAS LÓPEZ; MARIBEL LOZANO CORTÉS	
Efectos de las variables laborales y disuasivas en la oferta de crímenes: Un estudio para México, 2010-2015	107
RENÉ LOZANO CORTÉS; DANIEL VELÁZQUEZ ORIHUELA; DAMARIS GÓMEZ VILLA	
Políticas públicas, derechos humanos y seguridad estatal en Quintana Roo, México	129
JAIME URIBE CORTEZ; OMAR PASILLAS LÓPEZ; ENRIQUE CERCAS LÓPEZ	
Migración y vulnerabilidad, una realidad cotidiana. cubanos hacia la península de Yucatán, ¿en tránsito o residencia?	147
LIGIA SIERRA SOSA; XOCHITL BALLESTEROS PÉREZ	

Introducción

El presente libro tiene como objetivo general: analizar las políticas sobre seguridad y justicia que se han desarrollado en el México actual, y en particular el caso del estado de Quintana Roo que es el ámbito laboral de los autores de los trabajos que contiene este texto, la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo. Además, los autores cultivan las líneas de investigación sobre seguridad pública, impartición de justicia, derechos humanos, el trabajo policial, la economía del crimen y la migración, todos los temas con una mirada crítica de la sociología, la economía y la antropología, disciplinas que mantienen los autores.

Reseñando el contenido de los trabajos: en el capítulo I titulado: *Violencia Institucional hacia las mujeres por la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo*, las autoras, Regina López y Maribel Lozano, tienen como objetivo general: analizar el trabajo de la Fiscalía General del Estado (FGE) de Quintana Roo hacia las mujeres que solicitan su apoyo y la percepción de las mujeres del trato recibido. De otra forma, se investiga, la violencia institucional que viven las mujeres en Quintana Roo al momento de interponer una denuncia ante la FGE donde aún predomina la idea de que la mujer es un ser inferior un símbolo objeto lo que motiva las conductas violentas hacia ellas por parte de los servidores públicos. Son pocas las mujeres que al ser violentadas deciden poner una denuncia y aquellas que lo hacen se encontrarán con una institución con sobresaturación laboral del personal lo que los lleva a justificar procesos largos quedando las mujeres en condiciones de vulnerabilidad ante sus agresores por lo que muchas mujeres deciden no denunciar y las que lo hacen serán sujetas de violencia institucional en su expresión simbólica que va desde la discriminación, revictimización hasta el maltrato basado en los prejuicios de los

funcionarios por lo que no se asegura la reparación del daño y la protección de los derechos de las mujeres. Las autoras realizan el trabajo mediante estrategias de la metodología cualitativa; entrevistas y foros abiertos a mujeres que han interpuesto una denuncia ante la FGE de Quintana Roo y a los servidores públicos que atienden las denuncias para conocer desde dentro el trabajo y la mirada institucional.

En el capítulo II titulado: Incertidumbres y emociones del trabajo policial en el municipio de solidaridad, Quintana Roo, de Omar Pasillas, se abordan las condiciones laborales de policías del estado de Quintana Roo, para dar cuenta de las manifestaciones que emergen de los discursos que permiten develar las emociones que se producen alrededor del trabajo. El objetivo central del capítulo versa en analizar la relación que tienen las condiciones laborales objetivas con la producción de los sentimientos de incertidumbre y las emociones para comprender cómo esto se materializan en la práctica policial y en la prevalencia de la inseguridad en el lugar. El capítulo se centra en el estudio de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres policías del municipio de Solidaridad, conocido popularmente como “Playa del Carmen”. Es un lugar turístico importante, pues ahí está parte de la Riviera maya, playas, hoteles de lujo y otros espacios naturales de gran atracción tanto por el turismo nacional como internacional. Así que la seguridad pública es central para el sostenimiento del orden, la paz y para la continuidad del turismo y su derrama económica. Por ello el autor se pregunta alrededor de las condiciones del trabajo de hombres y mujeres policías que intervienen en el desarrollo de prácticas orientadas a mantener un espacio seguro para la ciudadanía local y foránea: ¿De qué manera influyen estas condiciones para el ejercicio de una labor ética, profesional y que a su vez les genera el marco de un trabajo decente?

El capítulo III titulado: El delito en la Península de Yucatán y su relación con la desorganización social, escrito por Enrique Cercas y Maribel Lozano, tiene como objetivo el análisis de la

relación entre desorganización social y delito en los municipios de la Península de Yucatán. Para los autores, el aporte más importante de la teoría de la desorganización social son sus estudios empíricos para determinar porqué en ciertas zonas o lugares ocurren más delitos que en otros. Afirman que la teoría de la desorganización social es oportuna para comprender la delincuencia en algunos espacios, pero siempre sosteniendo una postura crítica, es decir, que las variables utilizadas por la teoría se desarrollan en un contexto de pobreza y desigualdad social. En este sentido, los autores buscan explicar por qué la incidencia delictiva en la Península de Yucatán se concentra más en ciertos municipios identificando algunos indicadores desde la teoría de la desorganización social que se relacionan con el delito, como la inmigración, la densidad de la población, el empleo informal, entre las más importantes. En la metodología, se lleva a cabo una matriz de correlación, para identificar ciertos indicadores de desorganización social con el delito en la Península de Yucatán, se concluye que existe una relación positiva entre desorganización social y delito, y que la variable que más impacta es la inmigración considerando que esta no necesariamente es de población sin escolaridad, sino con cierto grado de escolaridad, pero con empleo informal.

En el capítulo IV titulado: Efectos de las variables laborales y disuasivas en la oferta de crímenes: Un estudio para México, 2010-2015, los autores, René Lozano, Daniel Velázquez y Damaris Gómez, plantean que el objetivo de este trabajo es presentar los resultados obtenidos en el estudio sobre el efecto que tiene un cambio en las oportunidades laborales de los individuos sobre la cantidad de crímenes que éstos estarían dispuestos a realizar, específicamente se analizan los efectos que la tasa de desempleo y los salarios tienen sobre los delitos del fuero común en las entidades federativas de México, para el periodo 2010-2015. En el estudio se parte de una revisión de la literatura, empezando por los estudios de Becker (1968) y Ehrlich (1973), quienes señalan que la oferta de crimen está

en función de la probabilidad de ser aprehendido, la severidad de los castigos (el efecto y la magnitud de estas variables dependerá de la actitud del individuo frente al riesgo) y de otras variables, que pueden ser consideradas como oportunidades que los individuos tienen, tales como la educación, distribución del ingreso y algunas otras variables que tiene que ver con el nivel de bienestar. Ehrlich (1973) amplía la función de oferta del crimen al incluir los cambios en las oportunidades de un individuo, que se enfrenta a una situación de elección entre actividades legítimas o ilegítimas. Considera una distribución de probabilidad binomial de los beneficios obtenidos en las actividades legales o ilegales, asignando valores de éxito o fracaso en las actividades ilegales; y de empleo o desempleo en las actividades legales.

En el capítulo V titulado: Políticas públicas, derechos humanos y seguridad estatal en Quintana Roo, México, trabajo realizado por Jaime Uribe, Enrique Cercas y Omar Pasillas, se da cuenta de la inclusión en La Ley de Educación Estatal de Quintana Roo de los conceptos sobre *derechos humanos* y *seguridad pública* y sus principales características. El trabajo y el principal resultado es conocer la importancia de la Ley de Educación como instrumento idóneo que denota el trabajo de las políticas públicas en derechos humanos y seguridad pública. Metodológicamente se aborda cualitativamente por medio de mirar la mencionada Ley y revisar algunos conceptos. El problema y el objeto de estudio consisten en que es menester conocer la trascendencia de dichos temas en el trabajo de las políticas y la necesidad de configurar científicamente ambos tópicos. La pregunta principal para este capítulo estriba en indagar: ¿Cuáles son los presupuestos por los que se vinculan las nociones de *derechos humanos*, *seguridad* y *políticas públicas* en una estructura educativa que facilite la comprensión de tales cuestiones en políticas de corte educativas? La metodología desarrollada por los autores se basa en la construcción conceptual y su relación intrínseca y profunda, en lo que se refiere a las nociones de

derechos humanos y seguridad pública y de alguna manera también el concepto de *políticas públicas*.

Por último, el capítulo VI titulado: Migración una realidad cotidiana. Cubanos hacia la península de Yucatán, ¿en tránsito o residencia? de las autoras, Ligia Aurora Sierra y Xóchitl Ballesteros, se exponen las condiciones de vulnerabilidad de las personas migrantes procedentes de Cuba, dado que es uno de los pueblos más visibilizado y que han padecido en su trayecto y paso por Quintana Roo hacia los Estados Unidos de Norte América. Las autoras, mencionan que durante los últimos años se ha observado el incremento de la movilidad de personas de países empobrecidos y en condiciones de desventaja económica, la península de Yucatán es y ha sido un puente que liga a las islas del caribe, y en especial a Cuba, con la percepción de tránsito o arraigo de México hacia el país del norte. Las autoras reflexionan sobre las conexiones históricas en la microrregión, caribeña o centroamericana, a través de las manifestaciones culturales como; la música, la alimentación, la literatura, entre otros, debido a que estos aspectos han propiciado cercanía y la migración de cubanos y centroamericanos a las ciudades de la costa norte y sur del estado. En especial la ciudad de Mérida y Cancún son donde residen más cubanos.

