

BAQUÍA

REGLAS MÍNIMAS DE ESTANDARIZACIÓN
PARA LOS CUERPOS POLICIALES

5. EQUITATIVAMENTE DIFERENTES

Practiguía para la
equidad de género
en los cuerpos de policía



5. EQUITATIVAMENTE DIFERENTES

Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policía

*Hoy se cuál es tu lugar,
comprendí tu espacio y pude
al fin apreciar tu gran valor
y voluntad que te hacen
merecedora de todo el
respeto, más allá de la misma
grandeza de tu decisión
de ser policía.*

COLECCIÓN BAQUÍA
REGLAS MÍNIMAS DE ESTANDARIZACIÓN
PARA LOS CUERPOS POLICIALES

BAQUÍA: Nombre de la colección. Significa conocimiento práctico para no perderse en caminos, trochas, ríos y parajes desconocidos.

5. EQUITATIVAMENTE DIFERENTES

Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policía

Caracas, diciembre de 2010

Primera edición

Producción:

Consejo General de Policía

Miembros del Consejo

General de Policía

Tareck El Aissami,

ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia

Edgar Barrientos,

viceministro del Sistema

Integrado de Policía

Rafael Isea,

gobernador del estado Aragua

José Luis Rodríguez,

alcalde del municipio Carrizal

Mercedes Prieto,

representante del Ministerio Público

Larry Devoe,

representante de la Defensoría del Pueblo

Pedro Tang,

en representación de los cuerpos

de policía municipales y estatales

José Enrique González,

en representación de los cuerpos

de policía municipales y estatales

Soraya El Achkar,

en representación de la Red de Apoyo

por la Justicia y la Paz, Secretaria Ejecutiva

del Consejo General de Policía

Responsable:

Verónica Martín

Ybelice Briceño

Revisión y validación:

Marta Capdevila

Soraya El Achkar

Liderly Montero

Claudia Cova

Diseño Gráfico:

Helena Maso

Edición y correcciones:

Helena González

Fotos:

Claudia Cova y

Coordinación de Difusión del

Consejo General de Policía

Impresión:

Cadena Capriles

100.000 ejemplares

ISBN: 978-980-6471-22-1

Hecho depósito de ley

Depósito Legal: If58220103701151

Consejo General de Policía

Av. Urdaneta, esquina PlatanaI, sede del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, piso 8. Caracas, Venezuela

Teléfono: 0212.506.11.11

info@consejopolicia.gob.ve

www.consejopolicia.gob.ve

Índice de contenido

Prólogo	5
Presentación	7
El nuevo modelo policial: un reto de país	9
Introducción	13
■ Obligación N° 1	15
■ Obligación N° 2	21
■ Obligación N° 3	22
■ Obligación N° 4	24
■ Obligación N° 5	29
■ Obligación N° 6, 7, 8 y 9	32
■ Obligación N° 10, 11 y 12	36
■ Obligación N° 13, 14 y 15	41
■ Obligación N° 16	46
■ Obligación N° 17	49
■ Obligación N° 18	53
■ Obligación N° 19	57
■ Obligación N° 20	59
■ Obligación N° 21	62
■ Obligación N° 22	64
■ Obligación N° 23	67
■ Obligación N° 24	70
■ Obligación N° 25	72

 Obligación N° 26	74
 Obligación N° 27	77
 Obligación N° 28	80
 Obligación N° 29	81
Referencias bibliográficas	83
Anexo	85

La aprobación, en el año 2008, por parte del Comandante Presidente Hugo Chávez, del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional es la muestra más fehaciente de la voluntad política del Gobierno Bolivariano de avanzar en el sentido de saldar la deuda con toda la comunidad policial y con el pueblo que demanda cambios radicales en las instituciones policiales. Con la aprobación de este Decreto nace el Sistema Integrado de Policía, la Universidad Experimental de la Seguridad, el Fondo Intergubernamental para el Servicio de Policía y así también, el Consejo General de Policía adscrito al Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, el cual instalamos en el año 2009 con el propósito de adelantar una serie de políticas públicas que estandarizaran los cuerpos policiales para su adecuación al nuevo modelo policial, un modelo que se caracterice por el humanismo, la solidaridad, la participación ciudadana, el respeto a los derechos humanos, en síntesis principios todos ellos acordes a la construcción del Socialismo Bolivariano.

Es voluntad del Gobierno del Comandante Presidente Hugo Chávez acabar con el viejo modelo policial burgués que ha atentado contra la dignidad humana, criminalizando la pobreza, violando los derechos humanos y muestra de ello, es el empeño que, desde el inicio de la Revolución Bolivariana viene haciendo para que se implante un nuevo modelo policial. La creación de la Comisión Nacional para la Reforma Policial, la realización del primer diagnóstico nacional sobre los cuerpos policiales y la gran consulta popular sin precedentes en el país fue el comienzo de un camino que se ha transitado para lograr el propósito de crear un sistema policial acorde con las necesidades del pueblo venezolano.

Nuestro Gobierno Bolivariano a través del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, a partir de la instalación del Consejo General de Policía ha aprobado una serie de Resoluciones con normas mínimas comunes a los cuerpos policiales que son de obligatorio cumplimiento. Nos sentimos con la responsabilidad histórica de mostrar el camino para la exigida adecuación y, por ello, nos hemos empeñado en elaborar estas Guías auto-instruccionales que le permitan a los cuerpos policiales avanzar hacia la instauración de un nuevo modelo policial. El Gobierno del Comandante Presidente Chávez está saldando la deuda que durante décadas se acumu-

lô con los funcionarios y funcionarias policiales de buena voluntad. Estamos comprometidos a dignificar la función policial y no descansaremos hasta que ganemos esta batalla en función de una mayor seguridad y paz social para nuestro pueblo. ■

¡Venceremos!

Tareck El Aissami

Dignificar la función policial: un compromiso ético

El Consejo General de Policía fue instituido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, como una instancia de participación y asesoría para coadyuvar a la definición, planificación y coordinación de las políticas públicas en materia del servicio de policía, así como del desempeño profesional del policía. Fue instalado formalmente en Junio del año 2009 por el Ministro del Poder Popular para Relaciones de Interiores y Justicia, Tareck El Aissami.

El objetivo principal del Consejo General de Policía en su primer período de gestión 2009-2010 es recomendar al Ministro con competencia en materia de seguridad ciudadana lo necesario para desarrollar el nuevo modelo policial y dignificar la función policial, mediante un marco jurídico institucional y de gestión que permita concebir la policía como una institución pública, de función indelegable, civil, que opera dentro del marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de los tratados y principios internacionales sobre protección de los derechos humanos, orientada por los principios de permanencia, eficacia, eficiencia, universalidad, democracia y participación, control de desempeño y evaluación, de acuerdo con procesos y estándares definidos y sometida a un proceso de planificación y desarrollo conforme a las necesidades dentro de los ámbitos político territoriales nacional, estatal y municipal.

Para ello, la Secretaría Ejecutiva del Consejo General de Policía organizó un plan de trabajo fundamentado en el diseño de estándares nacionales cuya pretensión básica fue desarrollar la nueva doctrina policial, las normas mínimas comunes para los cuerpos policiales y los mecanismos más adecuados para la puesta en marcha de todas las obligaciones comunes en el ámbito nacional, estatal y municipal, con miras a resolver problemas inmediatos relacionados con el desempeño, la rendición de cuentas, el uso de fuerza, la carrera policial, la atención a las víctimas, la estructura organizativa, las instalaciones y el medio ambiente laboral, el equipamiento individual e institucional, la homologación y reclasificación de los niveles jerárquicos, el ingreso a la academia y a los cuerpos de policía, el servicio de policía comunal y las prácticas de vigilancia y patrullaje.

Funcionarios y funcionarias así como académicos vinculados a los estudios sobre la Policía convocados por la Secretaría Ejecutiva del Consejo General de Policía elaboraron un conjunto de normas comunes que luego fueron sometidas a consulta con los cuerpos policiales de todo el país considerando que toda política pública en materia policial debe ser resultado de la discusión y participación de la población en general y de la comunidad policial en particular. Estas normas fueron presentadas por la Secretaría Ejecutiva ante el Consejo General de Policía y fueron aprobadas y refrendadas por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

Sobre estas normas, especialistas en diferentes campos del conocimiento elaboraron un conjunto de recomendaciones prácticas que le permiten a cada cuerpo policial avanzar de manera autoinstruccional en la reforma institucional necesaria a corto, mediano y largo plazo, en un plan de adecuación según el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y las Resoluciones que de ella derivan; así como de la Ley del Estatuto de la Función Policial aprobada por la Asamblea Nacional en el año 2009.

Es nuestro deseo que este conjunto de recomendaciones se conviertan en un horizonte y un compromiso ético para dignificar la función policial, asumido por todos los funcionarios y funcionarias de buena voluntad, por sus autoridades y por la comunidad en general de cara a fundar un nuevo modelo policial que logre, efectivamente, brindar seguridad, respetando los derechos fundamentales. ■

Soraya Beatriz El Achkar G.

Consejera y Secretaria Ejecutiva

Consejo General de Policía

Caracas, Abril 2010

El nuevo modelo policial: un reto de país

En el nuevo modelo, la Policía es una institución encargada de velar por la seguridad y la tranquilidad de nuestro pueblo, sin discriminaciones fundadas en el origen étnico, el color de piel, el sexo, el credo, la orientación sexual o aquellas que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución armada, cuyas armas no se usan en contra del pueblo sino para su protección. Es obediente y al mismo tiempo se abstiene de ejecutar órdenes que comporten la práctica de acciones u omisiones ilícitas o que sean lesivas o menoscaben los derechos humanos garantizados en la Constitución. Es disciplinada bajo la consideración de que la disciplina es voluntaria y sirve para sostener relaciones de respeto, solidaridad y también para dar cumplimiento a los propósitos operativos, tácticos y estratégicos de la institución.

En el nuevo modelo, la Policía no criminaliza a los pobres ni emprende acciones que les re-victimice. Por el contrario, favorece a los sectores populares porque son los más afectados por el fenómeno de la violencia y genera mecanismos de convivencia y de investigación para la prevención de modo tal que se puedan alcanzar todos los derechos en todos los aspectos de la vida de los pobres.

En el nuevo modelo, la Policía es capaz de resolver los conflictos por las vías no violentas, mediante la utilización de mecanismos de mediación y conciliación los cuales generan una cultura de paz y una tradición de resolución de los conflictos por las vías comunitarias e institucionales pero usa la fuerza de forma gradual y diferenciada cuando sea necesario y para proteger derechos.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución que promueve la participación protagónica del pueblo y genera mecanismos que contribuyen con la autorregulación de la comunidad; para controlar y prevenir situaciones que generen inseguridad y violencia o que constituyan amenazas, vulnerabilidad y riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

En el nuevo modelo, la Policía lucha contra el delito apegada al estado de derecho, el respeto a los derechos humanos y haciendo uso progresivo y diferenciado de la fuerza policial cuando sea necesario, según los niveles de resistencia de la ciudadana o ciudadano y ajustados a los principios de

legalidad. Sus funcionarias y funcionarios utilizarán el arma de fuego sólo en circunstancias extremas, como reacción al ejercicio de una fuerza letal para la defensa de la propia persona o de los terceros, ante una agresión ilegítima y atendiendo a los principios de necesidad, oportunidad y proporcionalidad.

En el nuevo modelo, la Policía es un órgano auxiliar del sistema de justicia penal y, en ese sentido, es una institución que coopera, de forma profesional, con los otros órganos de la administración de justicia aportando los elementos necesarios para que no haya impunidad. La honestidad, la probidad y la articulación son principios con los que se presta el servicio de auxilio al sistema penal.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución profesional, estudiosa del delito, que examina el comportamiento delictivo, los factores criminógenos, utilizando tecnología de punta y aproximándose a las causas que originaron el fenómeno para promover soluciones integrales.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución que cree en el proceso de rendición de cuentas al pueblo en general y a las instituciones en particular, lo cual supone planificación, supervisión y evaluación de la gestión y el desempeño policial, conforme a los principios de transparencia, periodicidad, responsabilidad individual por actos de servicio, considerando la adopción de estándares, el balance entre la supervisión interna y externa y la participación de la comunidad, en función de la adecuación del desempeño policial a las normas jurídicas.

En el nuevo modelo, la Policía utiliza como base para la asignación de cargos, ascensos, transferencias y otras situaciones administrativas de los Funcionarios y las funcionarias de Carrera Policial, la calificación de servicio. La calificación consiste en la evaluación de las condiciones éticas, profesionales, técnicas, físicas y psicológicas de la funcionaria o funcionario, que lo acrediten para la obtención de una determinada asignación.

En el nuevo modelo se plantea el diseño de un sistema homogéneo y estandarizado para la formación básica y continua para todos los cuerpos policiales. Debe ser un conjunto orgánico, integrado, con políticas y servicios que garanticen la unidad del proceso de formación y el desarrollo profesional permanente, a lo largo de la Carrera Policial para todos los funcionarios y funcionarias policiales del país.

En el nuevo modelo, la Policía tiene normas generales de actuación para todos los funcionarios y funcionarias policiales:

1. Respetar y proteger la dignidad humana y mantener, defender y promover los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, religión, idioma, opinión política, origen nacional, posición económica o de cualquier otra índole.

2. Servir a la comunidad y proteger a todas las personas contra actos ilegales con absoluto respeto y cumpliendo los deberes que le imponen la Constitución de la República y demás leyes.

3. Ejercer el servicio policial con absoluta imparcialidad, legalidad, transparencia, necesidad, proporcionalidad y humanidad.

4. Valorar e incentivar la honestidad y, en consecuencia, denunciar cualquier acto de corrupción que conozca en la prestación del servicio policial.

5. Portar el uniforme, las insignias policiales, las armas y equipos reglamentarios debidamente, de manera que la colectividad pueda reconocer el cuerpo policial o militar al cual pertenece y mostrar en todo acto de servicio los documentos e identificaciones que los acrediten como autoridad pública.

6. Informar a la colectividad de las actuaciones a realizar en virtud de la instrumentación de acciones o medidas que involucren la seguridad ciudadana.

7. Velar por el disfrute del derecho a la reunión y del derecho a manifestar pública y pacíficamente, conforme a los principios de respeto a la dignidad, tolerancia, cooperación, comprensión e intervención oportuna, proporcional y necesaria.

8. Respetar la integridad física de todas las personas y, bajo ninguna circunstancia, infligir, instigar o tolerar ningún acto arbitrario, ilegal, discriminatorio o de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, que entrañen violencia física, psicológica o moral, en cumplimiento del carácter absoluto del derecho a la integridad física, psíquica y moral garantizado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

9. Utilizar el arma de fuego sólo en circunstancias extremas, como reacción al ejercicio de una fuerza letal para la defensa de la propia persona o de los terceros, ante una agresión ilegítima y atendiendo a los principios de necesidad, oportunidad y proporcionalidad.

10. Cuando el empleo de las armas de fuego sea inevitable, los funcionarios se comprometen a: a) ejercer moderación y actuar en proporción a la gravedad del delito y al objetivo legítimo que se persiga; b) reducir al mínimo los daños y lesiones y respetar y proteger la vida humana; c) proceder de modo

que se preste, lo antes posible, asistencia y servicios médicos a las personas heridas o afectadas; y d) procurar notificar lo sucedido a la mayor brevedad posible, a los parientes o amigos íntimos de las personas heridas o afectadas.

11. Abstenerse de ejecutar órdenes que comporten la práctica de acciones u omisiones ilícitas o que sean lesivas o menoscaben los derechos humanos garantizados en la Constitución o en los tratados internacionales sobre la materia y oponerse a toda violación de derechos humanos que conozca en la práctica de sus funciones.

12. Informar a sus superiores y, si fuese necesario, a cualquier autoridad u organismo que tenga atribuciones de control o correctivas, cuando tengan motivaciones para creer que se ha producido o va a producirse un acto de tortura, estando en el deber de tomar e imponer las medidas o acciones a que hubiere lugar para impedir las.

13. Respetar la libertad personal y practicar sólo las detenciones autorizadas por el orden constitucional. En caso de detención, explicar suficientemente las razones, facilitar la comunicación con familiares, amigos y abogados, así como observar estrictamente los trámites, lapsos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico. Asimismo, comprometerse a velar por la vida e integridad física, psíquica y moral del ciudadano detenido o que se encuentre bajo su custodia, respetando sus derechos y dignidad humana.

14. Asegurar plena protección de la salud e integridad de las personas bajo su custodia y, en particular, tomar las medidas inmediatas para proporcionar atención médica.

15. Extremar las precauciones, cuando la actuación policial esté dirigida hacia los niños, las niñas o los adolescentes, así como el adulto mayor y las personas discapacitadas, para garantizar su seguridad e integridad física, psíquica y moral, considerando en todo momento el principio de preeminencia de sus derechos.

Este nuevo modelo policial sólo será posible si los funcionarios y funcionarias de buena voluntad, las autoridades de policía y la sociedad en general se apropian de esta idea y se empeñan en cambiar el viejo modelo que ha atentado contra la dignidad humana. Caminemos hacia la dignificación de la función policial que es una responsabilidad compartida y un compromiso ético de nuestro tiempo. ■

Introducción

“¿Por qué hasta ahora ninguna mujer ha llegado a ocupar la dirección de un Cuerpo de Policía? ¿Por qué la mayoría de mujeres policías están asignadas para desempeñar cargos administrativos? ¿Por qué las mujeres policías sólo llegan hasta determinadas jerarquías? ¿Por qué a muchos hombres no les gusta ser comandados por mujeres policías? ¿Por qué algunas mujeres policías al ocupar cargos de poder se convierten en opresoras de sus compañeras?”

Palabras de Soraya El Achkar.
Consejera y Secretaria Ejecutiva. Consejo General de Policía
Primer Encuentro de Mujeres Aspirantes de la Policía Nacional

La institución policial venezolana se encuentra en este momento en un período de transformación y cambios profundos. Avanza hacia la conformación de un nuevo modelo del Servicio Policial, cuya naturaleza es eminentemente civil, preventiva y profesional. Un modelo que privilegia la resolución dialógica de conflictos y que tiene la protección de los Derechos Humanos como una de sus principales banderas. Que apunta a la protección de la vida y la integridad de las personas y que apuesta, a su vez, por el trabajo conjunto con las comunidades.

Dentro de ese contexto de transformación de la Institución Policial hay un problema que no es posible seguir postergando, un tema que no puede soslayarse más: la cuestión de la discriminación de las mujeres dentro de los Cuerpos de Policía y de las múltiples formas de violencia y de violación de derechos de las que ellas son objeto. Así como también las violaciones de los derechos de las víctimas que acuden a la institución o de las ciudadanas que son objeto de detención durante la prestación del servicio.

Ninguna institución que se defina como profesional, eficiente y eficaz, puede edificarse sobre la base de viejos prejuicios, visiones estereotipadas o concepciones sexistas o machistas. Ninguna instancia pública que se pretenda apegada al marco jurídico y constitucional puede funcionar violando y conculcando sistemáticamente los derechos de sus trabajadoras. Ningún Cuerpo de Seguridad que se defina como garante de los Derechos Humanos puede pasar por alto prácticas de discriminación o de violencia evidente y mucho menos convertirse en sujeto activo violador de estos derechos.

Es por ello que el Ministerio para el Poder Popular de Relaciones Interiores y Justicia ha elaborado y promulgado la Resolución sobre Normas y Garantías

Relativas a los Derechos de las Mujeres y a la Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía Nacional Bolivariana, Estadales y Municipales, y en la Prestación del Servicio de Policía. Esta Resolución pretende atacar y corregir todas las distorsiones del actual sistema policial en materia de Igualdad y Equidad de Género, partiendo de su raíz: la anticuada pero aún arraigada visión de que ser policía es *cosa de hombres*.

Se parte además de la identificación del conjunto de prácticas y ámbitos en los cuales se ejerce discriminación por género, orientación e identidad sexual, tanto dentro de los cuerpos policiales como en la prestación del servicio a la ciudadanía. Y se definen estrategias claras, como la transversalización del enfoque de género, las medidas de acción positiva o la creación de instancias que velen por el cumplimiento del principio de no discriminación en cada Cuerpo de Policía.

Los obstáculos al ingreso de mujeres a los Cuerpos Policiales, la desigual asignación de funciones (que concentra a las funcionarias en labores administrativas y de oficina y las aleja de tareas operativas), los obstáculos o retrasos en los ascensos –que restringen a las mujeres del ejercicio de cargos directivos–, la inadecuación del uniforme y de las instalaciones a las necesidades de las funcionarias policiales, la negativa a garantizarle a éstas sus derechos laborales en función de su embarazo, maternidad o lactancia, el hostigamiento y abuso de poder así como el acoso y abuso sexual por parte de superiores, son las principales prácticas y formas de discriminación y violencia de género que padecen las mujeres policías dentro de los cuerpos policiales venezolanos. Y son algunos de los asuntos que serán tocados en esta Guía.

También se explicarán muy brevemente algunos conceptos y nociones clave que hay que manejar para comprender los procesos históricos de discriminación y desigualdad de los que han sido objeto las mujeres. Y se tocará lo relativo a las políticas y estrategias concretas para revertir estas tendencias dentro de los Cuerpos Policiales.

El objetivo de esta Guía es orientar a los Cuerpos de Policía en la instrumentación, aplicación y cumplimiento de la citada Resolución. Es aclarar los aspectos conceptuales, poner en común los diagnósticos, identificar los problemas y explicar las medidas y acciones concretas que deben tomar todos los Cuerpos de Policía para avanzar en su transformación, incorporando los principios de igualdad y equidad de género como aspectos sustantivos, tanto en su funcionamiento interno como en la prestación del servicio. ■

Obligación N° 1

“La presente Resolución tiene por objeto garantizar la incorporación institucional de los principios de igualdad y equidad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en los cuerpos de policía, así como en la prestación del servicio policial a la ciudadanía”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Igualdad y Equidad de género

La igualdad y equidad de género significa igualdad entre hombres y mujeres e igualdad de condiciones para acceder a los espacios públicos, políticos, laborales, comunales o cualquier otro. Es una meta imprescindible dentro de un proyecto de democracia participativa, con justicia y equidad social. La Constitución Nacional garantiza los principios de igualdad y equidad de género como una piedra fundante de nuestra sociedad en sus artículos 21, 22 y 23.

Igualmente, el marco jurídico nacional cuenta con la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual señala todas las formas de discriminación, violencia y maltrato hacia las mujeres por su condición de género.

Sin embargo, dentro de los cuerpos policiales, e incluso en la prestación del servicio, existe un grado preocupante de desconocimiento de los derechos relacionados con los principios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Diversos diagnósticos y testimonios recogidos revelan situaciones de discriminación, abuso de poder, subestimación de las mujeres, presión psicológica y emocional, acoso sexual y una situación general de desventaja de las mujeres dentro de los Cuerpos de Policía.

Los sondeos y estudios que arrojan datos sobre la situación de funcionarios y funcionarias, por separado, dan cuenta de la profunda desigualdad e inequidad entre géneros dentro de los Cuerpos de Policía. Las desventajas para el componente femenino se expresan a través de los siguientes patrones: número de hombres y mujeres dentro del Cuerpo de Policía; distribución en la escala jerárquica; distribución de tareas y funciones; inadecuación de infraestructura y equipamiento; violación de los derechos laborales y espe-

“Otro aprendizaje que tiene que ver con el tema de género es ver muy claro que una institución que es tan machista y tan cerrada aunque trata de incluir en sus filas a las mujeres lo hace de una forma tan machista que absorbe a las mujeres y las mujeres ni se dan cuenta en la situación en la que están. Es otra perspectiva del autoritarismo: la opresión de género”. Maryluz Guillén, activista de Derechos Humanos. *Policías en diálogo*, 2004.

Dentro de los cuerpos policiales, e incluso en la prestación del servicio, existe un grado preocupante de desconocimiento de los derechos relacionados con los principios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

ciales (como maternidad, lactancia y embarazo), así como los derechos a la integridad personal y a una vida libre de violencia.

Es por ello que la institución policial debe orientarse enérgicamente hacia una política con enfoque de género para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, conocida como igualdad y equidad entre los géneros.

Ahora bien, es necesario aclarar que para ser iguales debemos partir de la *igualdad de condiciones*, es decir, de la *equidad de género*, lo que se traduce en que se debe lograr la equidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida para alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres. Para superar la inequidad y el desequilibrio “se crean compensaciones en las leyes, en las costumbres y en los hábitos sociales capaces de propiciar la igualdad de oportunidades. Sin igualdad no puede existir la equidad” (De la Cruz, 1998, p. 118).

La mayoría de las sociedades y Estados han reconocido la igualdad y equidad de género como principio rector. Hoy día, difícilmente encontraremos a alguien que sostenga públicamente que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres deberían conducir a desigualdades en términos de derechos y oportunidades. Resultaría bastante controversial plantear que por ser del sexo femenino no se debe tener derecho a votar o a ser candidatas a cargos públicos, a estudiar o a desempeñar ciertos oficios o profesiones, u ocupar altos cargos, incluso en la Policía. Sin embargo, aunque esto no se plantee abiertamente, se continúa discriminando y violando los derechos de las mujeres en muchos ámbitos e instituciones.

Los derechos que hoy ejercen las mujeres costaron luchas de casi tres siglos. No ha sido fácil dismantelar las estructuras y los estereotipos que sustentaban la supuesta superioridad de los hombres sobre las mujeres. En primer lugar ha sido necesario demostrar que las condiciones y las características de género, tanto del género femenino como del masculino, son aprendizajes culturales y no determinaciones biológicas. Este es un paso muy importante porque en los prejuicios y estereotipos en torno al género se sustenta todo el edificio de la discriminación.

El aporte de los estudios antropológicos y feministas permitió desarrollar la teoría de género, lo que contribuyó a comprender mejor las relaciones de género o relaciones entre hombres y mujeres, y cómo orientar su transformación.

Para comprender la teoría de género debemos separar dos conceptos que suelen confundirse: sexo y género.

Sexo	Género
Características biológicas Dado por los genes No puede cambiarse Ejemplo: Sólo las mujeres pueden dar a luz.	Características sociales Aprendido Puede cambiarse Ejemplo: mujeres y hombres pueden cuidar de las niñas y niños y de las personas mayores.

Fuente: Walker, 1997, en De la Cruz, 1998, p. 17.

Sexo es un término que designa exclusivamente las características biológicas y anatómicas de las personas. El género responde a las características sociales y culturales de lo femenino y masculino: está relacionado con el comportamiento, los roles, los valores, las expectativas.

¿Cuál es la importancia de esta distinción? Distinguir el sexo y el género permite comprender qué es lo que está relacionado estrictamente con la biología, con la genética y anatomía humana (y por tanto difícilmente puede cambiarse) y qué es lo que forma parte de las representaciones sociales, los modelos, los patrones culturales y los valores de una sociedad en particular (que por tanto sí puede transformarse).

La mayoría de las cualidades y prácticas que se relacionan con los hombres y las mujeres no están relacionadas con condiciones biológicas o forman parte de su naturaleza (es decir, al sexo), sino que son características, roles y atributos instituidos en las sociedades en que vivimos (es decir, son patrones de género). Son roles y atributos que nos son impartidos desde la infancia (por la familia, la escuela, los medios de comunicación, la Iglesia) en procesos de formación y socialización, y que tanto hombres como mujeres internalizamos y pasamos a vivir como propios e inalterables.

Pero así como han sido instituidos como normas o modelos, estos patrones pueden deconstruirse y transformarse. Como no son ningún atributo natural, propio de la biología o esencia de hombres y mujeres, es posible que sean transformados colectivamente. Porque además de construir estereotipos que limitan lo que se supone que un hombre puede hacer (puede ser agresivo y

fuerte, no puede llorar o ser tierno) o que una mujer puede hacer (puede servir y atender, no puede dirigir ni mandar) los roles de género también establecen jerarquías y desigualdades, puesto que hay atributos, funciones y roles que están más valorados, mejor remunerados y son más reconocidos que otros.

Por ejemplo, el cuidado de los niños, niñas y adultos mayores, la limpieza y labores del hogar socialmente asignadas a las mujeres han sido socialmente desvalorizadas e invisibilizadas, mientras que el trabajo remunerado y el desenvolvimiento en el espacio público ha sido socialmente reconocido y valorado.

El problema no es que los hombres y las mujeres sean diferentes (que lo son). El problema es que esta diferencia se ha traducido en desigualdad social y política.

Pensar que el sexo, es decir, la biología y la anatomía de las personas determinan superioridad o inferioridad, forma parte de una concepción sexista de las relaciones personales, laborales y de poder que debe ser erradicada.

Androcentrismo

El mundo laboral remunerado y el de las instituciones que operan en el espacio público, se construye basado en un modelo: “el hombre”; son estructuras sociales organizadas en torno a un patrón único: “el masculino”, que responde a la concepción de “ser hombre” en esa sociedad. Esto es lo que se ha llamado *androcentrismo*; un conjunto de visiones o modelos hechos por los hombres y para los hombres, adaptados a su medida, a las cualidades y atributos que la sociedad define como masculinos.

El androcentrismo es “la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres”.

<http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1600>

Los cuerpos policiales, al igual que las otras instituciones de una sociedad construida sobre la desigualdad entre hombres y mujeres, no son neutros al género pues siguen respondiendo a una visión androcéntrica, sexista y machista, como lo revelan los testimonios de las funcionarias policiales: "...las desigualdades de género se hacen evidentes desde la concepción misma del cuerpo policial. La profesión policial era concebida desde una perspectiva masculina (...) El trabajo de las mujeres fue subvalorado y fue utilizado en funciones tradicionalmente consideradas femeninas, como secretarias, receptionistas, ayudantes del Jefe o Jefa, archivadoras, Oficiales de Información, o en cargos de servicios como cocineras, conserjes, siendo muchas de ellas excluidas de cargos sustantivos de la Policía" (Cordero, 2005 p. 29).

El *androcentrismo* conduce a la desvalorización de todos los rasgos que se conciben o se asocian con lo "femenino", y esto, a lo interno del cuerpo policial, lleva a que las funcionarias, para lograr su aceptación y reconocimiento laboral, se asimilen al patrón policial establecido a través de un proceso de *masculinización*. Esto implica hacer un enorme esfuerzo por asimilarse, por imitar y por realizar las tareas y funciones a la manera en que la realizan los hombres, imitando sus cualidades y sus formas, y ocultando o coartando otras maneras de actuar.

Aunque en efecto, proporcionalmente, se pueda plantear en la actualidad que los hombres policías hayan desarrollado mayores destrezas o fuerza física para enfrentar una situación de riesgo, o que las mujeres tengan más habilidades para las tareas administrativas, es necesario aclarar que esas diferencias no son absolutas, es decir, hay muchos hombres que pueden ser muy buenos en funciones administrativas y muchas mujeres se destacan en funciones de riesgo y uso de la fuerza.

En el proceso de transformación de la institución policial urge incorporar los principios de igualdad y equidad de género tanto como principio rector a lo interno de los cuerpos policiales como en su prestación de servicio. Esto no sólo permitirá avanzar hacia la dignificación de la función policial, sino también en la modernización de los cuerpos policiales, el fortalecimiento de su carácter preventivo, su orientación a la resolución pacífica de conflictos y el ejercicio de la función policial garantizando el respeto de los derechos humanos de las ciudadanas y los ciudadanos.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Incluir la equidad y la igualdad de género como un principio imprescindible en los códigos de conducta del personal policial.
- ▶ Realizar campañas para promover la igualdad y la equidad de género como principio institucional.
- ▶ Promover la reflexión sobre el tema para visualizar las realidades de género tanto en los ambientes institucionales como en la actuación de los cuerpos policiales, facilitando espacios de diálogo y consenso en función de crear un clima que permita trabajar la desigualdad entre funcionarias y funcionarios desde la participación y el compromiso de todo el Cuerpo de Policía.
- ▶ Realizar actividades formativas como talleres, jornadas, seminarios y encuentros de mujeres policías. Estos eventos pueden realizarse con la participación exclusiva de policías del cuerpo u otros, con la comunidad y con expertas y expertos o cuerpos policiales de otros países que tengan experiencia en el tema.
- ▶ Promover el debate y la reflexión en torno a las condiciones, ventajas y desventajas de género entre las funcionarias del Cuerpo de Policía.



Obligación N° 2

“Las disposiciones contenidas en la presente Resolución, son aplicables al Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, así como a todos los cuerpos de policías estatales y municipales”.

“Me quisieron despedir porque salí embarazada y soy soltera... El reglamento dice que por inmoral”. Inspectora Rosa Valero, Policía de Mérida. *Policías en diálogo*, 2004.

Situación de los Cuerpos de Policía

La desigualdad e inequidad de género, la vulneración de los derechos de las mujeres, la discriminación y la violencia de género en todas sus formas es una problemática presente en todos los cuerpos policiales, tanto en el funcionamiento y la organización interna como en la prestación del servicio. El hecho de que la desigualdad y la inequidad de género persistan tanto en los cuerpos estatales como municipales, hace suponer que se trata de un problema de carácter generalizado y a escala nacional.

Esta disposición señala que el contenido de la Resolución en materia de género es de obligatorio cumplimiento para todos los cuerpos policiales y aplicable a todo su personal (funcionarios y funcionarias policiales, así como a todos los trabajadores y trabajadoras, y el personal obrero). Por ello, todas las instituciones policiales deben acoger las normas establecidas en esta Resolución.

Recomendaciones

Las recomendaciones para lograr que todos los cuerpos de policía, en sus distintos ámbitos político-territoriales, se apropien de los contenidos de la Resolución sobre igualdad y equidad de género en los cuerpos policiales, son las siguientes:

- ▶ Divulgar entre todos los cuerpos policiales y sus funcionarios y funcionarias la Resolución emitida por el órgano rector sobre Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Extender a todos los cuerpos policiales a los funcionarios y funcionarias policiales en todos los cuerpos de policía actividades formativas en materia de género y derecho a la no discriminación.
- ▶ Propiciar espacios de encuentro regional y municipal entre mujeres policías de los diferentes cuerpos policiales.

El hecho de que la desigualdad y la inequidad de género persistan tanto en los cuerpos estatales como municipales, hace suponer que se trata de un problema de carácter generalizado y a escala nacional.

Obligación N° 3

Por el solo hecho de ser mujer no te dan la oportunidad de demostrar que tienes muchas cosas, experiencias y cambios positivos que ofrecer a la institución y por el contrario, según los superiores solo sirves para llevarles café al jefe o archivar documentos que están regados en el escritorio.
Testimonio de funcionaria policial. 1° Seminario Internacional de Mujeres Policías

“La presente Resolución tiene las siguientes finalidades:

- 1.** Garantizar la defensa, vigencia, goce y ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y equidad de género, en especial de las mujeres que forman parte de los cuerpos de policía, o de la ciudadanía que acude a la prestación del servicio de policía o es objeto de detención.
- 2.** Erradicar las conductas o situaciones de discriminación contra las mujeres y las personas sexo-diversas y velar por la atención oportuna e integral a las víctimas de discriminación y violencia por razones de género, con el objeto de crear una cultura de igualdad y equidad de género en el Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás cuerpos de policía estatales y municipales.
- 3.** Adoptar medidas positivas para avanzar en la construcción de las relaciones de igualdad y equidad de género y en la eliminación de toda discriminación en todos los ámbitos del servicio de policía, con el objeto de dar cumplimiento al ordenamiento jurídico vigente y a los compromisos internacionales asumidos por la República; así como, concretar en la práctica los principios que rigen la institución y la función policial, lo que finalmente beneficiará a todo el personal y a la ciudadanía en general.
- 4.** Lograr una actuación policial profesional, con ética, calidad y eficacia al ajustarse a las necesidades y demandas diferenciadas por género de ciudadanas y ciudadanos, contribuyendo a la nueva concepción de seguridad ciudadana”.

Situación de los Cuerpos de Policía

En el numeral 2 del artículo 21 de la Constitución Nacional se establece que para lograr la igualdad real y efectiva: *“La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.*

Sin duda, este artículo constituye un importante logro del movimiento de mujeres y un avance para el país en la lucha contra todo tipo de discrimina-

ción. No obstante, se suele creer que con este articulado de la Carta Magna y con la promulgación de diversas leyes, resoluciones y decretos que protegen y establecen los derechos de las mujeres se garantiza la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, pero lamentablemente no es así.

Aunque el Estado venezolano prohíbe toda forma de discriminación en base al sexo de las personas, esto no es una realidad todavía en los cuerpos policiales. En diversos estudios y encuentros de mujeres policías se han expresado diversas formas de discriminación que sufren las funcionarias, algunas más extremas y violentas como el acoso sexual y otras más sutiles, como la asignación de funciones de poco valor. Sin embargo, todas ellas tienen impactos negativos en sus personas y en la función del servicio policial. Para superar esta situación se hace necesario establecer planes y acciones que permitan corregirlas.

Recomendaciones

Para avanzar en el logro de los objetivos de esta resolución se hace necesario:

- ▶ Conocer y divulgar dentro del Cuerpo de Policía los tratados internacionales que garantizan el ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y equidad de género en general, y de las mujeres en especial.
- ▶ Crear planes anuales con objetivos claros y metas concretas para avanzar hacia la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres del Cuerpo de Policía.
- ▶ Crear mecanismos e instancias internas para ejecutar medidas de acción positiva que garanticen los derechos de las funcionarias del Cuerpo de Policía.
- ▶ Generar mecanismos de evaluación y/o rendición de cuentas sobre la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía.
- ▶ Brindar atención efectiva, oportuna e integral a las funcionarias que denuncian actos discriminatorios o conculcación de sus derechos.
- ▶ Atender las demandas especiales del personal femenino del Cuerpo de Policía, sobre todo las demandas relacionadas con los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en todas sus formas, los derechos sexuales y reproductivos y los derechos laborales de las madres y mujeres en estado de gravidez.

Aunque el Estado venezolano prohíbe toda forma de discriminación en base al sexo de las personas, esto no es una realidad todavía en los cuerpos policiales.

Obligación N° 4

“...fue una batalla campal, difícil, porque cada minuto durante los nueve meses que duraba el curso fui humillada, vejada y hasta acosada sexualmente por los instructores, por el simple hecho de ser mujer”. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

“A los efectos de la presente Resolución se establecen las siguientes definiciones: **Género:** Es la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. El género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente y es relacional, ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos.

Igualdad: Es el reconocimiento a todas las ciudadanas y ciudadanos del goce de los mismos derechos.

Equidad: Supone dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo la diversidad y las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano según el sexo, género, clase, religión, edad.

Discriminación de Género: Es todo acto, distinción, segregación o exclusión que tenga por objeto o por resultado anular, menoscabar o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de las personas por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida. Las denuncias por violación de derechos, agresiones u otras formas de expresión deben ser tramitadas y recibidas sin discriminación de género, de acuerdo a lo anteriormente establecido.

Situación de los Cuerpos de Policía

Diversas denuncias y quejas señalan que las mujeres de los Cuerpos de Policía son víctimas de todo tipo de obstáculos para ingresar, desempeñar diferentes funciones, ascender y desarrollar libremente la carrera policial.

Diversas denuncias y quejas señalan que las mujeres de los Cuerpos de Policía son víctimas de todo tipo de obstáculos para ingresar, desempeñar diferentes funciones, ascender y desarrollar libremente la carrera policial. Estas prácticas discriminatorias, limitantes y excluyentes ponen en juego la permanencia de las mujeres dentro del cuerpo policial, lo que se traduce en el abandono o renuncia forzada a la carrera y ocupación que se había elegido. En este sentido, los estereotipos construidos en torno a la división sexual del trabajo siguen operando, a pesar de las transformaciones que han ocurrido últimamente en nuestra sociedad y en el mundo del mercado laboral. La institución policial sigue colonizada por un conjunto de prejuicios y prácticas de carácter sexista que se traducen en desigualdades y exclusiones para las funcionarias.

Por violencia de género “se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, artículo 1, 1998.

Entre las prácticas más graves y frecuentes que vulneran y conculcan los derechos de las funcionarias dentro de los Cuerpos de Policía destacan el acoso, las amenazas, el abuso de poder y el hostigamiento por parte de sus superiores jerárquicos, así como también el acoso y abuso sexual. El abuso de poder, las amenazas y la aplicación de sanciones, castigos arbitrarios y desmedidos, son prácticas comunes de muchos directivos de la policía hacia sus subordinadas, lo cual las coloca en una situación de indefensión (al no tener como denunciar los hechos).

Pude presenciar como al inicio de nuestra inducción académica mi compañera fue acosada por un comisario que valiéndose de su jerarquía y de su poder dentro de esa institución le mantuvo un constante acoso (...) Durante el tiempo que duró el curso ella sufrió maltratos psicológicos y vejatorios.

Testimonio de funcionaria policial. Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías.

Se constata con preocupación que el acoso sexual en los cuerpos policiales es un problema padecido y sentido significativamente por las funcionarias. Las víctimas se encuentran en un estado de indefensión, ya que las instancias de control interno no son capaces de garantizarles su protección ni la sanción del hecho.

A pesar de que el acoso sexual está tipificado en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un delito sancionado con prisión (de uno a tres años), en las instituciones policiales venezolanas se trata de una práctica frecuente silenciada por el temor a las sanciones y las represalias en contra de la integridad de las víctimas y para preservar la continuidad en la carrera policial.

Algunas de estas prácticas, como la amenaza con causar daño físico o psicológico a la mujer (contemplada en el artículo 41 de la Ley) son sancionadas más duramente cuando el autor del delito es un funcionario de algún

cuerpo militar o policial. No obstante existe un evidente desconocimiento de estas leyes que protegen los derechos de las mujeres, así como también hay múltiples mecanismos (de naturalización, complicidad, inexistencia de instancias en los cuerpos para denunciar, impunidad) que impiden que estos delitos sean debidamente investigados y sancionados.

Algunos de los mecanismos de discriminación y violencia de género que se han mencionado no sólo tienen impacto sobre las funcionarias policiales sino también en el propio servicio policial, a lo externo, ya que las mujeres que acuden al servicio muchas veces son objeto de desvalorización y/o son ignoradas en sus necesidades propias de seguridad, a pesar de que muchas de ellas pueden estar viviendo situaciones de discriminación, hostigamiento, acoso, abuso y otras formas de violencia.

Otra forma de discriminación que encontramos en la institución policial y que adquiere expresiones extremas que conducen al abuso policial es la aversión, odio, prejuicio o violencia hacia homosexuales, lesbianas, transgéneros, travestis y transexuales (conocida como población LGBT). Como señala el Informe de la CONAREPOL: “Los y las participantes observaron que la policía comete abusos físicos y actos de violencia sexual contra las personas LGBT. Esta violencia no es sólo verbal sino física, y se manifiesta de forma sutil, a través de comentarios discriminatorios hacia esta población. Además afirmaron que es común que los funcionarios ejerzan violencia sexual contra las personas que están bajo custodia policial” (El Achkar, y Riveros, 2007, p. 298).

Este tema de la erradicación de la discriminación por orientación e identidad sexual, hoy por hoy es el que presenta las mayores resistencias, superando incluso la situación de las mujeres: *“...la discriminación contra las personas LGBT se origina en el seno de las organizaciones policiales, que tienden a desconocer la posibilidad de que exista diversidad sexual dentro de la institución policial. No hay espacios para que los funcionarios y las funcionarias puedan practicar abiertamente su orientación sexual, no hay apertura. Se asume, como lo expresó un consultado “que los policías son bien machos y bien hembras” (Ibid., p. 299).*

La sentencia N° 190 del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 28 de febrero de 2008, es clara al establecer que, en Venezuela, por precepto constitucional se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de orientación sexual.

Recomendaciones

La lucha por la erradicación de todas las formas de violencia antes descritas es tarea de todos. A continuación se presentan una serie de recomendaciones dirigidas a las autoridades institucionales y también a las funcionarias y funcionarios de los cuerpos policiales.

Recomendaciones a los cuerpos policiales

- ▶ Definir criterios para la justa asignación de funciones y labores de los funcionarios y las funcionarias de los cuerpos policiales.
- ▶ Vigilar los procesos de evaluación de desempeño y los mecanismos de ascenso para eliminar todo tipo de barrera u obstáculo por razones de género a las funcionarias.
- ▶ Monitorear la conducta y acciones de los efectivos policiales y corregir las conductas discriminatorias a las personas por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida. En este sentido se recomienda difundir los contenidos de la sentencia N° 190 del TSJ de fecha 28 de febrero de 2008 para reafirmar el carácter ilegal de las acciones de discriminación por razones de orientación sexual.
- ▶ Garantizar el estricto cumplimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y que se registre y sancione todo tipo de práctica discriminatoria y todo tipo de violencia de género tanto dentro de los cuerpos policiales como en la prestación del servicio. Las denuncias recibidas deben ser tramitadas en un lapso no mayor a 48 horas (como lo establece la ley).
- ▶ Velar porque se lleven a cabo las investigaciones a la violación de derechos y se establezcan las sanciones a que haya lugar.
- ▶ Establecer convenios con el Ministerio de la Mujer y la Igualdad de Género para la formación y conocimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Recomendaciones para los funcionarios policiales

- ▶ Apoya y solidarízate con las compañeras funcionarias que hayan denunciado actos de discriminación, acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual.

- ▶ Conoce el marco legal nacional en materia de igualdad y equidad de género y promueve su cumplimiento dentro del cuerpo policial.
- ▶ Fórmate en materia de equidad e igualdad de género y combate la discriminación por razones de orientación sexual dentro del cuerpo de policía.

Recomendaciones para las funcionarias policiales

- ▶ Identifica y visibiliza como delitos los actos de acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual de los que tú o tus compañeras policías hayan sido víctimas y haz la denuncia correspondiente ante la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género y la Oficina de control de la actuación policial.
- ▶ Apoya y solidarízate con las compañeras funcionarias policiales que hayan denunciado actos de acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual.
- ▶ Fórmate en materia de equidad e igualdad de género y combate la discriminación por razones de orientación sexual dentro del cuerpo de policía.



Obligación N° 5

“A los efectos de cumplir con lo señalado en el artículo primero de esta Resolución, se implementará la transversalidad de género como estrategia a fin de alcanzar la igualdad y la equidad de hombres y mujeres en todos los ámbitos dentro de los cuerpos de policía y en el servicio policial, para garantizar el pleno desarrollo de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Esta estrategia consiste en el proceso de incorporar institucionalmente el enfoque de género en todos los ámbitos: estructura, gestión, organización, planificación, presupuesto, carrera, formación y actuación policial, recursos humanos, las condiciones laborales, política de comunicación institucional, sistema de registros policiales y estadísticas, documentos oficiales, dotaciones e infraestructura, régimen disciplinario y proceso de supervisión y participación ciudadana”.

Con la incorporación de la equidad de género tenemos la posibilidad real de una excelencia en nuestro trabajo policial, de tener calidad en nuestra función, porque no podemos darnos el lujo de responder distinto a como la población espera. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

Situación de los Cuerpos de Policía

Transversalizar algo o hacerlo “transversal”, es hacer que atraviese todo. Cuando se dice que hay que transversalizar el enfoque de género se quiere decir que hay que hacer que ese enfoque atraviese toda la institución y no solo algunas políticas, unidades o actividades específicas. Quiere decirse que no es suficiente crear una unidad o departamento que se encargue de diseñar y ejecutar políticas con perspectiva de género. Que la mirada y atención contra la discriminación o violencia de género no debe concentrarse sólo en algunos aspectos específicamente relacionados con la mujer, por ejemplo, el tema del permiso prenatal y postnatal, sino que debe estar presente en todas las políticas (en los lineamientos de recursos humanos, pero también en las políticas formativas y educativas); debe estar presente en todas las instancias de toma de decisiones (desde los mecanismos de selección, ascensos y jubilación hasta la distribución de funciones de los funcionarios y las funcionarias), en todas las instancias de control y evaluación (desde las Oficinas de Atención a las víctimas hasta los Consejos disciplinarios). Debe estar presente tanto en la composición misma y funcionamiento de los Cuerpos de Policía, como en la prestación del servicio (tanto en protección de la ciudadanía como en el trato de las detenidas).

Al hacer transversal el enfoque, se busca que en cada decisión y en cada plan o política a aplicar se esté pendiente de no incurrir en ningún tipo de discriminación por razones de género, identidad y orientación sexual.

La transversalización de la visión de género busca superar la fragmentación que muchas veces impera en las instituciones y cuerpos del Estado, donde puede existir una instancia o unidad que posea dicha visión, pero que se encuentra aislada o cuyas competencias son muy limitadas. Al hacer transversal el enfoque, se busca que en cada decisión y en cada plan o política a aplicar se esté pendiente de no incurrir en ningún tipo de discriminación por razones de género, identidad y orientación sexual.

Hasta ahora no ha existido una política institucional ni una estrategia orientada a conseguir la igualdad y equidad de género en los cuerpos policiales. En este sentido, lo que encontramos son pasos iniciales: los primeros encuentros de mujeres policías y seminarios enfocados en el tema, espacios que han permitido ver por primera vez el problema y las desventajas asociadas al género femenino, como lo recoge el documento de Sistematización del Primer Encuentro de Mujeres Aspirantes de la Policía Nacional.

Crear estos espacios ha sido necesario para reconocer la situación de las mujeres policías y para que ellas mismas tomen conciencia de que lo que han vivido no se trata de experiencias individuales aisladas, sino que son prácticas cotidianas que sufren como colectivo en tanto son mujeres.

Recomendaciones

Para avanzar en la transversalización del enfoque de género dentro de las instituciones policiales, se formulan las siguientes recomendaciones:

- ▶ Implantar esta resolución de acuerdo a la cadena de mando de la institución policial, es decir, desde las más altas autoridades hasta el personal de menor rango.
- ▶ Incorporar especialistas y personal con formación en género para asesorar en la transversalización de género.
- ▶ Articular con el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género para obtener asesoría en esta materia.
- ▶ Realizar diagnósticos de género en los cuerpos de policía, poniendo especial énfasis en los factores de discriminación que ocurren actualmente y de acuerdo con las pautas e instrumentos diseñados por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

- ▶ Elaborar planes y establecer metas anuales de transversalización como parte de un proceso progresivo que responda a las demandas más sentidas del personal y las necesidades de la ciudadanía que acuden al servicio.
- ▶ Realizar planes de capacitación técnica sobre transversalización de género dirigidos a las altas autoridades y personal de los cuerpos policiales.
- ▶ Crear espacios anuales para el intercambio sobre sus experiencias en el proceso de transversalización de género entre los diferentes cuerpos de policía.
- ▶ Suministrar información para los informes anuales del cuerpo de policía sobre la situación de las mujeres y los avances en esta materia.
- ▶ Realizar intercambio de cooperación con cuerpos policiales de otros países que tengan experiencia en la institucionalización del enfoque de género en las instituciones de policía.
- ▶ Incluir las acciones del plan para la transversalización del enfoque de género dentro del presupuesto institucional. Si es necesario, generar proyectos para solicitar recursos a las autoridades competentes.



Obligaciones N° 6, 7, 8 y 9

Desde mi integración a la Policía Municipal de Calabozo he notado con frecuencia el acoso sexual de los superiores hacia algunas féminas integrantes de la policía. Nos sentíamos impotentes ante la insistencia de los superiores con el asunto mencionado y nos preocupaba la manera tan agresiva que utilizaban, porque en vista de que mis compañeras no les tomaban la palabra ellos optaban por imponerles mucha actividad física hasta que ellas se reventaban de cansancio, y no dejaban de vociferarles palabras obscenas para humillarlas más...
Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

“Se creará un Consejo de Igualdad y Equidad de Género, el cual será un órgano asesor, coordinador y articulador interministerial e interinstitucional de carácter permanente, adjunto al Viceministerio del Sistema Integrado de Policía del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, para la transversalización del enfoque de género en los cuerpos policiales”.

“El Consejo de Igualdad y Equidad de Género estará integrado de la siguiente forma:

- ▶ Un (1) representante de alto nivel con poder de decisión en materia de servicio policial y su respectivo suplente del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.
- ▶ Tres mujeres policías en representación de cada uno de los diversos ámbitos político territoriales de los Cuerpos de Policía, quienes serán designadas por el Vice Ministerio del Sistema Integrado de Policía del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, con el objeto de cumplir sus funciones por un período de dos (2) años contados a partir de la creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género. Este sistema de designación será transitorio ya que una vez cumplido el lapso estipulado será obligatorio definir o configurar un método de elección que garantice la participación en el proceso de todas las funcionarias del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás cuerpos de policía estatales y municipales”.
- ▶ Un equipo mínimo de tres (3) asesoras o sesores técnicos, especialistas en la materia de transversalidad de género.

Asimismo, la referida Oficina podrá contar con el apoyo de un representante de alto nivel con poder de decisión en materia de género y su respectivo suplente, del Ministerio Público y la Defensoría del Pueblo”.

“El Consejo de Igualdad y Equidad de Género deberá establecer las disposiciones reglamentarias internas para su funcionamiento y organización”.

“El Consejo de Igualdad y Equidad de Género tendrá las siguientes atribuciones:

- 1.** Realizar recomendaciones para lograr cumplir con las finalidades de esta Resolución.
- 2.** Introducir lineamientos y acciones para los planes de transversalización de género en los cuerpos policiales.
- 3.** Promover la incorporación transversal de la perspectiva de género en los cuerpos y servicio policial, a través de la coordinación y articulación ministerial, institucional, y territorial.
- 4.** Generar compromisos que deberán plasmarse en planes de acción y presupuestos para la transversalidad de género en los cuerpos policiales.
- 5.** Dar seguimiento a los planes anuales de transversalización de género implementados por el Vice Ministerio del Sistema Integrado de este Ministerio.
- 6.** Presentar anualmente informes de avances sobre la disminución de las inequidades sociales en los cuerpos policiales”.

Situación de los Cuerpos de Policía

En la actualidad no existe ninguna estructura dentro del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia que pueda materializar la voluntad política del Estado y del Ministerio por incorporar los principios de igualdad y equidad de género en los cuerpos policiales. La institucionalización de la igualdad y la equidad de género a través de la transversalización requieren que sea un esfuerzo sostenido a largo plazo, de allí que deba tener un carácter permanente, realizar planes claros y sostenidos y contar con presupuesto.

A nivel del gobierno nacional el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género¹ rige las políticas públicas, planes, programas y proyectos del Estado venezolano, que impulsa la participación de las mujeres en el poder popular y garantiza el ejercicio de sus derechos y la igualdad de género establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el resto del ordenamiento jurídico vigente. En consecuencia, se crea un Viceministerio para la Transversalización de Género dirigido al enfoque integral de la política de género en el ámbito nacional, estatal y local para lo cual promoverá convenios con entes y órganos del Poder Público Nacional.

¹ Creado por el Decreto Presidencial N° 6.663, publicado en la *Gaceta Oficial N° 39.156 de fecha 13-04-2009.*

A medida que se vayan adelantando otras acciones tendientes a disminuir los factores de discriminación existentes, así como a empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, se crearán los mecanismos legales para que la elección sea con la participación de todos los funcionarios y las funcionarias de los Cuerpos de Policía.

De modo que la incorporación de la igualdad y la equidad de género en los cuerpos de policía involucra el quehacer de dos viceministerios que deben tener una instancia de articulación para construir los lineamientos de las políticas policiales con igualdad y equidad de género. Esta instancia de articulación es el Consejo de Igualdad y Equidad de Género.

Es sumamente importante el hecho de que en esta instancia habrá participación de funcionarias policiales (en representación de los diferentes ámbitos políticos territoriales de los cuerpos de policía del país), la cual establece la participación exclusiva, en este primer momento, de mujeres policías (como una medida de acción positiva) quienes serán designadas por el Viceministerio del Sistema Integrado de Policía en esta primera fase de implementación de políticas en igualdad y equidad de género en el servicio de policía. A medida que se vayan adelantando otras acciones tendientes a disminuir los factores de discriminación existentes, así como a empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, se crearán los mecanismos legales para que la elección sea con la participación de todos los funcionarios y las funcionarias de los Cuerpos de Policía.

Recomendaciones

Se proponen las siguientes recomendaciones relacionadas con el Consejo de Igualdad y Equidad de Género:

- ▶ Dar prioridad política a la creación de Consejo de Igualdad y Equidad de Género, como demostración de la importancia que tiene el diseño de lineamientos generales en materia de Igualdad y Equidad de Género, y erradicación de la violencia de género en los cuerpos policiales y la prestación del servicio.
- ▶ Diseñar los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los cuerpos policiales.
- ▶ Difundir información relativa a la ubicación y representantes del Consejo de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Diseñar campañas para difundir las atribuciones del Consejo de Igualdad y Equidad de Género y los lineamientos definidos en la materia.

- ▶ Dar a conocer la composición y funciones del Consejo de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Emanar directrices concretas y lineamientos hacia la instancia técnica intermedia llamada Unidad de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Que los funcionarios y funcionarias que se incorporen a esta instancia sean personas formadas y sensibilizadas en el tema de la igualdad y equidad de género.

Recomendaciones a los cuerpos policiales

- ▶ Difundir, en el seno del cuerpo de policía, la composición del Consejo de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Diseñar una política para promover y fortalecer el liderazgo femenino dentro de la institución.
- ▶ Garantizar la participación de las funcionarias postuladas para el Consejo y apoyar su desempeño en esta instancia.
- ▶ Garantizar y facilitar la participación de las funcionarias policiales en el Consejo de acuerdo a la frecuencia que se establezca.
- ▶ Dar a conocer la composición y funciones del Consejo de Igualdad y Equidad de Género entre los funcionarios y funcionarias del cuerpo policial.

Recomendaciones para las funcionarias policiales representantes ante el Consejo de Igualdad y Equidad de Género

- ▶ Piensa que estás representando a todo el colectivo de mujeres policías, eres su voz y tienes la posibilidad de ejercer tu importante rol mediante tus aportes y decisiones en esta instancia.
- ▶ Ten conciencia de que este es un logro de la lucha histórica que han tenido algunas mujeres policías en el seno de cada cuerpo de policía.
- ▶ Genera espacios de diálogo con las mujeres policías de las cuales eres vocera, que te permitan elevar a esta instancia sus planteamientos.
- ▶ Profundiza tu formación y conocimiento acerca del enfoque de la igualdad y equidad de género, para que puedas adelantar una óptima labor.
- ▶ Denuncia cualquier situación que pueda poner en riesgo el óptimo desempeño del Consejo.

Obligaciones N° 10, 11 y 12

Durante una temporada estuvo un Jefe de Operaciones en comisión de servicios en la institución. Este funcionario era muy receptivo y objetivo. Tras repetirse el acoso del oficial Superior a la Agente –esta vez cuando el acosador intentó besarla a la fuerza dentro del dormitorio para mujeres de la institución, y fue testigo un compañero, quien intervino al oír la solicitud de auxilio de la agente–, fue escuchada su queja por parte del Jefe de Operaciones transitorio, quien tan sólo ordenó que el oficial acosador mantuviera distancia con su víctima. Esto último se cumplió durante la gestión temporal del referido Jefe de Operaciones, pero cuando éste fue relevado de su cargo, su lugar fue ocupado por otro oficial del mismo nivel que el referido oficial superior acosador. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policias*

La Unidad de Igualdad y Equidad de Género “será una instancia de asesoría técnica para planificar la estrategia de transversalización de género de los cuerpos de policía, bajo la dirección del Vice Ministerio del Sistema Integrado de Policía de este Ministerio y las orientaciones del Consejo de Igualdad y Equidad de Género”.

Estará integrada por un equipo mínimo de tres (3) asesoras o asesores técnicos especialistas en el tema de género, de preferencia en transversalización de género.

La Unidad de Igualdad y Equidad de Género tendrá las siguientes atribuciones:

- 1.** Diseñar diagnósticos para progresar en la identificación, reconocimiento y superación de las situaciones de desigualdad y discriminación de género existentes en los mismos.
- 2.** Formular planes y proyectos para la transversalización del enfoque de género en los cuerpos de policía y en la prestación del servicio policial.
- 3.** Planificar campañas de sensibilización y divulgación, así como programas de capacitación que contribuyan a eliminar los prejuicios y prácticas discriminatorias de género, y a la aplicación plena del principio de la igualdad y la equidad de género dentro de los cuerpos y en la prestación del servicio policial.
- 4.** Velar por la atención integral, oportuna y eficaz a la víctima de discriminación de género dentro de los Cuerpos de Policía; así como supervisar el correcto, oportuno y satisfactorio desarrollo y culminación de la investigación, como la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan, atinentes a las denuncias de discriminación de género recibidas por las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género y por la Oficina de Control de Actuación Policial, en los casos en los que esté involucrado un funcionario o una funcionaria policial.
- 5.** Diseñar programas de fortalecimiento ético y moral para evitar la ocurrencia dentro de los cuerpos de policía de acoso sexual, acoso u hostigamiento o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres prevista en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- 6.** Promover el desarrollo de nuevas metodologías, cursos de capacitación e investigaciones que permitan dar cuenta de las necesidades de seguridad distintas de hombres y mujeres, y oriente los cambios necesarios para adecuar la actuación policial a esta demanda diferencial de género de la población.
- 7.** Formular medidas positivas y acciones a favor del personal discriminado por razones de género, promoviendo el reclutamiento e ingreso de mujeres, en especial provenientes de poblaciones étnicas discriminadas, a la institución policial e incrementando la representación femenina en las funciones operativas de los cuerpos de policía y su acceso a cargos directivos.
- 8.** Planificar acciones para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres policías, que les permitan superar las situaciones de desigualdad y discriminación de género que obstaculizan su pleno desarrollo profesional y personal.
- 9.** Promover y velar que las directoras y los directores de policías comprendan el enfoque de género, asuman la responsabilidad y el liderazgo para impulsar la igualdad y la equidad de género al interior de la institución e implementen las medidas pertinentes.
- 10.** Diseñar estrategias para la comprensión y apropiación, por parte de funcionarias y funcionarios, de los objetivos, contenidos, metas y beneficios del enfoque de género para el cumplimiento efectivo de la misión de la institución.
- 11.** Garantizar la implementación de todas las disposiciones establecidas para los Cuerpos de Policía por la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 12.** Y, en general, planificar, supervisar y evaluar el desarrollo efectivo de la transversalización de género en los cuerpos de policía, así como desarrollar acciones específicas para garantizar la igualdad y la equidad de género”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Para instrumentar la transversalidad de un enfoque género es conveniente tener un centro técnico planificador y orientador que impulse, concrete y guíe el proceso. Resulta necesario contar con personal capacitado en la materia para aportar su pericia ante posibles dudas y/o disyuntivas que puedan surgir durante el proceso. Este grupo deberá estar constituido por personas especialistas en temáticas de género y su misión consistirá en asegurar que no se diluya el análisis de género en el curso de la transformación organizacional.

Será una instancia intermedia entre el Consejo y las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género que funcionará en cada uno de los Cuerpos de Policía. La Unidad de Igualdad y Equidad de Género se ubicará en el Viceministerio del Sistema Integrado de Policía del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia ya que requiere tener una perspectiva completa del proceso.

La transversalidad de género requiere que se realice un análisis de las relaciones laborales y de poder entre hombres y mujeres de los cuerpos policiales y estudios detallados de la situación de las funcionarias, para luego determinar las áreas por donde se comenzará la transformación. La situación actual requiere que se formule en el corto plazo un Plan de Transversalización y Seguimiento de Género que incluya un plan de sensibilización y capacitación del personal involucrado y un plan de comunicación y de seguimiento.

Igualmente, será necesario conocer el impacto que pueden tener las intervenciones del Plan de Transversalización de Género para ir midiendo la eficacia del proyecto, por tanto la Unidad de Igualdad y Equidad de Género debe centralizar y recoger los resultados de los planes implementados en los distintos cuerpos de policía, para con ellos obtener una fotografía amplia de la situación plasmada en los informes anuales y producir el informe final que se elevaría al Consejo.

La transversalidad de género requiere que se realice un análisis de las relaciones laborales y de poder entre hombres y mujeres de los cuerpos policiales y estudios detallados de la situación de las funcionarias, para luego determinar las áreas por donde se comenzará la transformación.

Recomendaciones

Con relación a esta obligación, se recomienda a la Unidad:

- ▶ Seguir los lineamientos del Consejo a la hora de emprender iniciativas en la asesoría técnica para la transversalización del enfoque de género.
- ▶ Tomar en cuenta los lineamientos y acciones introducidos por el Consejo General de Policía al momento de elaborar los planes de transversalización de género en cada cuerpo de policía.
- ▶ Difundir en el seno de cada cuerpo de policía la información relevante de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Seleccionar el personal más capacitado en materia de transversalización de género, para constituir esta Unidad.
- ▶ Buscar asesoría externa de personal (de ser necesario, asesoras/os extranjeras/os) con experiencia en la transversalización y seguimiento de la situación de género en cuerpos policiales.
- ▶ Iniciar un proceso de formación de expertas y expertos asesores técnicos especialistas en transversalización y seguimiento de género.
- ▶ Diseñar planes concretos para aplicar los lineamientos emanados del Consejo de Igualdad y Equidad.
- ▶ Establecer las áreas prioritarias que deben ser atendidas para avanzar hacia la transversalización de género.
- ▶ Tomar en cuenta las resistencias que el plan pueda generar entre el sector masculino de los cuerpos policiales y abordarlas dentro de la planificación.
- ▶ Diseñar políticas de estímulo orientadas a identificar y promover aquellas estrategias y acciones con incidencia directa y replicable en la disminución de las inequidades y discriminaciones por razones de género.
- ▶ Brindar asesoría técnica para transversalización de género en los cuerpos policiales. Generar documentos formativos específicos para la transversalización de género en cuerpos policiales.
- ▶ Promover la solidaridad entre mujeres policías, a través de encuentros y talleres, así como apoyar eventos como los Encuentros de Mujeres Policías.
- ▶ Facilitar canales de comunicación para el intercambio de información requerida para esta instancia y participar en los espacios que se convoquen (Encuentros de Mujeres Policías y otros) para que las funcionarias y los

funcionarios policiales puedan elevar sus inquietudes, necesidades, recomendaciones y sugerencias al Consejo en esta materia.

Recomendaciones para los cuerpos policiales

- ▶ Realizar informes anuales sobre los avances del proceso que deberán ser entregados a la Unidad de Género.
- ▶ Las diferentes unidades de comunicación de los cuerpos de policía deberán coordinar con esta Unidad todo lo concerniente a las campañas de sensibilización y divulgación.
- ▶ Tomar en cuenta los programas de capacitación emanados de la Unidad, antes de realizar cualquier tipo de formación en el área de género a lo interno del cuerpo de policía.
- ▶ Informar a la Unidad, rápida y oportunamente, la ocurrencia de cualquier tipo de discriminación de género a lo interno del cuerpo de policía y garantizar a la víctima la atención debida. Implantar en el cuerpo de policía los programas de fortalecimiento ético y moral emanados de la Unidad.
- ▶ Desarrollar las metodologías y cursos de capacitación en materia de demandas de seguridad distintas para hombres y mujeres. Aplicar las medidas de acción positiva para garantizar el ingreso de mujeres al cuerpo de policía.
- ▶ Entregar toda la información del cuerpo de policía que sea requerida por la Unidad. Realizar todas las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para los Cuerpos de Policía. Realizar informes anuales sobre los avances en materia de género por el cuerpo de policía y entregarlos a la Unidad.

Obligación N° 13, 14 y 15

“Se crearán las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género en cada cuerpo de policía. Será una instancia ejecutora de carácter permanente de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género para el proceso de transversalización del enfoque de Género y estará adscrita a la Dirección General del Cuerpo de Policía”.

“Estarán integradas [las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género en cada cuerpo de policía] por un equipo de al menos tres (3) funcionarias policiales con formación en materia de género, serán designadas por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género por un periodo de dos (2) años, contando a partir de la creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género. Este sistema de designación será de carácter transitorio, ya que una vez cumplido el plazo estipulado, el Consejo de Igualdad y Equidad de Género definirá el método de elección que garantice la participación en el proceso de todas las funcionarias de los distintos Cuerpos de Policía”.

“Las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género tendrán las siguientes funciones:

- 1.** Implementar las políticas, programas, acciones y campañas diseñados por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género en los cuerpos policiales.
- 2.** Velar por la implementación de medidas en favor del ingreso, el desempeño de funciones operativas y el acceso a cargos de dirección de las mujeres dentro cuerpo policial.
- 3.** Promover y velar por el desarrollo de proyectos de construcción y mejoras de las instalaciones policiales para adecuarlas a las diferencias en las necesidades existentes entre hombres y mujeres.
- 4.** Garantizar la incorporación en el presupuesto anual del cuerpo de los recursos necesarios para la adquisición y mantenimiento del equipamiento individual adecuado para el desempeño de las funciones de las mujeres policías.
- 5.** Ejecutar las campañas de sensibilización y divulgación, y los programas de capacitación diseñados por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

Sí puedo expresarles que es un trabajo de sobrevivencia, de estar en miradas y habladurías, y que afecta la imagen femenina, pues somos criticadas hasta por nuestros mismos compañeros. Desde un cambio de departamento hasta un ascenso, ser mujer no es obstáculo, ni causal de exclusión que impida acceder a una equilibrada distribución de derechos, obligaciones y responsabilidades. ¡Somos luchadoras! Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

6. Denunciar ante la autoridad competente o la Unidad de Igualdad y Equidad de Género las conductas y situaciones de discriminación y violencia por razones de género que ocurran dentro de los cuerpos policiales o en la prestación del servicio policial.
7. Supervisar el correcto, oportuno y satisfactorio desarrollo y culminación de la investigación de denuncias de discriminación por razones de género recibidas por el cuerpo policial y por la Oficina de Control de la Actuación Policial, en los casos en los que esté involucrado un funcionario o una funcionaria policial.
8. Informar sobre las dificultades y aciertos en el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas para los Cuerpos de Policía por la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”.

Situación de los Cuerpos de Policía

No existe una instancia orgánica dentro de los cuerpos policiales para llevar el pulso y conocer de primera mano la situación de la discriminación de género concreta que se está viviendo en los cuerpos policiales y que ocurren durante el servicio policial. Mucho menos para instrumentar acciones, medidas sancionatorias y planes para su superación.

Es necesaria una instancia cercana al personal policial y a la comunidad, que pueda dar cuenta de las discriminaciones más sentidas y aportar recomendaciones apropiadas a la realidad *in situ* para su resolución, como a su vez también brindar apoyo y orientar al personal que es objeto de discriminación, así como estimular la solidaridad del resto de sus compañeras y compañeros que es un mecanismo importante para la recuperación de la confianza y la reparación del daño y para rechazar ese tipo de conductas. Sin el protagonismo del personal policial de los Cuerpos de Policía difícilmente se conseguirán cambios reales y duraderos.

Las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género, por estar adscritas a la dirección general del cuerpo policial, poseen un alto nivel jerárquico dentro del organigrama de la institución y a su vez, tienen conexión directa y le reportan al la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, que como hemos visto es una instancia adjunta al Vice Ministerio del Sistema Integrado de Policía del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, lo cual

Es necesaria una instancia cercana al personal policial y a la comunidad, que pueda dar cuenta de las discriminaciones más sentidas y aportar recomendaciones apropiadas a la realidad *in situ* para su resolución.

permitirá que su trabajo esté supervisado y sea protegido por esta instancia de alto nivel.

El papel que debe cumplir la Secretaría de Igualdad y Equidad de Género debe ser no sólo de ejecutora de un plan, sino altamente pedagógica, ya que para lograr un cambio institucional es necesario el compromiso de todas y todos sus integrantes. Suele ser útil cuando se quiere reflexionar sobre un acto discriminatorio, ponerse en el lugar de la persona que ha sido objeto de ella, o pensar ¿cómo nos sentiríamos si eso le ocurriese a una hermana o hija nuestra?

Una vez creadas las Secretarías serán las instancias más cercanas a la comunidad, en cuanto a la política de género de la institución se refiere, que involucra como campo de acción tanto a lo interno del cuerpo policial como su componente exterior: la prestación del servicio. De tal manera que, no sólo debe ser una correa de transmisión de los planes en esta materia sino también debe cumplir un rol de retroalimentación que contribuya a mejorar el servicio prestado.

Otro elemento importante es instrumentar acciones que vayan transformando las manifestaciones del *androcentrismo* y el *sexismo*, como por ejemplo la invisibilidad de las mujeres y sus realidades o a quienes no respondan o entren en el patrón establecido de masculinidad, lo que se materializa a lo interno de la estructura organizacional de la institución policial, como fue el caso de los uniformes policiales confeccionados a la medida de la anatomía masculina con todos los inconvenientes que eso acarrea para las funcionarias.

Recomendaciones

Se proponen las siguientes recomendaciones para garantizar la adecuada instalación y operación de la Secretaría de igualdad y equidad de género:

A los cuerpos policiales

- ▶ Las altas autoridades de cada uno de los cuerpos policiales deben crear las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género, en conformidad con lo establecido en esta Resolución.

- ▶ La Secretaría estará adscrita directamente a la Dirección General del Cuerpo, por lo que será necesario plasmar esta figura en el organigrama de la institución. Aquellos cuerpos de policía que se encuentren con el organigrama ya modificado, tendrán que incorporar esta instancia en el Reglamento Interno.
- ▶ Las altas autoridades de los cuerpos policiales deben fortalecer el liderazgo de las integrantes de las Secretarías.
- ▶ Las altas autoridades de los cuerpos policiales deben facilitar la participación de las funcionarias en las Secretarías y apoyar de forma decidida la labor de éstas así como garantizar su protección.
- ▶ Brindar todo el apoyo político, presupuestario y administrativo a las Secretarías.
- ▶ Solicitar a la Unidad de Igualdad y Equidad de Género la capacitación de las mujeres policías que van a formar parte de las Secretarías.
- ▶ Tomar medidas para fortalecer el liderazgo femenino en cada Cuerpo Policial.
- ▶ Postular ante la Unidad de Género a las candidatas que tengan el perfil para formar parte de la Secretaría de Igualdad y Equidad de Género.

A las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género

- ▶ Ejecutar el plan de transversalización diseñado por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.
- ▶ Ejecutar las políticas establecidas por la Unidad para la transversalización de género.
- ▶ Recibir, hacer seguimiento y remitir a las instancias correspondientes las denuncias de funcionarias víctimas, para evitar la impunidad en los casos de denuncia de discriminación y violencia de género. Estas deberán tomar en cuenta las sanciones penales establecidas en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las medidas disciplinarias establecidas en los artículos 92, 94, 96 y 101 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.
- ▶ Monitorear el adelanto de las investigaciones y sanciones que se desprenden de las denuncias de funcionarias y ciudadanas.

- ▶ Velar por la aplicación de medidas y sanciones en los casos de discriminación y violencia de género.
- ▶ Establecer relaciones y coordinar con las Oficinas de Atención a las Víctimas en todo lo concerniente a discriminación y violencia de género.
- ▶ Empezar sus acciones a partir de los planes diseñados desde la Unidad Igualdad y Equidad de Género, ajustándolo a la realidad de local.
- ▶ Estimular la participación de las funcionarias policiales en esta instancia.
- ▶ Fomentar la solidaridad y la empatía del personal policial hacia las funcionarias víctimas de prácticas discriminatoria y violencia de género, a través de la reflexión y comprensión del problema.
- ▶ Denunciar ante la Unidad de igualdad y equidad de género la obstaculización en la ejecución de sus funciones por parte de la directiva del cuerpo de policía o cualquier otra instancia.

A las funcionarias policiales

- ▶ Vigila y presiona para que se cree la Secretaría de Igualdad y Equidad de Género en tu cuerpo policial.
- ▶ Ejerce tu derecho y postúlate para participar en las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Participa y apoya el trabajo de las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género.
- ▶ Apóyate en la Secretaría de Igualdad y Equidad de Género ante cualquier problema que se te presente por el hecho de ser mujer y ejercer la función de policía. La Secretaría debe ser garante de todos tus derechos.
- ▶ Conoce y divulga las funciones de la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género entre tus compañeras y compañeros de trabajo.
- ▶ Denuncia ante la Unidad de Igualdad y Equidad de Género cualquier irregularidad en el funcionamiento de la Secretaría del cuerpo policial.

“Los cuerpos de policía en sus diversos ámbitos político territoriales deben promover una cultura de igualdad y equidad de género. Para ello, se deberán desarrollar campañas de sensibilización y ejecutar programas de capacitación sobre la materia dirigida a funcionarias y funcionarios, garantizándose la participación paritaria de ambos sexos”.

Situación de los Cuerpos de Policía

“... una funcionaria policial fue agredida verbalmente con palabras obscenas por un superior, por el solo hecho de que la funcionaria detuvo a una ciudadana que resultó ser familiar del superior. Delante de la detenida, la funcionaria quedó como una inepta y fue moralmente degradada por el agravio verbal”. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

Buena parte de las mujeres no han sido suficientemente formadas como para identificar con prontitud que algunas palabras, frases, invitaciones insistentes, proximidad física no deseada constituyen formas de acoso tipificadas como delitos.

El desconocimiento general de la población sobre la problemática de género conduce a la discriminación de las mujeres por su sexo, muchas veces incluso sin que la víctima sepa con exactitud que algunas conductas y actos hacia ella constituyen violación o menoscabo de sus derechos y discriminación.

En lo interno, como ya hemos dicho antes, persisten prácticas no sólo de discriminación laboral sistemática que impide la permanencia, los ascensos y el desarrollo armónico de la función policial de las mujeres, sino conductas de sometimiento mucho más graves que van desde el hostigamiento hasta diversas formas de acoso sexual. Buena parte de las mujeres no han sido suficientemente formadas como para identificar con prontitud que algunas palabras, frases, invitaciones insistentes, proximidad física no deseada constituyen formas de acoso tipificadas como delitos.

Hacia lo externo se han observado numerosos prejuicios de los funcionarios y las funcionarias acerca de las mujeres que sufren violencia doméstica. Estos prejuicios se manifiestan en expresiones como: “las mujeres muchas veces denuncian al marido sólo para asustarlo”; “tiene que advertírsele bien a la mujer que va a poner la denuncia que el marido puede ir preso, porque después vienen a llorar, arrepentidas, a pedirle a uno que le quite la denuncia”; “las mujeres son unas sinvergüenzas porque se aguantan que el marido las esté golpeando”; “cuando uno va a detener al marido, ellas salen a defenderlo”, etc.

Muchos de estos prejuicios se basan en la idea de que la violencia entre parejas o entre familiares es un asunto privado, desconociendo que esta situación constituye violencia de género y que debe ser atendida con respues-

tas oportunas por parte de los cuerpos policiales y organismos receptores de denuncias.

Esto demuestra que los cuerpos de policía aún no han llegado al nivel adecuado en cuanto al trato hacia las víctimas, que no comprenden su conducta ni generan seguridad para que la víctima mantenga su denuncia, es decir, que no saben cómo actuar para garantizar su protección y prevenir a futuro un posible homicidio.

En este sentido, es importante que el personal masculino entienda que la formación de género no es un tema de mujeres y sólo para mujeres, porque justamente se trata de las relaciones de una mitad de la población (los hombres) con respecto a la otra mitad (las mujeres). Todas y todos participamos de las relaciones de género, de allí que también las funcionarias tengan muchas veces ese comportamiento discriminatorio hacia las propias mujeres. Es imposible la transformación de la institución si todas y todos no entienden sobre cuáles factores y prejuicios se basa la desigualdad y la discriminación de género y qué oportunidades representa para ambos géneros conocer de esta materia para su desarrollo personal como profesional.

Recomendaciones

Para el cumplimiento de esta obligación se recomienda:

- ▶ Formar a las funcionarias en materia de género para que identifiquen plenamente los factores de discriminación, las diversas formas de violencia y los prejuicios culturales que operan en contra de la igualdad y equidad de género.
- ▶ Formar a los funcionarios en cuanto a las formas de trato y acercamiento y actitudes que constituyen discriminación, hostigamiento o acoso hacia las funcionarias.
- ▶ Hacer énfasis en los derechos humanos de las mujeres, a través de talleres sobre la igualdad de derechos y oportunidades y respeto a la diversidad, con el fin de evitar y erradicar la violencia contra las funcionarias policiales en todas sus expresiones y formas.
- ▶ Diseñar campañas que rompan con los modelos estereotipados de ser hombre y ser mujer y ofrecer otras posibilidades de identificación, la cons-

trucción de un modelo policial más igualitario y contra el androcentrismo, el sexismo y el machismo.

- ▶ Darle carácter obligatorio a la asistencia a las actividades en materia de género.
- ▶ Valorar el desempeño y la formación en esta área creando estímulos o reconocimientos oficiales dentro de la institución (condecoraciones, pasantías al extranjero, becas para cursos), darle ponderación para la asignación de cargos, adoptarlo dentro de los criterios de evaluación del personal, entre otras medidas.



“Se identificarán y eliminarán los factores de discriminación por razones de género que operan en los procesos de selección, ingreso, formación, promoción, ascenso, permanencia y retiro de las funcionarias y los funcionarios policiales”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Discriminar es separar en función de un atributo o cualidad. Es dar un trato distinto o desfavorecer a alguien a partir de ese atributo, en este caso, dar un trato distinto a una funcionaria policial por el simple hecho de ser mujer.

Una de las brechas de género más evidentes que se observa en los cuerpos de policía es la gran diferencia que existe en relación a la proporción de hombres y mujeres que conforman la institución. Esta menor proporción de mujeres en los cuerpos policiales se explica, entre otras cosas, por la visión androcéntrica que hasta ahora ha predominado en la institución, asociada a una concepción caduca de la acción policial basada en la fuerza.

Otra situación en la que se evidencia una clara discriminación hacia las funcionarias, producto de los estereotipos de género imperantes en la institución policial es la relativa a la asignación de funciones dentro de los cuerpos policiales. A la mayoría de las mujeres se les suelen asignar labores administrativas o de oficina, la mayoría de ellas son excluidas de las labores operativas y de calle. Se les impide conducir unidades vehiculares o motorizadas y en algunos Cuerpos se les impide realizar prácticas de tiro y no se les dota del armamento reglamentario².

Los criterios para la asignación de tareas en los Cuerpos de Policía parecen ser arbitrarios, no obedecer a ningún método o criterio establecido y estar fuertemente influenciados por los estereotipos de lo que se supone es lo femenino y lo masculino, lo que hacen las mujeres (archivar, ser ordenadas y honestas) y se supone hacen los hombres (ser valientes, fuertes y audaces).

La distribución de mujeres y hombres según el rango policial es la variable que expresa de manera más clara las asimetrías de género en los cuerpos de

Como experiencia he podido observar que hemos sido discriminadas dentro de los cuerpos policiales de una manera injusta y el trato ha sido degenerativo en cuanto a las funciones que nos son asignadas, ya que por el simple hecho de ser mujer no se nos adjudica un rol de líder en una comisión de servicio, en las asignaciones de tareas de grupo, en las formaciones de búsqueda o realización de comisiones especiales y de campo. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

La estructura organizativa de los cuerpos policiales revela la mayoritaria ocupación de cargos operativos por parte de las funcionarias policiales y una disminución creciente a medida que se asciende en los niveles jerárquicos.

policías. La estructura organizativa de los cuerpos policiales revela la mayoritaria ocupación de cargos operativos por parte de las funcionarias policiales y una disminución creciente a medida que se asciende en los niveles jerárquicos (al nivel táctico y el estratégico).

Del total de mujeres (10.914) que ejercen en los Cuerpos de Policía Estadales y Municipales, apenas 65 funcionarias, es decir 0,6% se encuentra desempeñando sus funciones en el nivel estratégico. Es decir, apenas ese mínimo porcentaje de funcionarias ha logrado ascender a los cargos de Comisaría, Comisaria Jefa o Comisaria General. Y del total de 135 Comisarios(as) Generales existentes en esos Cuerpos Policiales, 126 son hombres y apenas 9 son mujeres³.

Esta desigual distribución de hombres y mujeres en los niveles jerárquicos es el producto de los mecanismos de evaluación de desempeño y otorgamiento de ascenso que tienen lugar en los cuerpos policiales, mecanismos que evidencian marcados sesgos de género.

“Es triste saber que aun las estructuras jerárquicas de las policías sean administradas por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal siga siendo el varón, predominando además el estereotipo que relaciona al hombre con el directivo, considerando que la mujer no puede serlo porque no tienen capacidad de mando y autoridad”⁴.

La Consulta sobre Equidad e Igualdad de Género a funcionarias policiales realizada por la Coordinación de Asistencia Técnica de Consejo General de Policía reveló las principales dificultades que se imponen a los ascensos y que producen esa barrera invisible en la carrera profesional de las mujeres policías son las siguientes:

- 1.** Obstaculizar directa o indirectamente los ascensos a las funcionarias policiales, con el perfil adecuado, por su condición de mujer.
- 2.** No es una prioridad la formación de las mujeres policías (cursos, especializaciones, conferencias, misiones, talleres, etc.) o se niega su participación por ser mujer.
- 3.** Se toman en cuenta criterios diferentes para las evaluaciones del desempeño en el caso de las mujeres y los hombres.
- 4.** No se permite que las mujeres ejerzan labores de supervisión de grupos de funcionarios y funcionarias dentro de las labores operativas del cuerpo.

2 Informe sobre la Consulta de la Resolución de Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía. Coordinación de Asistencia Técnica del Consejo General de Policía. Julio-septiembre de 2010.

3 Informe de Estudio de la Línea Base de los Cuerpos de Policía, septiembre 2010.

4 Testimonio de funcionaria policial. 1º Seminario Internacional de Mujeres Policías.

5. Discriminación para ocupar cargos importantes o directivos dentro de la institución⁵.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Realizar una revisión exhaustiva de los procesos de: selección, ingreso, formación, promoción, ascenso, permanencia y retiro de los funcionarios y las funcionarias policiales para identificar posibles factores de discriminación.
- ▶ En caso de existir factores de discriminación por razón de género en los procesos antes nombrados, deberán ser eliminados.
- ▶ Calcular la proporción de hombres y mujeres (brechas de género) en el cuerpo policial a su ingreso, en la estructura jerárquica del cuerpo, en áreas administrativas y operacionales, determinar la magnitud de la diferencia entre ambos sexos, u otros áreas donde se crea que pueda estar operando la discriminación de género. Analizar estas brechas de género y tratar de identificar las dinámicas y factores de género que están manteniendo esta situación.
- ▶ Definir criterios para la justa asignación de funciones y labores de los funcionarios y las funcionarias de los cuerpos policiales.
- ▶ Diseñar y ejecutar políticas internas para lograr la equidad de género en el reparto de tareas administrativas y operativas.
- ▶ Vigilar los procesos de evaluación de desempeño y los mecanismos de ascenso de las funcionarias para eliminar todo tipo de barrera u obstáculo por razones de género.
- ▶ Identificar formas no convencionales o habituales de prácticas y conductas discriminatorias que puedan amenazar los Derechos Humanos de las mujeres y promover correcciones paliativas requeridas.
- ▶ Monitorear la conducta y acciones de los efectivos policiales y corregir las conductas discriminatorias o las violaciones a los derechos de las personas por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida.

5 Informe sobre la Consulta de la Resolución de Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía, *op. cit.*

- ▶ Garantizar que se registre y sancione todo tipo de práctica discriminatoria y todo tipo de violencia de género tanto dentro de los cuerpos policiales como en la prestación del servicio.
- ▶ Garantizar el estricto cumplimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ▶ Registrar las denuncias y tramitarlas debidamente en un lapso no mayor a 48 horas (como lo establece la ley).
- ▶ Velar porque se lleven a cabo las investigaciones a la violación de derechos y se establezcan las sanciones a que haya lugar.
- ▶ Establecer convenios con el Ministerio de la Mujer y la Igualdad de Género para la formación y conocimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

A las funcionarias y los funcionarios policiales:

- ▶ Denuncia ante las instancias correspondientes de los factores de discriminación que operan en el cuerpo de policía.



“Para avanzar en la superación de la situación de desigualdad y de discriminación se implementarán medidas de acción positiva que permitan:

- 1.** El incremento sostenido del reclutamiento e ingreso del personal femenino en todos los niveles, especialidades y funciones de los cuerpos de policía. Los cuerpos policiales deben cumplir con una cuota mínima de 20% de representación de personal femenino, cuota que deberá progresivamente incrementarse en los niveles operacional, táctico y estratégico tendiendo a la paridad entre ambos sexos.
- 2.** El incremento de la representación del personal femenino en cargos de apoyo y dirección, hasta lograr la paridad entre ambos sexos en un plazo máximo de tres (3) años, contando a partir de la publicación de la presente Resolución.
- 3.** Garantizar la equidad en las condiciones de evaluación del desempeño profesional de las mujeres policías, considerando las características y responsabilidades particulares de éstas; asegurando las compensaciones justas en cuanto a remuneraciones y promociones”.

Cabe destacar que la Policía del Estado Portuguesa en sus inicios no incluyó mujeres para conformar sus filas policiales basándose en que las mujeres eran débiles, chismosas, problemáticas y poco operativas. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

Situación de los Cuerpos de Policía

En muchos países desde hace años, producto de las luchas de movimientos y organizaciones sociales, se aplican políticas para favorecer a minorías o a grupos vulnerables que han sido discriminados históricamente: afrodescendientes, mujeres, grupos étnicos o minorías sexuales. Estas políticas llamadas *políticas de acción positiva*, son generalmente de carácter temporal y buscan revertir los efectos de la discriminación que durante años han vivido estos grupos.

Se parte de la idea de que existe discriminación, de que es un hecho real, comprobable y verificable ampliamente. De que a pesar de que legal y formalmente debemos ser tratados con igualdad existe una real discriminación, en este caso de las mujeres. Entonces se piensa que la única forma de revertir esta situación es estableciendo leyes y políticas especiales para “favorecer” o “privilegiar” temporalmente al grupo que se encuentra en desventaja.

El razonamiento es el siguiente: si a pesar de que formal y legalmente somos iguales y existe una fuerte discriminación entonces vamos a “favorecer” temporalmente al grupo vulnerable o desfavorecido para que se produzca

En la institución policial, las resistencias para el ingreso del personal femenino obedecen a que se trata de un modelo fuertemente asociado a los estereotipos masculinos de nuestra cultura: el modelo de policía basado en la represión y el uso desproporcionado de la fuerza.

finalmente la igualdad y equidad que buscamos. Es así como se establece por ejemplo una cuota de representación indígena en la Asamblea –se “privilegia” su representación– porque es la única manera de garantizar que este grupo se encuentre efectivamente representado en el parlamento. De la otra forma, en nombre de la supuesta igualdad o ausencia de privilegios, seguirían siendo discriminados y excluidos.

En la institución policial, las resistencias para el ingreso del personal femenino obedecen a que se trata de un modelo fuertemente asociado a los estereotipos masculinos de nuestra cultura: el modelo de policía basado en la represión y el uso desproporcionado de la fuerza. Se suponía que los hombres eran los perfectos candidatos para cumplir la función en tanto eran poseedores de los atributos de la fuerza y dominaban el espacio de la calle. Por tanto, los cuerpos policiales fueron tradicionalmente considerados un espacio exclusivo del sexo masculino.

Dentro de los 135 Cuerpos de Policía Estadales y Municipales existentes, cuya población total es de 82.711 personas, la cantidad de funcionarias femeninas asciende a 10.914, lo que corresponde apenas a 13% del total de agentes policiales⁶. Hay que destacar que en la Policía Nacional Bolivariana, el porcentaje de población femenina es ligeramente superior, pues las mujeres policías ascienden a 17,3% de la población.

La restricción del ingreso de funcionarias mujeres, implícita en la mayoría de los casos pero no por ello menos efectiva, resulta un factor importante en la asimetría entre los géneros dentro la constitución de los cuerpos policiales. Tal como muestran numerosos testimonios de mujeres policías, las trabas y obstáculos para su ingreso en los cuerpos policiales expresan de una manera evidente los sesgos y prejuicios de género que poseen los funcionarios encargados de la selección.

⁶ Informe de Estudio de la Línea Base de los Cuerpos de Policía. Coordinación de Asistencia Técnica del Consejo General de Policía. Julio - septiembre de 2010.

Sólo tenía 18 cuando decidí formar parte de la fuerza policial (...) Alrededor de quinientos aspirantes participaron en la selección, de los cuales 95% eran hombres (...) Las miradas de todas las personas que estaban en la sala de aspirantes me parecían aterradoras (...) En las pruebas de admisión vociferaban: "esta mujer se equivoca de carrera: debería ir a lavar y a planchar, no va a aguantar el trote.

Testimonio de funcionaria policial. Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías

Las experiencias han demostrado que en instituciones fuertemente androcéntricas, como es el caso de los cuerpos policiales, es necesario adoptar acciones especiales para poder corregir desequilibrios de sexo tan severos, ya que la idea de la acción policial basada en la fuerza no sólo la tiene el personal policía sino también la misma ciudadanía.

La paridad es un concepto que supera las cuotas ya que, más que un mecanismo de acción positiva, aspira a ser una meta, una "Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno"⁶.

Una nueva concepción de la función policial, requiere de una composición del personal que represente la realidad poblacional de nuestro país, y por tanto refleje una imagen de igualdad y equidad de género.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Identificar en los diagnósticos las brechas de género en los procesos de convocatoria, selección, ascensos y asignación del personal a las áreas operacionales, tácticas y estratégicas.
- ▶ Establecer políticas para estimular el ingreso de mujeres a los cuerpos policiales.
- ▶ Priorizar el ingreso de mujeres a los cuerpos de policía para poder alcanzar la cuota mínima de 20% y avanzar hacia la paridad.
- ▶ Antes de abrir los procesos de ingreso, realizar campañas dirigidas a las mujeres que las motiven a ingresar al cuerpo de policía.

7 Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.
<http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1301>

- ▶ Realizar campañas publicitarias que transmitan la idea de que la labor policial puede ser ejercida por hombres y mujeres, y que es una carrera profesional como otras.
- ▶ Conocer qué son las acciones positivas e implementarlas de acuerdo a las brechas de desigualdad existente en cada cuerpo de policía.
- ▶ Privilegiar la promoción de mujeres para cargos directivos siempre que cumplan con todos los requisitos necesarios.
- ▶ Realizar una campaña de sensibilización a los cuerpos de policía, con el objetivo de iniciar una fase de transformación cultural y social que permita la consolidación de una visión abierta e integral del funcionario y funcionaria.
- ▶ Capacitar y formar al personal encargado de Talento Humano, en temas referidos a igualdad y equidad de género.
- ▶ Establecer criterios claros para la evaluación y el desempeño profesional de los funcionarios y las funcionarias policiales, los cuales no pueden permitir ningún tipo de discriminación.



“Incluir de manera obligatoria en el diseño curricular de la formación básica de funcionarios y funcionarias policiales las temáticas de igualdad y equidad de género, derechos humanos y de no discriminación de las personas por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida, con especial énfasis en las normativas nacionales e internacionales en la materia; y en la formación continua y cursos de ascenso el enfoque de género aplicado a la seguridad ciudadana y los derechos humanos.

La capacitación en el área de género será acreditada como mérito en las evaluaciones de desempeño de funcionarias y funcionarios en el proceso de ascenso”.

Mi recomendación es que la mujer policía debe ser integrada en todas las funciones policiales, ya que tenemos la misma capacidad que los hombres de resolver, evaluar y decidir en un conflicto o estado de emergencia en el que nos podamos encontrar. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

Situación de los Cuerpos de Policía

La formación y capacitación en materia de género en los cuerpos policiales ha sido muy deficiente hasta el momento. En efecto, la falta de formación e información acerca de esta problemática es identificada por agentes de los cuerpos policiales como un problema: “otros temas desconocidos por los miembros de cuerpos policiales, como resultado de las deficiencias en su formación son: diversidad sexual, trato a personas discapacitadas y a refugiados” (El Achkar y Riveros, 2007, p. 300). De hecho, la falta de conocimientos y manejo de la materia de género conduce a funcionarios y funcionarias a repetir actitudes o prácticas discriminatorias y al enfrentarse a situaciones nuevas que no saben manejar, terminan operando basados en prejuicios y estereotipos de género.

La formación de género es la que nos permitirá promover la reflexión personal y la incorporación de nuevos valores y actitudes; y la capacitación nos llevará a desarrollar nuevas habilidades para el análisis acerca de lo que hacemos y cómo cambiar.

De hecho, la falta de conocimientos y manejo de la materia de género conduce a funcionarios y funcionarias a repetir actitudes o prácticas discriminatorias y al enfrentarse a situaciones nuevas que no saben manejar, terminan operando basados en prejuicios y estereotipos de género.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Fomentar la lectura de materiales pedagógicos como textos bases, guías metodológicas y materiales de apoyo.
- ▶ Realizar cursos presenciales o virtuales sobre el enfoque de género en los cuerpos de policías.
- ▶ Crear guías de estudio que permitan identificar las principales herramientas y conceptos de la teoría de género: sexo y género; igualdad y equidad; discriminación por género; violencia de género; formas de violencia: verbal, psicológica, física, etc.
- ▶ Solicitar capacitación sobre “Género y Seguridad Ciudadana”.
- ▶ Incorporar en la formación (academias municipales y estatales) de los funcionarios y las funcionarias los siguientes temas de aprendizaje:
 - ▶ Igualdad y Equidad de Género.
 - ▶ Derechos Humanos.
 - ▶ No discriminación por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida.
 - ▶ Normativa nacional e internacional en la materia.
- ▶ Establecer como criterio para la evaluación del desempeño, la formación en materia de género.



“Se ejecutarán planes y programas de capacitación de funcionarios y funcionarias, con base a lo dispuesto en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el objeto de garantizar el adecuado trato y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género”.

Situación de los Cuerpos de Policía

La violencia de género es un problema de seguridad ciudadana donde las mujeres son las víctimas principales. Buena parte de esta situación sistemática de violencia se debe a los patrones sexistas y machistas que aún están muy arraigados culturalmente. Estas creencias dificultan que actos que constituyen delitos, y que ya han sido ampliamente tipificados como tales, pasen ante la vista de muchos funcionarios y funcionarias como hechos totalmente naturales: nuestra policía “...carece de políticas de adiestramiento y formación para atender como es debido este tipo de casos, lo que se evidencia en la poca demanda de los cuerpos policiales de talleres en ésta área” (El Achkar y Riveros, 2007, p. 300).

Nuestra sociedad ha reconocido el problema de la violencia y la discriminación por género como un importante problema social y una violación a los derechos humanos de las mujeres, para lo cual ha creado instituciones (Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, INAMUJER; Defensoría Nacional de la Mujer,) y legislado sobre el tema: *Ley de Violencia Contra la Mujer*, *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, *Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna*, *Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad*.

La capacitación en esta temática es vital para dar la atención adecuada a la víctima y a las funcionarias víctimas, pues si no nos enfrentamos al problema con base en los prejuicios que existen sobre el tema las prácticas policiales y el funcionamiento interno no cambiarán.

La subestimación por parte de los cuerpos policiales de la necesidad de capacitarse en estos temas, conduce generalmente a guiarse por prejuicios o falsas creencias que pueden llevar al no cumplimiento de la Ley, o a revictimizar a la víctima (resulta la víctima doblemente violentada, primero por el

“Las prácticas policiales de intervención en estos casos no han cambiado; siguen siendo las mismas. Los policías tienen creencias falsas sobre este tipo de violencia, lo que influye en su atención hacia estas víctimas. Expresaron que ‘En problemas entre marido y mujer -los policías- no se meten (...)’. Los funcionarios actúan en virtud de este prejuicio, en vez de respetar los lineamientos y las leyes actuales”. El Achkar y Riveros, 2007.

Estas creencias dificultan que actos que constituyen delitos, y que ya han sido ampliamente tipificados como tales, pasen ante la vista de muchos funcionarios y funcionarias como hechos totalmente naturales

maltratador y después por la o el agente policial). De esta situación deriva otra consecuencia que promueve la impunidad, porque inducirá a que las personas víctimas de este delito no lo denuncien.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Sensibilizar y formar a las funcionarias y los funcionarios en el área de la violencia de género para que puedan ejercer su función de receptores de denuncia de forma adecuada. Entre los contenidos incluidos en la formación se destacan los siguientes: el conocimiento de las convenciones internacionales, la legislación nacional, los tipos de violencia de género, las características particulares de la víctima, la gravedad de los efectos que provoca, la importancia de la prevención y las medidas para contribuir a su erradicación y al fomento de relaciones interpersonales familiares y de convivencia en la comunidad, y la responsabilidad que compete al agente o funcionario/a que recibe en la comisaría a la víctima que solicita realizar una denuncia.
- ▶ Sensibilizar a los hombres y mujeres de los cuerpos policiales en cuanto sus estereotipos y prejuicios de género, orientación y diversidad sexual.
- ▶ Realizar convenios con centros de educación con especialidad en el área de la violencia de género para la capacitación de las funcionarias y los funcionarios policiales.
- ▶ Valorar el comportamiento adecuado y establecer un sistema de emulación en esta materia, una condecoración anual para las funcionarias y los funcionarios que se destaquen en esta área.
- ▶ Celebrar seminarios, jornadas u otros eventos para el intercambio sobre experiencia en la materia entre los cuerpos policiales.
- ▶ Desarrollar una línea de especialización en violencia de género que forme parte del proceso de formación de las funcionarias y los funcionarios a lo largo de su desarrollo profesional, dicha línea debe tener acreditación y sumar en los procesos de ascensos.

- ▶ Identificar y coordinar localmente instituciones con capacidad para la formación de género las y los funcionarios policiales. Existen instituciones públicas, como los Institutos Regionales de la Mujer, las Defensorías de la Mujer con presencia en algunos municipios y estados del país.
- ▶ Formar a funcionarias y funcionarios en cuanto a la importancia de la prevención y de las medidas de protección para contribuir a su erradicación.
- ▶ Realizar convenios con centros de educación con especialidad en el área de violencia de género para la capacitación de las funcionarias y los funcionarios policiales.
- ▶ Identificar y coordinar localmente con las instituciones con capacidad para la formación de género a los funcionarios y las funcionarias policiales, tales como: Institutos Regionales de la Mujer y las Defensorías de la Mujer.



“Las instalaciones de los cuerpos de policía deben contar con condiciones que garanticen que la igualdad y equidad entre hombres y mujeres sea real y efectiva, que asegure el disfrute de los derechos y la satisfacción de las necesidades específicas de las mujeres que requieran el servicio de policía, las funcionarias policiales y las mujeres que se encuentren detenidas. Por tanto, se debe contar con salas de guarda y custodia separadas para mujeres adultas y para adolescentes, así como sanitarios y vestuarios separados para hombres y mujeres”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Cuando llego en las mañanas a recibir servicio tengo que esperar a que los que entregan y los que reciben se cambien, se bañen y se diviertan, y como a las 9:30 am desde las 7:30 am que estoy esperando, es que puedo uniformarme. Cuando tengo el periodo no puedo bañarme ni ducharme durante el día porque aparte de lo desaseado que se encuentra el baño, a veces uno de ellos se encuentra descansando. Nosotras no tenemos derecho al descanso durante el día. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

La adecuación de la infraestructura física al personal mixto es todavía una tarea pendiente”, tanto se trate de las funcionarias como de las detenidas (véase: *Una historia para ser contada*, 1996-2005, p. 112).

Los servicios sanitarios resultan un tema de discriminación y gran preocupación para las funcionarias, sobre todo en el caso de baños, vestuarios y salas de descanso, porque generan retrasos, incomodidades e incluso afecciones de salud dificultando el desempeño de sus funciones. La inexistencia de espacios destinados a mujeres policías fue denunciada en el Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías, en el cual se plantearon testimonios como el que sigue: “En el caso del equipamiento individual, las mujeres participantes en las jornadas de consulta plantearon que el cuerpo de policía no les dota de uniformes y chalecos balísticos apropiados para ellas. Una de las participantes denuncia que en su cuerpo de policía no les dotan de armamento a las mujeres policías, siempre priorizan la asignación a los hombres y en el caso de entregarles, siempre son armas largas. Las mujeres policías también reclaman tener unas instalaciones policiales en condiciones no adecuadas, donde dispongan de servicio sanitario exclusivo para ellas, vestuarios separados de los hombres al igual que la sala de descanso. También solicitan que las mujeres que se encuentren detenidas dispongan de sanitarios en condiciones adecuadas”⁸.

Las mujeres policías plantean la necesidad de contar con uniformes más acordes a su fisonomía (como chalecos balísticos con copas) y a condiciones particulares, como el estado de gravidez pues incluso en estas ocasiones es-

8 Seminario Internacional de Mujeres Policías, *op. cit.*

peciales se les obliga a usar modelos de uniforme que afectan su comodidad e incluso su salud.

La situación es menos alentadora en el caso de las instalaciones (como los servicios sanitarios) para mujeres en condiciones de arresto, pues es sumamente escaso el número de instalaciones policiales que cuentan con los mismos.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Adecuación de infraestructuras existentes o creación de nuevas en cantidad suficiente que faciliten el trabajo de las mujeres y respeten la dignidad de las detenidas (servicios sanitarios y vestuarios para cada sexo).
- ▶ Garantizar que los espacios así dispuestos sean efectivamente destinados y usados por las mujeres policías.
- ▶ Garantizar que los centros de Coordinación Policial cuenten con sala de guardia y custodia y garantizar la separación de los mismos entre hombres y mujeres, así como las y los adolescentes.
- ▶ Adecuación del equipamiento y uniforme a la presencia de ambos sexos.
- ▶ Creación de comisiones mixtas para la licitación de uniformes policiales.

Las mujeres policías plantean la necesidad de contar con uniformes más acordes a su fisionomía (como chalecos balísticos con copas) y a condiciones particulares, como el estado de gravidez pues incluso en estas ocasiones especiales se les obliga a usar modelos de uniforme que afectan su comodidad e incluso su salud.

“Se adoptarán medidas apropiadas para evitar que las mujeres embarazadas sean objeto de discriminación durante los procesos de evaluación, capacitación y ascenso”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Una funcionaria policial, y que llevaba cuatro años de servicio, fue evaluada y seleccionada para su respectivo ascenso al grado de detective. Cuando la funcionaria presentó una constancia o prueba de embarazo (...) el director encargado ordenó que la funcionaria fuera excluida de los ascensos. Al ser notificada la funcionaria se sintió humillada y discriminada, como si salir embarazada fuera un delito o una deshonra. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

9 Informe sobre la Consulta de la Resolución de Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía. Coordinación de Asistencia Técnica del Consejo General de Policía. Julio-septiembre del 2010.

Treinta y dos por ciento (32%) de las mujeres que participaron en la consulta acerca de la Resolución de Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía señaló que la discriminación hacia las funcionarias en condición de embarazo o por ejercicio de la maternidad es el principal problema que las afecta como mujeres en los cuerpos de Policía en los que trabajan⁹.

A pesar de que La Ley Orgánica del Trabajo establece disposiciones para proteger a la mujer en estado de gravidez, a la madre y a sus hijos o hijas, tales como permiso prenatal y postnatal (art. 385), inamovilidad laboral (art.384), excepción de realizar tareas que perjudiquen a la embarazada o al feto (art.382), prohibición de ser trasladada perjudicando sus condiciones de trabajo (art. 383) y derecho a descansos diarios para amamantar (art. 393), en numerosas oportunidades estas disposiciones son desconocidas y violadas en menoscabo de la salud y la integridad de la madre y sus hijos, afectando muchas veces el desenvolvimiento del embarazo de éstas.

Según las funcionarias policiales consultadas, las principales prácticas de discriminación y de violación de sus derechos en este sentido son las siguientes.

1. No se cumplen los períodos de reposo pre y post natal, así como el permiso para la lactancia materna.
2. Negación para optar a los cursos de ascensos a las mujeres embarazadas.
3. Se niegan los permisos para poder asistir a las reuniones escolares y a las visitas al médico cuando los hijos e hijas están enfermos.
4. Asignación del turno nocturno a las mujeres embarazadas.
5. Las mujeres no pueden decidir en qué momento de su vida tener hijos, pues dependerá del número de mujeres embarazadas que exista en el cuerpo de policía para poder tomar la decisión.

6. No se les otorga la totalidad de la remuneración mensual (incluso cesta ticket) a las mujeres que por su estado no pueden prestar el servicio completo.

7. No se toman en cuenta las necesidades de las madres con hijos en condiciones especiales.

8. Uso de uniformes policiales durante el embarazo no adecuados a los cambios en el cuerpo de la mujer¹⁰.

Por otro lado, los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de dirección, así como su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas alimentan una barrera que está impidiendo el acceso de las mujeres a puestos de alta jerarquía.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Garantizar el estricto cumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo, especialmente en lo relativo a los derechos que protegen a las funcionarias en estado de gravidez, a la madre y a los hijos e hijas.
- ▶ Registrar las denuncias en torno a la violación Ley Orgánica del Trabajo, especialmente en los derechos que protegen a las funcionarias en estado de gravidez, a la madre y a los hijos e hijas.
- ▶ Velar porque se lleven a cabo las investigaciones de las violaciones a dicha Ley, y se establezcan las sanciones a que haya lugar.
- ▶ Eliminar todo tipo de limitación o restricción a las mujeres que están en condiciones de ascender, posponiendo las pruebas físicas para cuando se encuentren en condiciones para ello.
- ▶ Tomar en cuenta la realidad de las mujeres embarazadas que se encuentran prestando el servicio en el momento de asignar actividades y turnos de trabajo.
- ▶ Tomar en cuenta para las futuras capacitaciones a las mujeres que se encuentran de permiso post y pre-natal.

Los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de dirección, así como su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas alimentan una barrera que está impidiendo el acceso de las mujeres a puestos de alta jerarquía.

Recomendaciones para las funcionarias policiales

- ▶ Leer la Ley Orgánica del Trabajo para informarte de los derechos que te amparan por estar embarazada.
- ▶ La Ley Orgánica del Trabajo te otorga una serie de derechos que ningún patrono puede vulnerar. Recuerda:
 - ▶ No pueden quitarte ningún beneficio laboral por el hecho de estar embarazada, tu remuneración mensual no debe verse afectada.
 - ▶ Si estás embarazada tienes derecho a un descanso de seis (6) semanas antes del parto (permiso prenatal) y de doce (12) semanas después del parto (permiso postnatal).
 - ▶ Si no utilizas el permiso prenatal puedes acumular el tiempo para el permiso postnatal.
 - ▶ Las labores que desempeñes dentro del cuerpo de policía no pueden afectar al desarrollo del feto.
 - ▶ Tienes inamovilidad laboral durante todo el embarazo y hasta un (1) año después del parto.
 - ▶ Tienes derecho a dos descansos diarios de media hora para amamantar a tu bebé. Si el cuerpo de policía no te garantiza la guardería, tienes derecho a dos descansos de una hora cada uno.
- ▶ Si se vulnera alguno de los derechos antes mencionados, denuncia ante la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género y acude a las Inspectorías del Trabajo más cercana para informarte.

“Se adoptarán medidas y se crearán las condiciones o instalaciones necesarias y favorables para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad que permitan el cumplimiento de sus responsabilidades familiares sin desmedro del desempeño y su promoción laboral, así como profesional del personal”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Como se evidenció en el apartado anterior, las denuncias sobre la violación de los derechos de la madre, la embarazada y los hijos e hijas, son consideradas por buena parte de las funcionarias policiales venezolanas como la práctica discriminatoria más sentida y que más las afecta en su vida cotidiana, impidiéndoles desarrollar sus labores sin afectar su salud, bienestar, así como el de sus hijos e hijas.

La violación de la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad pasa también por el gran desconocimiento que existe en torno a la misma, tanto por parte de las autoridades competentes como por parte de las propias funcionarias.

Pero no se trata sólo del desconocimiento de la norma, sino de la concepción global de la institución policial como una instancia androcéntrica, hecha por hombres y para hombres, en la cual cualquier disposición especial o medida de protección que requieran sus miembros es vista como una molestia, anomalía, una pérdida de tiempo o de recursos.

Así, en el Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías, numerosas funcionarias comentaban como el hecho de solicitar permisos o consideraciones a sus superiores por estar embarazadas, por tener que amamantar o por tener que cumplir con responsabilidades de madres (enfermedad de hijos e hijas, o reuniones escolares), las hacía objeto de mofas, de maltrato verbal y de negativas por parte de éstos. Planteamientos realizados por los funcionarios del sexo masculino de mediano y alto rango sobre que “las mujeres son achacosas”, “problemáticas”, “débiles” o “reposeras” y que por eso es mejor

Posterior al alumbramiento de mi segundo embarazo procedí a tramitar el permiso postnatal así como también el permiso de lactancia (...) entregando lo conducente por escrito a mi supervisora inmediata, recibiendo luego de muchas evasivas la respuesta de que luego de una conversación con la Directora de Personal yo no tenía derecho a gozar de ese derecho...obteniendo como respuesta que yo no era trabajadora (...) que a mí ni a ninguna otra mujer policía nos acaparaba [sic] la Ley Orgánica del Trabajo, por no ser trabajadoras, que solo éramos policías y que hasta donde ella sabía no había ninguna ley que nos defendiera. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

que no formen parte de la institución, hablan del sexismo y la visión androcéntrica y excluyente existente aún en nuestros cuerpos policiales.

Por otro lado, el ejercicio de la paternidad de manera responsable y la protección de los derechos de los funcionarios padres tampoco parece ser una consideración que se tenga en cuenta en estas instancias. De allí que: *“Los participantes señalaron que, en las zonas urbanas, los agentes policiales (...) se valen de su uniforme para establecer relaciones amorosas con mujeres que habitan las zonas en las que ellos prestan servicio. Generalmente, si las mujeres se embarazan, las abandonan, sin asumir sus responsabilidades paternas”* (El Achkar y Riveros, 2007, p. 368).

Recomendaciones

Las recomendaciones a los cuerpos policiales con relación a esta obligación son las siguientes:

- ▶ Garantizar el estricto cumplimiento de la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.
- ▶ Registrar las denuncias en torno a la violación de la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.
- ▶ Velar porque se lleven a cabo las investigaciones de las violaciones a dicha Ley, y se establezcan las sanciones a que haya lugar.
- ▶ Establecer convenios o cubrir los gastos de guarderías que se ajusten al horario de trabajo del cuerpo policial.
- ▶ Facilitar el transporte de las funcionarias y los funcionarios a guarderías y preescolares con las cuales se establezcan convenios.
- ▶ Diseñar al interior de la institución campañas por la paternidad responsable.
- ▶ Promover campañas e iniciativas que permitan que hombres y mujeres compartan la responsabilidad del cuidado de sus hijos. Elogiar o emular a los padres que asumen estas responsabilidades.

Planteamientos realizados por los funcionarios del sexo masculino de mediano y alto rango sobre que “las mujeres son achacosas”, “problemáticas”, “débiles” o “reposeras” y que por eso es mejor que no formen parte de la institución, hablan del sexismo y la visión androcéntrica y excluyente existente aún en nuestros cuerpos policiales.

Recomendaciones para las funcionarias policiales

- ▶ Leer y conocer la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.
- ▶ Comparte tus labores como madre con tu pareja.
- ▶ Denuncia ante la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género cualquier vulneración de tus derechos relacionados con la lactancia materna y la protección familiar y la maternidad.

Recomendaciones para los funcionarios policiales

- ▶ Leer y conocer la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.
- ▶ Comparte tus labores como padre con tu pareja.
- ▶ Recuerda que la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, establece una serie de derechos:
 - ▶ Te otorga un (1) año de inamovilidad laboral contando a partir del nacimiento de tu hijo o hija.
 - ▶ Tienes un permiso o licencia remunerada de catorce (14) días después del nacimiento de tu hijo o hija.
- ▶ Denuncia ante la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género cualquier vulneración de tus derechos relacionados con tu paternidad.



“Dentro de las demandas generales de seguridad ciudadana que atienden los cuerpos de policía, deberán incluirse todas aquellas relacionadas directamente con situaciones de discriminación y desigualdad por razones de género, y adoptarse todas las acciones necesarias para la prevención, atención y sanción de estos hechos, de acuerdo a la legislación especial vigente respecto a la materia”.

Situación de los Cuerpos de Policía

“Los funcionarios que están encargados de recibir y elaborar todo tipo de denuncias hecha por una femenina, deberían de dejar a un lado el tiempo o años de servicio que la misma tenga en la institución, porque si tiene muy poco tiempo de servicio dudan de su palabra y no toman las acciones adecuadas o apropiadas para llegar al fondo de la verdad y hacer justicia”.
Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías.*

El recurso a expresiones como que “las mujeres se lo buscaron”, “denunciaban para asustar al marido”, “parece que les gusta que les peguen” o “son unas sinvergüenzas porque luego salen a defenderlo”, tan difundidas entre la población de nuestro país, obstaculizan y pervierten el procedimiento policial y la administración de justicia, cuando son sostenidas por funcionarios y funcionarias policiales. Esto no sólo habla de falta de profesionalismo y de eficiencia en el cuerpo policial, sino que redundante en la culpabilización de la mujer, en su doble victimización y su total desprotección.

En Venezuela la discriminación por parte de los cuerpos policiales se ejerce a partir de diversos atributos de la población: por razones de clase social, raza, edad, género y orientación sexual. Como se recoge en el Informe de la Conarepol: “El trato hacia la ciudadanía es discriminatorio, pues las y los agentes policiales dispensan una atención diferencial según el estatus social, el nivel cultural, la tendencia política y la actitud de cada persona. Hay discriminaciones hacia los homosexuales; el policía discrimina a la campesina y al estudiante. Para los policías, cualquiera que viva en un barrio o se pare en una esquina es considerado delincuente” (El Achkar y Riveros, 2007, p. 55).

La discriminación por género, identidad y orientación sexual está sumamente extendida, y en algunos casos naturalizada o aceptada. Personas afectadas por estas prácticas manifestaron en la consulta que “... por la discriminación dentro de las instituciones policiales hacia los LGBT, muchas veces los agentes se niegan a prestarles ayuda cuando realizan denuncias puntuales o simplemente no hacen nada frente a los abusos, aun estando presentes. Uno de los consultados lo dijo así: ‘... La policía tiene dos caras en su trato con los ciudadanos. Es un problema grave el abuso físico y sexual que reciben las

En Venezuela la discriminación por parte de los cuerpos policiales se ejerce a partir de diversos atributos de la población: por razones de clase social, raza, edad, género y orientación sexual.

personas de la comunidad LGBT, mediante comentarios discriminatorios, falta de atención a sus denuncias o falta de acción en situaciones derivadas del rechazo social que vivimos” (El Achkar y Riveros, 2007, p. 301).

Este hecho los hace totalmente vulnerables pues ni siquiera cuentan con instancias o instituciones ante las cuales denunciar o a quien recurrir cuando les son menoscabados o violados sus derechos. Para muchos funcionarios y funcionarias policiales el solo hecho de que un ciudadano o ciudadana tenga una orientación e identidad sexual distinta a la “normal” o establecida, pareciera ser un delito o algo sancionable. Estas concepciones y prácticas deben ser totalmente erradicadas de los cuerpos policiales, porque se trata de violaciones a la Constitución Nacional, y porque constituyen afrentas contra la dignidad y los derechos de estas ciudadanas y ciudadanos.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Las instituciones policiales deben diseñar estrategias para poder abordar las demandas de seguridad de manera diferenciada.
- ▶ Las denuncias por violación de cualquier tipo de derecho deben ser tramitadas y recibidas sin discriminación, siguiendo los parámetros señalados.
- ▶ Se deben registrar de manera diferencial las demandas de seguridad relacionadas directamente con situaciones de discriminación y desigualdad por razones de género y orientación sexual.
- ▶ Los funcionarios y funcionarias policiales deben entrenarse adecuadamente en materia de equidad y violencia de género para ser capaces de identificar las demandas de seguridad de las mujeres que sean distintas a los hombres y viceversa.
- ▶ Los funcionarios y funcionarias policiales que realizan labores operativas, de calle y de seguridad ciudadana deben entrenarse en materia de equidad y violencia de género, para ser capaces de resolver conflictos y de proteger a las víctimas, en lugar de menoscabar sus derechos.
- ▶ Los funcionarios y funcionarias policiales que reciben y procesan denuncias deben también entrenarse en materia de equidad y violencia de género para poder sistematizar y adelantar los procedimientos establecidos.

“Se incluirán de manera diferenciada en los registros y estadísticas policiales, las discriminaciones y formas de violencia de género previstas en el artículo 15 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, o aquellas que se deriven de ellas. Además, se distinguirá de acuerdo el sexo las autoras y los autores de los delitos y de las víctimas en los registros de los cuerpos policiales”.

Situación de los Cuerpos de Policía

“.. fui objeto de agresiones físicas, verbales y psicológicas por parte de un funcionario policial, cuando tuvimos una unión concubinaría por un lapso de 12 años. En diversas oportunidades lo denuncié (...) una Comisario se encargó de archivarlas, sin colocarle ninguna sanción al funcionario”.
Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policias*

Las estadísticas y registros de delitos y denuncias discriminadas por género son insumos fundamentales para monitorear la situación de los derechos y para diseñar planes y políticas específicas. Uno de los mayores obstáculos para realizar los Informes que Venezuela debe presentar periódicamente ante organismos internacionales, y llevar a cabo estudios en materia de seguridad ciudadana con perspectiva de género en general y de la violencia de género en particular, tiene que ver con la ausencia de datos desagregados por género, y de una tipificación estándar de la violencia de género en los registros de los órganos receptores de denuncia. Con la nueva Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el problema de la tipificación estaría resuelto, sin embargo, sólo faltaría que los cuerpos de policía en su calidad de órganos receptores de denuncias revisaran sus registros y los adaptarían a la ley vigente.

Recomendaciones

Para avanzar hacia la igualdad y equidad de género en los cuerpos de policía, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ▶ Revisar los formatos para registrar la información y crear casillas para discriminar el género de las personas.
- ▶ Estudiar los tipos de violencia de género establecidos en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y adecuar los formatos a ella; de ser necesario, buscar asesoría de las Defensorías Regionales de la Mujer.

- ▶ Cuando ocurran hechos de violencia de género, será necesario registrar el tipo de violencia ocurrido.
- ▶ Buscar apoyo con las Defensorías Regionales de la Mujer para estos casos.
- ▶ Validar periódicamente los registros y estadísticas de cada cuerpo policial con los inventarios de otras instituciones públicas y ONG que llevan casos de delitos y denuncias diferenciadas por género.



Uno de los mayores obstáculos para realizar los Informes que Venezuela debe presentar periódicamente ante organismos internacionales, y llevar a cabo estudios en materia de seguridad ciudadana con perspectiva de género en general y de la violencia de género en particular, tiene que ver con la ausencia de datos desagregados por género

“Se cumplirá con lo dispuesto en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que sea competencia de los cuerpos de policía”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Trabajando en una institución policial observé como a un superior de jerarquía le gustaba agredir e insultar al personal femenino, también pude observar que muchas veces entraba en horas nocturnas en el dormitorio de éstas. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policias*

Parte del problema sigue siendo la resistencia por parte de los funcionarios y funcionarias de las instancias receptoras de denuncias a recibir y dar respuesta oportuna a las denuncias.

La violencia de género es un grave problema social y de seguridad ciudadana. En la Exposición de motivos de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia puede leerse que “cada 10 días muere una mujer por violencia de género en Caracas. El Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas reporta aproximadamente 3.000 casos anuales de violencia sexual, cifra que representa un porcentaje limitado de la realidad si se toma en cuenta que sólo 10% de los casos son denunciados” (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, p. 3). Son cifras parciales pero igualmente alarmantes que dan cuenta de la grave situación y el nivel de naturalización de la violencia de género que reina en el país. Parte del problema sigue siendo la resistencia por parte de los funcionarios y funcionarias de las instancias receptoras de denuncias a recibir y dar respuesta oportuna a las denuncias. En algunas consultas y entrevistas informales con funcionarios policiales suele aparecer el argumento de que se intenta persuadir a las mujeres víctimas de violencia de que no tramiten las denuncias. Otras veces se ha comentado que muchos policías agreden a sus parejas, pero las instituciones policiales no consideran esta situación como un problema mayor. Cuando se denuncia a un policía por violencia doméstica, la institución a la cual pertenece sólo le hace un llamado verbal o le traslada a otro lugar, lo que recrudece la violencia contra sus parejas.

Obligación de tramitar debidamente la denuncia.

Artículo 58. Serán sancionados o sancionadas con la multa prevista en el artículo anterior, los funcionarios y funcionarias de los organismos a que se refiere el artículo 71 de esta Ley, que no tramitaran debidamente la denuncia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción.

En virtud de la gravedad de los hechos podrá imponerse como sanción, la destitución del funcionario o la funcionaria.

Amenaza.

Artículo 41. La persona que mediante expresiones verbales, escritos o mensajes electrónicos amenace a una mujer con causarle un daño grave y probable de carácter físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, será sancionado con prisión de diez a veintidós meses.

Si la amenaza o acto de violencia se realizare en el domicilio o residencia de la mujer objeto de violencia, la pena se incrementará de un tercio a la mitad.

Si el autor del delito fuere un funcionario público perteneciente a algún cuerpo policial o militar, la pena se incrementará en la mitad.

Si el hecho se cometiere con armas blancas o de fuego, la prisión será de dos a cuatro años.

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Recomendaciones

A los cuerpos policiales y demás instancias

- ▶ Garantizar el estricto cumplimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia.
- ▶ Crear mecanismos y espacios que garanticen la confidencialidad de la denuncia y que protejan a las víctimas de retaliaciones, protegiendo su integridad física y psicológica así como la continuidad de su carrera policial cuando las víctimas sean funcionarias policiales.
- ▶ Velar porque se registren las denuncias y tramitarlas debidamente en un lapso no mayor de 48 horas.
- ▶ Velar porque se lleven a cabo las investigaciones a la violación de derechos y se establezcan las sanciones a que haya lugar.

- ▶ Velar porque los funcionarios que actúen como cómplices o encubridores sean debidamente sancionados.
- ▶ Diseñar un protocolo de intervención policial para la atención, orientación y derivación de personas víctimas de violencia de género.
- ▶ Establecer convenios con el Ministerio de la Mujer y la Igualdad de Género para la formación y conocimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

A los funcionarios policiales

- ▶ Apoya y solidarízate con compañeras funcionarias policiales que hayan denunciado actos de acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual.
- ▶ Busca la debida orientación si estás implicado directamente en situaciones de violencia o abuso hacia la mujer.
- ▶ Fórmate en la materia para atender de manera adecuada a las mujeres que acudan al cuerpo de policía a denunciar situaciones violencia y abuso.

A las funcionarias policiales

- ▶ Identifica, visibiliza y haz públicos como delitos los actos de acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual de los que tú o tus compañeras policías hayan sido víctimas. Haz las denuncias correspondientes.
- ▶ Apoya y solidarízate con compañeras funcionarias policiales que hayan denunciado actos de acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual.
- ▶ Fórmate en la materia para atender de manera adecuada a las mujeres que acudan al cuerpo de policía a denunciar situaciones violencia y abuso.

“Para el ejercicio de la función policial en casos de delitos de Tráfico y Trata de Personas, se regirá por un Protocolo de Atención para las Víctimas especialmente para Mujeres, adolescentes, niñas y niños, basado en la *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y los Tratados Internacionales ratificados sobre la materia por la República Bolivariana de Venezuela”.

Situación de los Cuerpos de Policía

El tráfico y trata de personas lejos de ser una práctica del pasado o un delito ocasional, es un crimen que muestra un crecimiento exponencial. La complejidad del problema radica en la diversidad de formas que asume la explotación, así por ejemplo, en el Protocolo de la ONU para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños (2000) se plantean, por ejemplo, los matrimonios fraudulentos como formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, prácticas como las adopciones ilegales y forzadas, y la extracción de órganos¹¹.

Otro elemento significativo es el perfil de víctima. Las cifras demuestran que las mujeres, niñas y niños son especialmente vulnerables ante este tipo de crimen: “Cada año mundialmente alrededor de 2 millones de personas –1 millón de niñas/os, 700.000 mujeres y 300.000 hombres– están sufriendo en silencio situaciones de esclavitud y servidumbre sexual aterradoras sin la posibilidad de liberarse por sí mismas”¹². De tal manera, la Convención Interamericana para la Prevención, Erradicación y Castigo de la Violencia contra la Mujer incluye la Trata de Personas y la Prostitución Obligada como violencia contra las mujeres. Así, comprender estas prácticas como formas de violencia de género resulta relevante para abordar “la cuestión del consentimiento”, que suele ser un elemento controversial en esta problemática. Al respecto es esclarecedora la siguiente cita: “En el caso de la víctima adulta, éste (el consentimiento) es irrelevante ante todas las formas de amenaza, violencia, abuso, endeudamiento, engaño u otras formas de coacción, para someterla a realizar actividades en contra de su voluntad, en caso del niño o de la niña, el consentimiento siempre es irrelevante”.

“En ciertas ocasiones, algunas compañeras de trabajo eran acosadas por algunos miembros del personal masculino. Ellos conseguían los números telefónicos de las funcionarias y les enviaban fotos de sus partes íntimas”.
Testimonio de funcionaria policial. Primer Seminario Internacional de Mujeres Policias

El tráfico y trata de personas lejos de ser una práctica del pasado o un delito ocasional, es un crimen que muestra un crecimiento exponencial.

¹¹ Proyecto Sectorial “Lucha contra la trata de mujeres” de la GTZ, 2003, p. 9.

¹² *Ibid.*, p. 6.

Pero, más aún, la perspectiva de género se nos revela como una importante herramienta para comprender el origen de la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas a este delito, pues su explicación se encuentra en las desigualdades de género persistentes. Sobre esta base, el abordaje de la problemática requiere tanto un enfoque desde la perspectiva de los derechos humanos como desde la perspectiva de género. Nunca se debe olvidar que las víctimas de la trata de personas son sujetas de derecho y no criminales, y que para la comprensión de las víctimas es necesario reconocer y entender las desigualdades existentes entre hombres y mujeres como otros tipos de exclusiones y discriminaciones que aún subsisten en nuestra sociedad.

Recomendaciones

Las siguientes son recomendaciones dirigidas a los cuerpos de policía para el cumplimiento de la obligación:

- ▶ Tener en cuenta que la actuación policial comprende: la prevención de la trata de personas, la captura o detención de quienes cometen el delito y la protección de las víctimas, un tratamiento hostil o insensible por parte del personal policial aumentaría los traumas ya ocasionados por las o los traficantes.
- ▶ Manejar los elementos fundamentales que caracterizan el tráfico y la trata de personas como violencia de género.
- ▶ Profundizar los conocimientos y la comprensión del personal sobre la problemática de la trata de personas, con el fin de capacitarlos en cuanto a cómo diferenciar entre criminales y víctimas, y cómo respetar los derechos de las víctimas.
- ▶ Tener siempre presente, para proteger y dar asistencia a las víctimas, que el centro de nuestra labor debe ser la protección de los derechos humanos de las personas objeto del tráfico.
- ▶ Agudizar la sensibilidad en cuanto a aspectos tales como: la violencia contra las mujeres, sus derechos y la perspectiva de las trabajadoras y los trabajadores migrantes, con el fin de reducir la posibilidad de que el personal policial vaya a conspirar junto con los tratantes y demás criminales que hacen a las personas el objeto de sus negocios.

10 *Idem.*

- ▶ Desarrollar acciones especiales de los cuerpos policiales de la frontera, por ejemplo: advertir a las jóvenes migrantes que viajan solas de los peligros de la trata de personas, o distribuir material de asesoramiento.
- ▶ Establecer convenios con el Ministerio de la Mujer y la Igualdad de Género para la asistencia a mujeres y niñas que son víctimas de este tipo violencia de género.
- ▶ Coordinar el procedimiento con todas las partes involucradas para la asistencia y protección intensiva a las víctimas.
- ▶ Preparar, formar y fortalecer unidades especiales de oficiales mujeres para investigar el tráfico y trata de personas y otros delitos relacionados con la explotación sexual.
- ▶ Coordinar con los órganos de justicia pertinentes y las organizaciones de mujeres comunitarias o locales para ayudar a la prevención, detección e investigación de actividades del tráfico y trata de personas.



“Los integrantes del Consejo Disciplinario deberán recibir formación en materia de derechos de las mujeres y sobre igualdad y equidad de género. La capacitación en esta materia será considerada un mérito para el proceso de selección para conformar el mencionado Consejo”.

Situación de los Cuerpos de Policía

“Debería haber aspirantes femininas a los cargos direccionales y jerárquicos en todos los niveles laborales del desempeño policial, sobre todo para cambiar así la mentalidad de los funcionarios masculinos, en cuanto a que la mayoría de éstos ven a las mujeres policías de talento como enemigas que eventualmente pueden desplazarlos de los cargos jerárquicos”. Testimonio de funcionaria policial. *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías*

Muchas veces tanto funcionarios como funcionarias no tienen suficiente claridad para determinar cuáles son los factores y elementos de discriminación, y otras veces desestiman y no toman en cuenta las quejas y denuncias de discriminación y menoscabo derechos de las mujeres. Por esta razón muchas funcionarias deciden no denunciar y hacer públicas situaciones de violación de sus derechos.

Los elementos que constituyen violación y menoscabo de los derechos de las mujeres deben estar particularmente claros en quienes están a cargo de garantizar el comportamiento ajustado del personal policial como es el caso del Consejo Disciplinario.

Recomendaciones

Muchas veces tanto funcionarios como funcionarias no tienen suficiente claridad para determinar cuáles son los factores y elementos de discriminación, y otras veces desestiman y no toman en cuenta las quejas y denuncias de discriminación y menoscabo derechos de las mujeres.

Para la incorporación del enfoque de género en las actuaciones de los Consejos Disciplinarios se recomienda:

- ▶ Transversalizar el enfoque de género en todos los instrumentos de regulación del régimen disciplinario.
- ▶ Incorporar como causales de investigación y sanción disciplinaria los tipos de violencia previstos en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ▶ Solicitar el diseño de cursos especiales en género para las candidatas y los candidatos al Consejo Disciplinario.
- ▶ Elaborar y divulgar un manual de prácticas desviadas con enfoque de género.
- ▶ Formar mujeres policías en materia de género para que integren los consejos disciplinarios.

Obligación N° 29

“En toda publicidad oficial, las imágenes y los mensajes que transmitan y reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación hacia las mujeres deben ser eliminados. Se utilizará un lenguaje no sexista en los documentos oficiales”.

Situación de los Cuerpos de Policía

Las imágenes y el lenguaje expresan cómo una cultura se ve y se nombra a sí misma y nombra y ve el mundo; lo que no se registra visualmente o en las palabras deja de existir para una sociedad. Los numerosos estudios de género sobre los medios de comunicación han demostrado que históricamente han reforzado la conducta sexista en nuestra sociedad. De allí que encontremos innumerables mensajes y representaciones de la figura femenina y masculina con contenidos discriminatorios, tanto en textos como en publicidad, cine, novelas, periódicos e incluso en los documentos no sólo de los medios comerciales, sino también en los centros de trabajo, las empresas e instituciones del Estado.

Los estereotipos sexistas refuerzan las conductas que desvalorizan la capacidad de las mujeres como trabajadoras, ya sea invisibilizándolas en ciertas labores u otorgándoles papeles marginales; y por otro lado refuerzan a los hombres como seres de una supuesta naturaleza violenta creando personajes masculinos sumamente agresivos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela fue la primera Carta Magna del mundo redactada desde el principio hasta el final con un lenguaje inclusivo no sexista, haciendo visible a la mujer, no obstante, muchos organismos no entendieron el ejemplo y por negligencia han vuelto a un lenguaje excluyente y sexista que sólo nombra a varones: funcionarios, ciudadanos, interesados, usuarios, etc.

En ese sentido, cuando se habla del personal que constituye el cuerpo policial como un todo, debe hacerse alusión explícita a funcionarios y funcionarias, directoras y directores, jefes y jefas, sargentos y sargentas y todos los demás. Ello forma parte de la inclusión transversal del lenguaje de género.

“Anteriormente las funcionarias participaban activamente en actividades de calle, tales como operativos, combinados con el aprendizaje de oficina y labores de sumario; en la actualidad (...) las femeninas han sido desplazadas de la mayoría de las actividades operativas y tácticas. Testimonio de funcionaria policial. Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías

Quando se habla del personal que constituye el cuerpo policial como un todo, debe hacerse alusión explícita a funcionarios y funcionarias, directoras y directores, jefes y jefas, sargentos y sargentas y todos los demás.

Recomendaciones

Para el cumplimiento de esta obligación se recomienda a los cuerpos de policía:

- ▶ Realizar talleres sobre lo que es un lenguaje no sexista y luego conformar mesas de trabajo para hacer revisión de los documentos rectores de la institución.
- ▶ Debe observarse que la publicidad institucional tienda a representar a un cuerpo policial integrado tanto por mujeres como policías, con excepción de que sea una campaña diseñada a incrementar la incorporación de un sexo determinado en el cuerpo policial.
- ▶ Debe evaluarse con atención la forma en que se representa a las funcionarias en la publicidad institucional; cuidar que dicha representación no reproduzca estereotipos de género o represente a las mujeres como acompañante o complemento del varón y no como una funcionaria en igualdad de condiciones, con las mismas destrezas y fortalezas.
- ▶ Publicar folletos para enseñar a redactar con un lenguaje inclusivo y no sexista. Por ejemplo: no usando el masculino para incluir ambos sexos.
- ▶ Incluir en todos los documentos oficiales, formativos e informativos la mención de los rangos en ambos géneros: Comisario y Comisaria; Comisario Jefe y Comisaria Jefa; Supervisor y Supervisora; Oficial Jefe y Oficial Jefa; Sargento o Sargenta. Ello contribuirá a naturalizar el ascenso de las mujeres en la escala jerárquica.



Referencias bibliográficas

- El Achkar, Soraya y Riveros, Amaylin (editoras) (2007) La consulta nacional sobre la reforma policial en Venezuela: una propuesta para el diálogo y el consenso. Comisión para la Reforma Policial-Conarepol, Caracas.
- Amorós, Celia. "Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad". Mujeres en red. El periódico feminista. Disponible en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1600>
- Cordero, Edwin (2005) Una historia que merece ser contada: modernización institucional con equidad de género en la Policía Nacional de Nicaragua (1996 - 2005). Coordinación General: Marion Bihler Edición General Proyecto de Promoción de Políticas de Género / GTZ. Nicaragua.
- De la Cruz, Carmen (1998) "Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo". EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1998) Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights.
- Informe sobre la Consulta de la Resolución de Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía (2010) Coordinación de Asistencia Técnica del Consejo General de Policía. Conarepol, julio – septiembre 2010. Caracas.
- Informe de Estudio de la Línea Base de los Cuerpos de Policía (2010) Coordinación de Asistencia Técnica del Consejo General de Policía. Conarepol, julio – septiembre 2010. Caracas.
- Informe de Ejecución del Taller sobre Perspectiva de Género en los Cuerpos Policiales (2010) Coordinación de Asistencia Técnica del Consejo General de Policía. Conarepol, julio – septiembre 2010. Caracas.
- La Lucha contra la Trata de Mujeres en Centro América y El Caribe. Un Manual para Instituciones Policiales (2003) Parte 1, Texto Básico. Proyecto Sectorial "Lucha contra la trata de mujeres" de la GTZ. Nicaragua.
- Mujeres en red. El periódico feminista. ¿Qué significa androcentrismo? Disponible en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1600>
- Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. Disponible en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1301>
- Policías en diálogo. Crónica del encuentro para un mutuo aprendizaje (2004) Serie de Cuadernos Pensar Derechos Humanos, nº 8. Red de Apoyo por la Justicia y por la Paz. Caracas.

Primer Encuentro de Mujeres Aspirantes de la Policía Nacional (2009) Hacia la construcción de una política de género. Caracas.

Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías (2010) Consejo General de Policía. Maracay.

Publicaciones y documentos oficiales

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana. Gaceta Oficial N° 5.940 del 7 de diciembre de 2009. Caracas.

Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. Gaceta Oficial N° 38.763 del 6 de septiembre de 2007. Caracas.

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 38.668 del 20 de abril de 2007

Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Gaceta Oficial N° 38.773 del 20 de septiembre de 2007

Resolución

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA
RELACIONES INTERIORES Y JUSTICIA
DESPACHO DEL MINISTRO
200° y 151°**

N° 286

FECHA: 19 de Noviembre de 2010

RESOLUCIÓN

El Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, designado según Decreto No. 6.398 de fecha 9 de Septiembre de 2008, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 39.012 de la misma fecha, en ejercicio de las atribuciones previstas en el artículo 77, numerales 2, 12 y 19 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública; en concordancia con lo establecido en los artículo 18 numeral 17 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana; 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial; 1 numerales 2 y 3 del Decreto N° 7.481 de fecha 15 de junio de 2010, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5,982 Extraordinario, de fecha 25 de junio de 2010; y con lo dispuesto en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley Aprobatoria de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará); Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y Protocolo para prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente de Mujeres y Niños.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado venezolano garantizar los derechos humanos de las personas y entre ellos, la integridad personal, su seguridad y la de sus bienes, en los distintos ámbitos político territoriales, mediante la formulación de políticas públicas,

estrategias y directrices, a fin de regular y coordinar la actuación del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás Cuerpos de Policía estatales y municipales.

CONSIDERANDO

Que la discriminación por razones de género no debe estar presente en el Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás Cuerpos de Policía estatales y municipales, ya que afectaría de manera prioritaria a las mujeres y las personas sexo diversas, que forman parte de los mismos y la ciudadanía que acude al servicio policial o es objeto de detención; ocasionando así, una grave violación a los derechos humanos y constituyendo un importante problema de seguridad ciudadana.

CONSIDERANDO

Que es obligación de la institución policial incorporar el principio de transversalidad de género en su organización, formación, actuaciones administrativas, procedimientos, presupuesto y competencias funcionales para garantizar la eliminación de todas las formas de discriminación fundadas en el sexo a lo interno de la institución y en la actuación policial, así como la superación de los estereotipos de género que puedan crear una desigual relación jerárquica a tenor de la cual los hombres mandan y las mujeres obedecen.

CONSIDERANDO

Que el modelo policial históricamente se ha basado en una visión androcéntrica, que produce estereotipos sexuales, una división jerárquica y excluyente de los roles de hombres y mujeres, pero que a lo largo del paso del tiempo se ha venido minimizando resaltando las cualidades y comportamientos establecidos culturalmente como femeninos e incluyéndolas en los cuerpos policiales.

CONSIDERANDO

Que puede existir diferencia en la vulnerabilidad, el perfil de victimización y el patrón delictual de acuerdo al sexo de las personas, así como, las percepciones de seguridad de hombres y mujeres pueden variar producto de su condición y posición de género.

RESUELVE

Dictar las siguientes:

Normas y garantías relativas a los derechos de las mujeres y a la Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía Nacional Bolivariana y demás cuerpos de policía estatales y municipales

Objeto

Artículo 1: La presente Resolución tiene por objeto garantizar la incorporación institucional de los principios de igualdad y equidad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en los cuerpos de policía, así como en la prestación del servicio policial a la ciudadanía.

Ámbito de Aplicación

Artículo 2: Las disposiciones contenidas en la presente Resolución, son aplicables al Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, así como a todos los cuerpos de policías estatales y municipales.

Finalidades

Artículo 3: La presente Resolución tiene las siguientes finalidades:

1. Garantizar la defensa, vigencia, goce y ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y equidad de género, en especial de las mujeres que forman parte de los cuerpos de policía, o de la ciudadanía que acude a la prestación del servicio pde policía o es objeto de detención.
2. Erradicar las conductas o situaciones de discriminación contra las mujeres y las personas sexo-diversas y velar por la atención oportuna e integral a las víctimas de discriminación y violencia por razones de género, con el objeto de crear una cultura de Igualdad y equidad de género en el Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás cuerpos de policía estatales y municipales.
3. Adoptar medidas positivas para avanzar en la construcción de las relaciones de igualdad y equidad de género y en la eliminación de toda discriminación en todos los ámbitos del servicio de policía, con el objeto de dar cumplimiento al ordenamiento jurídico vigente y a los compromisos internacionales asumidos por la República; así como, concretar en la práctica los principios que rigen la institución

y la función policial, lo que finalmente beneficiará a todo el personal y a la ciudadanía en general.

4. Lograr una actuación policial profesional, con ética, calidad y eficacia al ajustarse a las necesidades y demandas diferenciadas por género de ciudadanas y ciudadanos, contribuyendo a la nueva concepción de seguridad ciudadana”.

Definiciones

Artículo 4: “A los efectos de la presente Resolución se establecen las siguientes definiciones:

Género: Es la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. El género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente y es relacional, ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos.

Igualdad: Es el reconocimiento a todas las ciudadanas y ciudadanos del goce de los mismos derechos.

Equidad: Supone dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo la diversidad y las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano según el sexo, género, clase, religión, edad.

Discriminación de Género: Es todo acto, distinción, segregación o exclusión que tenga por objeto o por resultado anular, menoscabar o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de las personas por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida. Las denuncias por violación de derechos, agresiones u otras formas de expresión deben ser tramitadas y recibidas sin discriminación de género, de acuerdo a lo anteriormente establecido.

Transversalidad de Género

Artículo 5: A los efectos de cumplir con lo señalado en el artículo primero de esta Resolución, se implementará la transversalidad de género como estrategia a fin de alcanzar la igualdad y la equidad de hombres y mujeres en todos los ámbitos dentro de los cuerpos de policía y en el servicio policial, para garantizar el pleno desarrollo de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Esta estrategia consiste en el proceso de incorporar institucionalmente el enfoque de género en todos los ámbitos: estructura, gestión, organización, planificación, presupuesto, carrera, formación y actuación policial, recursos humanos, las condiciones laborales, política de comunicación institucional, sistema de registros policiales y estadísticas, documentos oficiales, dotaciones e infraestructura, régimen disciplinario y proceso de supervisión y participación ciudadana.

Consejo de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 6: Se creará un Consejo de Igualdad y Equidad de Género, el cual será un órgano asesor, coordinador y articulador interministerial e interinstitucional de carácter permanente, adjunto al Viceministerio del Sistema Integrado de Policía del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, para la transversalización del enfoque de género en los cuerpos policiales.

Composición Consejo de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 7: El Consejo de Igualdad y Equidad de Género estará integrado e la siguiente forma:

- a. Un (01) representante de alto nivel con poder de decisión en materia de servicio policial y su respectivo suplente del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.
- b. Tres mujeres policías en representación de cada uno de los diversos ámbitos político territoriales de los Cuerpos de Policía, quienes serán designadas por el Vice Ministerio del Sistema Integrado de Policía del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, con el objeto de cumplir sus funciones por un período de dos (2) años contados a partir de la creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género. Este sistema de designación será transitorio ya que una vez cumplido el lapso estipulado será obligatorio definir o configurar un método de elección que garantice la participación en el proceso de todas las funcionarias del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás cuerpos de policía estatales y municipales”.
- c. Un equipo mínimo de tres (3) asesoras o sesores técnicos, especialistas en la materia de transversalidad de género.

Asimismo, la referida Oficina podrá contar con el apoyo de un representante de alto nivel con poder de decisión en materia de género y su respectivo suplente, del Ministerio Público y la Defensoría del Pueblo.

Reglamento Interno del Consejo de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 8: El Consejo de Igualdad y Equidad de Género deberá establecer las disposiciones reglamentarias internas para su funcionamiento y organización.

Atribuciones del Consejo de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 9: El Consejo de Igualdad y Equidad de Género tendrá las siguientes atribuciones:

1. Realizar recomendaciones para lograr cumplir con las finalidades de esta Resolución.
2. Introducir lineamientos y acciones para los planes de transversalización de género en los cuerpos policiales.
3. Promover la incorporación transversal de la perspectiva de género en los cuerpos y servicio policial, a través de la coordinación y articulación ministerial, institucional, y territorial.
4. Generar compromisos que deberán plasmarse en planes de acción y presupuestos para la transversalidad de género en los cuerpos policiales.
5. Dar seguimiento a los planes anuales de transversalización de género implementados por el Vice Ministerio del Sistema Integrado de este Ministerio.
6. Presentar anualmente informes de avances sobre la disminución de las inequidades sociales en los cuerpos policiales.

Unidad de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 10: Será una instancia de asesoría técnica para planificar la estrategia de transversalización de género de los cuerpos de policía, bajo la dirección del Vice Ministerio del Sistema Integrado de Policía de este Ministerio y las orientaciones del Consejo de Igualdad y Equidad de Género.

Composición de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 11: Estará integrada por un equipo mínimo de tres (3) asesoras o asesores técnicos especialistas en el tema de género, de preferencia en transversalización de género.

Atribuciones de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 12: La Unidad de Igualdad y Equidad de Género tendrá las siguientes atribuciones:

1. Diseñar diagnósticos para progresar en la identificación, reconocimiento y superación de las situaciones de desigualdad y discriminación de género existentes en los mismos.
2. Formular planes y proyectos para la transversalización del enfoque de género en los cuerpos de policía y en la prestación del servicio policial.
3. Planificar campañas de sensibilización y divulgación, así como programas de capacitación que contribuyan a eliminar los prejuicios y prácticas discriminatorias de género, y a la aplicación plena del principio de la igualdad y la equidad de género dentro de los cuerpos y en la prestación del servicio policial.
4. Velar por la atención integral, oportuna y eficaz a la víctima de discriminación de género dentro de los Cuerpos de Policía; así como supervisar el correcto, oportuno y satisfactorio desarrollo y culminación de la investigación, como la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan, atinentes a las denuncias de discriminación de género recibidas por las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género y por la Oficina de Control de Actuación Policial, en los casos en los que esté involucrado un funcionario o una funcionaria policial.
5. Diseñar programas de fortalecimiento ético y moral para evitar la ocurrencia dentro de los cuerpos de policía de acoso sexual, acoso u hostigamiento o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres prevista en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
6. Promover el desarrollo de nuevas metodologías, cursos de capacitación e investigaciones que permitan dar cuenta de las necesidades de seguridad distintas de hombres y mujeres, y oriente los cambios necesarios para adecuar la actuación policial a esta demanda diferencial de género de la población.
7. Formular medidas positivas y acciones a favor del personal discriminado por razones de género, promoviendo el reclutamiento e ingreso de mujeres, en especial provenientes de poblaciones étnicas discriminadas, a la institución policial e incrementando la representación femenina en las funciones operativas de los cuerpos de policía y su acceso a cargos directivos.
8. Planificar acciones para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres policías, que les permitan superar las situaciones de desigualdad y discriminación de género que obstaculizan su pleno desarrollo profesional y personal.

9. Promover y velar que las directoras y los directores de policías comprendan el enfoque de género, asuman la responsabilidad y el liderazgo para impulsar la igualdad y la equidad de género al interior de la institución e implementen las medidas pertinentes.

10. Diseñar estrategias para la comprensión y apropiación, por parte de funcionarias y funcionarios, de los objetivos, contenidos, metas y beneficios del enfoque de género para el cumplimiento efectivo de la misión de la institución.

11. Garantizar la implementación de todas las disposiciones establecidas para los Cuerpos de Policía por la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

12. Y, en general, planificar, supervisar y evaluar el desarrollo efectivo de la transversalización de género en los cuerpos de policía, así como desarrollar acciones específicas para garantizar la igualdad y la equidad de género

Secretarías de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 13: Se crearán las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género en cada cuerpo de policía. Será una instancia ejecutora de carácter permanente de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género para el proceso de transversalización del enfoque de Género y estará adscrita a la Dirección General del Cuerpo de Policía.

Composición de las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género

Artículo 14: Estarán integradas por un equipo de al menos tres (3) funcionarias policiales con formación en materia de género, serán designadas por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género por un periodo de dos (02) años, contando a partir de la creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género. Este sistema de designación será de carácter transitorio, ya que una vez cumplido el plazo estipulado, el Consejo de Igualdad y Equidad de Género definirá el método de elección que garantice la participación en el proceso de todas las funcionarias de los distintos Cuerpos de Policía.

Funciones

Artículo 15: Las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género tendrán las siguientes funciones:

1. Implementar las políticas, programas, acciones y campañas diseñados por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género en los cuerpos policiales.

2. Velar por la implementación de medidas en favor del ingreso, el desempeño de funciones operativas y el acceso a cargos de dirección de las mujeres dentro cuerpo policial.
3. Promover y velar por el desarrollo de proyectos de construcción y mejoras de las instalaciones policiales para adecuarlas a las diferencias en las necesidades existentes entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la incorporación en el presupuesto anual del cuerpo de los recursos necesarios para la adquisición y mantenimiento del equipamiento individual adecuado para el desempeño de las funciones de las mujeres policías.
5. Ejecutar las campañas de sensibilización y divulgación, y los programas de capacitación diseñados por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.
6. Denunciar ante la autoridad competente o la Unidad de Igualdad y Equidad de Género las conductas y situaciones de discriminación y violencia por razones de género que ocurran dentro de los cuerpos policiales o en la prestación del servicio policial.
7. Supervisar el correcto, oportuno y satisfactorio desarrollo y culminación de la investigación de denuncias de discriminación por razones de género recibidas por el cuerpo policial y por la Oficina de Control de la Actuación Policial, en los casos en los que esté involucrado un funcionario o una funcionaria policial.
8. Informar sobre las dificultades y aciertos en el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas para los Cuerpos de Policía por la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Promoción de una cultura de igualdad y equidad de género

Artículo 16: Los cuerpos de policía en sus diversos ámbitos político territoriales deben promover una cultura de igualdad y equidad de género. Para ello, se deberán desarrollar campañas de sensibilización y ejecutar programas de capacitación sobre la materia dirigida a funcionarias y funcionarios, garantizándose la participación paritaria de ambos sexos.

Factores de discriminación

Artículo 17: Se identificarán y eliminarán los factores de discriminación por razones de género que operan en los procesos de selección, ingreso, formación, promoción, ascenso, permanencia y retiro de las funcionarias y los funcionarios policiales.

Medidas de Acción Positiva para la Igualdad Paritaria

Artículo 18: Para avanzar en la superación de la situación de desigualdad y de discriminación se implementarán medidas de acción positiva que permitan:

1. El incremento sostenido del reclutamiento e ingreso del personal femenino en todos los niveles, especialidades y funciones de los cuerpos de policía. Los cuerpos policiales deben cumplir con una cuota mínima de 20% de representación de personal femenino, cuota que deberá progresivamente incrementarse en los niveles operacional, táctico y estratégico tendiendo a la paridad entre ambos sexos.
2. El incremento de la representación del personal femenino en cargos de apoyo y dirección, hasta lograr la paridad entre ambos sexos en un plazo máximo de tres (3) años, contando a partir de la publicación de la presente Resolución.
3. Garantizar la equidad en las condiciones de evaluación del desempeño profesional de las mujeres policías, considerando las características y responsabilidades particulares de éstas; asegurando las compensaciones justas en cuanto a remuneraciones y promociones

Formación en Materia de Género

Artículo 19: Incluir de manera obligatoria en el diseño curricular de la formación básica de funcionarios y funcionarias policiales las temáticas de igualdad y equidad de género, derechos humanos y de no discriminación de las personas por razones de sexo, orientación o identidad sexual, real o percibida, con especial énfasis en las normativas nacionales e internacionales en la materia; y en la formación continua y cursos de ascenso el enfoque de género aplicado a la seguridad ciudadana y los derechos humanos.

La capacitación en el área de género será acreditada como mérito en las evaluaciones de desempeño de funcionarias y funcionarios en el proceso de ascenso.

Capacitación Especial

Artículo 20: Se ejecutarán planes y programas de capacitación de funcionarios y funcionarias, con base a lo dispuesto en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el objeto de garantizar el adecuado trato y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género.

Instalaciones

Artículo 21: Las instalaciones de los cuerpos de policía deben contar con condiciones que garanticen que la igualdad y equidad entre hombres y mujeres sea real y efectiva, que asegure el disfrute de los derechos y la satisfacción de las necesidades específicas de las mujeres que requieran el servicio de policía, las funcionarias policiales y las mujeres que se encuentren detenidas. Por tanto, se debe contar con salas de guarda y custodia separadas para mujeres adultas y para adolescentes, así como sanitarios y vestuarios separados para hombres y mujeres.

Embarazo

Artículo 22: Se adoptarán medidas apropiadas para evitar que las mujeres embarazadas sean objeto de discriminación durante los procesos de evaluación, capacitación y ascenso.

Maternidad, Paternidad y Lactancia

Artículo 23: Se adoptarán medidas y se crearán las condiciones o instalaciones necesarias y favorables para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad que permitan el cumplimiento de sus responsabilidades familiares sin desmedro del desempeño y su promoción laboral, así como profesional del personal.

Demandas de Seguridad

Artículo 24: Dentro de las demandas generales de seguridad ciudadana que atienden los cuerpos de policía, deberán incluirse todas aquellas relacionadas directamente con situaciones de discriminación y desigualdad por razones de género, y adoptarse todas las acciones necesarias para la prevención, atención y sanción de estos hechos, de acuerdo a la legislación especial vigente respecto a la materia.

Registros y Estadísticas de Delitos

Artículo 25: Se incluirán de manera diferenciada en los registros y estadísticas policiales, las discriminaciones y formas de violencia de género previstas en el artículo 15 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, o aquellas que se deriven de ellas. Además, se distinguirá de acuerdo el sexo las

autoras y los autores de los delitos y de las víctimas en los registros de los cuerpos policiales.

Competencias con respecto a la Violencia de Género

Artículo 26: Se cumplirá con lo dispuesto en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que sea competencia de los cuerpos de policía.

Tráfico y Trata de Personas

Artículo 27: Para el ejercicio de la función policial en casos de delitos de Tráfico y Trata de Personas, se regirá por un Protocolo de Atención para las Víctimas especialmente para Mujeres, adolescentes, niñas y niños, basado en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los Tratados Internacionales ratificados sobre la materia por la República Bolivariana de Venezuela.

Consejos Disciplinarios

Artículo 28: Los integrantes del Consejo Disciplinario deberán recibir formación en materia de derechos de las mujeres y sobre igualdad y equidad de género. La capacitación en esta materia será considerada un mérito para el proceso de selección para conformar el mencionado Consejo.

Políticas de Comunicación Institucional

Artículo 29: En toda publicidad oficial, las imágenes y los mensajes que transmitan y reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación hacia las mujeres deben ser eliminados. Se utilizará un lenguaje no sexista en los documentos oficiales.

Vigencia

Artículo 30: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Comuníquese y Publíquese

**TARECK EL AISASMI
MINISTRO**

COLECCIÓN BAQUÍA

Reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales

PRACTIGUÍAS

1. BAQUIANA DE LUZ

Practiguía de Recomendaciones Iniciales
a Cuerpos de Policía estatales y municipales

2. ORDEN EN LA SALA

Practiguía para la adecuación de la base jurídica
y estructura organizativa de los cuerpos de policía

3. UTOPIÍA EN VOCES DIVERSAS

Practiguía para la homologación
y reclasificación de rangos policiales

4. ESTANCIAS ESENCIALES

Practiguía sobre instalaciones policiales

5. EQUITATIVAMENTE DIFERENTES

Practiguía para la equidad
de género en los cuerpos de policía

6. POR LA CALLE DEL PUEBLO

Practiguía sobre el sistema integrado de información
y dirección de las operaciones policiales

7. ASUNTOS AUTÉNTICOS

Practiguía de rendición de cuentas

8. EL ESPEJO NOS HABLA

Practiguía para la atención a la víctima

9. GENTE PARA SERVIR

Practiguía sobre servicio de policía comunal

10. OPCIÓN POR LA DIGNIDAD

Practiguía para el ingreso a la academia policial

11. SUMANDO VOLUNTADES

Practiguía para el ingreso a cuerpos de policías

12. FIEL EN EL EQUILIBRIO DE MI ACTUACIÓN

Practiguía para la evaluación del desempeño

13. DIGNIFICACIÓN LABORAL

Practiguía de gestión y medio ambiente laboral

14. MIRADA JUSTA PARA UN DEBIDO PROCESO

Practiguía sobre investigaciones y procesamiento policial

15. COMUNIDAD DE DECISIÓN

Practiguía sobre reuniones policiales para la toma de decisiones

MANUALES DE RESOLUCIONES

1. PERTENENCIA POLICIAL

Manual sobre dotación y equipamiento

2. TU FUERZA ES MI MEDIDA

Manual de uso progresivo y diferenciado de la Fuerza policial

3. PASOS Y HUELLAS

Manual sobre procedimientos policiales

4. UN ARTE EN COMÚN

Manual de ceremonial y protocolo