



IGUALMENTE



DIFERENTES



**TRAS LA
EQUIDAD
DE GÉNERO**

**TRAS LA
EQUIDAD
DE GÉNERO**

Ediciones Consejo General de Policía

Hacia la dignificación de la función policial

Caracas, agosto de 2010

Primera edición

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

Helga Malavé

Revisión y validación

Soraya El Achkar

Diseño Gráfico

Lucía Polanco

Fotos

Raúl Corredor

Impresión

**Servicio Autónomo Imprenta
Nacional y Gaceta Oficial**

1.000 ejemplares

ISBN

Hecho depósito de ley

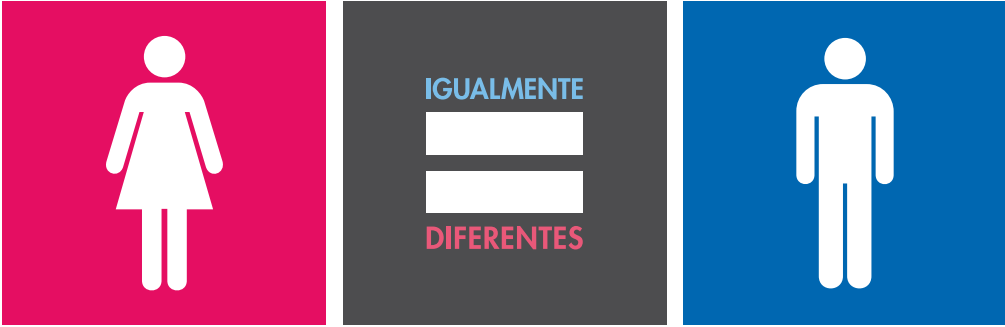
Depósito legal:

Consejo General de Policía

Av. Urdaneta, Esq. Platanal, sede el Ministerio
del Poder Popular para Relaciones Interiores y
Justicia, piso 8. Caracas-Venezuela.

Tíf. (0212) 506.1111

www.consejopolicia.gob.ve



INDICE

Capítulo I

ACOSO SEXUAL 13

Capítulo II

ACOSO U HOSTIGAMIENTO 23

Capítulo III

ASIMILACIÓN A LA PERSPECTIVA MASCULINA 65

Capítulo IV

INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO 79

Capítulo V

TECHO DE CRISTAL 109

UN GOBIERNO COMPROMETIDO CON LAS MUJERES POLICÍAS

Tareck El Aissami

Ministro del Poder Popular
para Relaciones Interiores y Justicia

El gobierno del Comandante Presidente Hugo Chávez Frías ha priorizado la participación de la mujer venezolana en todas las áreas de la administración pública, porque se ha declarado feminista y ha incentivado la formación, el desempeño político y la participación en todas las esferas de la vida nacional de las mujeres.

En ese sentido, promovió un encuentro internacional de mujeres policías con una masiva participación de las mujeres policías venezolanas, quienes por primera vez se encuentran para debatir sobre las prácticas de discriminación por razones de género, enquistadas en las instituciones policiales durante décadas, y que ahora el gobierno revolucionario está con la disposición de erradicar para siempre, porque en el socialismo venezolano no se puede admitir que una mujer policía sea discriminada por el simple hecho de ser mujer.

Estamos conscientes de 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; resaltando lo masculino como referente del ser y de la función policial, privilegiándolos en las labores operativas y en el otorgamiento de cargos de dirección; desvalorizando las cualidades y comportamientos establecidos culturalmente como femeninos, limitando a las mujeres policías en su desempeño y desarrollo profesional al asignarlas preferentemente a las funciones administrativas o de segundo orden.

De cara a revertir el modelo instaurado, el Gobierno Bolivariano entiende que debe favorecer los cambios radicales en los cuerpos policiales, e impulsar obligaciones para que la institución policial incorpore el principio de transversalidad de género en su organización, formación, actuaciones administrativas, procedimientos, presupuesto y competencias funcionales, de modo tal que se garantice la eliminación de todas las formas de discriminación fundada en el sexo a lo interno de la institución y en la actuación policial, así como la superación de los estereotipos de

género que crean una desigual relación jerárquica. Este primer seminario hacia la equidad de género, forma parte de las políticas del Gobierno del Comandante Presidente Hugo Chávez en su empeño por avanzar hacia el socialismo de lo pequeño, mediante acciones que impacten las relaciones laborales dentro de la policía y avancemos hacia la igualdad y la justicia; es decir, hacia la máxima felicidad posible.

Finalmente, sería una gran contradicción construir un modelo socialista, diría aun más, no es posible una revolución sin la participación protagónica e imprescindible de la mujer.

*¡Vivan
las mujeres
de la Patria!*

HACIA UNA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Soraya Beatriz El Achkar G.

Consejera y Secretaria Ejecutiva
del Consejo General de Policía

Lo que se suele decir es que “ser policía no es fácil”. Imaginen lo que puede significar “ser una mujer policía”.

A mí me impresionó mucho cuando apenas comenzaba a trabajar en procesos de formación en derechos humanos con los cuerpos policiales, el testimonio de discriminación por razones de género a lo interno de las instituciones policiales:

Mujeres que no lograban tener acceso a los cursos de oficiales porque sus jefes no las promovían, ni conseguían quien las propusiera dado que eran potencialmente madres, lo cual les podía impedir el ejercicio pleno de la función policial.

Mujeres que no lograban acceder a espacios de toma de decisión ni cargos relevantes de dirección porque no las creían capaces de tener voz de mando dentro de una institución esencialmente masculina por tradición.

Mujeres que no lograban tener acceso a estudios de tercer nivel por la doble carga laboral que suelen tener las mujeres venezolanas; mientras que los funcionarios hombres lo hacían con tranquilidad porque en su caso, es todo lo contrario.

Mujeres que tenían que hacer favores sexuales y someterse a prácticas de hostigamiento para poder acceder a interesantes puestos de trabajo o espacios de toma de decisión que pudieran promoverla profesionalmente.

Mujeres que tuvieron que convertirse en machos y comportarse de manera agresiva para ser respetadas y valoradas por los funcionarios hombres e incluso por la propia comunidad.

Mujeres que se conformaron con puestos secretariales, administrativos para no arriesgar la vida, no crear conflictos, no someterse a procesos de entrenamiento ni a la presión de parecerse a los hombres.

Mujeres que comenzaron a discriminar a las mujeres con comentarios misógenos sin darse cuenta que estaban favoreciendo una cultura de rechazo hacia las compañeras y promoviendo el androcentrismo.

Mujeres que no tuvieron acceso al equipamiento que corresponde de forma diferenciada porque la institución policial nunca entendió que, orgánicamente mujeres y hombres son diferentes.

Mujeres que no les permiten estar en los grupos especiales, en los de orden público, en la brigada motorizada, en la brigada canina y demás grupos que implican acción de calle, confinándolas a trabajos que no implican enfrentamiento.

Esto último me hizo pensar que nuestras mujeres son muy valoradas para la sociedad en general y particularmente por los cuerpos policiales por su rol reproductor y protector de la vida pero muy poco valorada la vida de nuestros hombres porque no les importa que sean sometidos a todos los riesgos.

Mujeres que teniendo las mismas capacidades y destrezas eran sometidas a evaluaciones mucho más rigurosas que los hombres policías porque ellas si debían demostrar que tenían las competencias para el cargo, lo que para ellos no era ninguna exigencia.

Mujeres que finalmente accedieron a puestos de relevancia estratégica y se comportaron peor que sus colegas masculinos bajo la falsa creencia que debían ser rudas, agresivas, maltratadoras para ser respetadas.

Mujeres que fueron seleccionadas para puestos de ayudantías en las jefaturas sólo por su belleza y nivel de seducción, en lugar de pasar por concursos según sus competencias.

Mujeres que fueron retrasadas en sus ascensos por estar embarazadas o no hacer favores a los jefes, o negarse a cumplir órdenes que atentaron contra su propia dignidad de mujeres.

Mujeres que fueron expulsadas por un tribunal de hombres por el hecho de sostener relaciones sexuales con colegas funcionarios dentro de las instalaciones policiales, mientras que ellos eran absueltos y continuaban dentro de la institución.

Mujeres cuyos salarios eran menores al de los colegas hombres, aún estando en los mismos rangos, ejerciendo cargos similares y teniendo el mismo nivel académico.

Mujeres policías que sacrificaron sus carreras para que sus maridos policías avanzaran en la suya. Ellas se encargaron de todas las tareas del hogar para que ellos pudieran estudiar, asumir responsabilidades de comando que les exige muchas horas fuera de la casa.

Mujeres que nos confesaron que siguen solteras para avanzar en la carrera policial porque saben que si tienen hijos, simplemente se les trunca el camino y los ascensos dentro de la Policía, los cuales están vinculados muchas veces con los cargos de comando asumidos y, éstos no se suelen otorgar a mujeres con hijos pequeños.

No creo que ninguna institución pueda fortalecer el estado de derecho si a lo interno vivencia las más profundas contradicciones. Ninguna institución policial puede garantizar

seguridad si sus principios están basados en la discriminación.

La situación de las mujeres en nuestra sociedad es el resultado de las relaciones estructurales de poder establecidas entre hombres y mujeres, además del rol que se les ha asignado a ambos y esto sí que es un asunto político. No privado como se ha pretendido saber como para que no se creen políticas y se legisle en la materia y por ello, las instituciones deben generar directrices para el desarrollo de hombres y mujeres por igual, desde la comprensión que somos igualmente diferentes. Las mujeres y hombres viven en condiciones distintas y desiguales que producen necesidades diferenciadas y las políticas, los programas, las medidas asumidas, por lo tanto, no pueden ser neutrales porque producen efectos discriminatorios contra las mujeres porque en su formulación, lo masculino sigue siendo el parámetro de lo normal, lo común. El reto es eliminar lo masculino como paradigma de la igualdad.

Eso significa que toca transformar las policías en sus políticas institucionales, estructura organizativa, métodos de trabajo, toma de decisiones para favorecer la democratización en las relaciones laborales, propiciar la justicia social y crear las condiciones necesarias de equidad que permitan el pleno ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.

En eso anda el Consejo General de Policía y, por ello, este primer *Seminario Internacional de Mujeres Policías*, de donde emanan una serie de recomendaciones hacia los cuerpos policiales y apuntan al diseño de una política pública y una actitud de compromiso con la inclusión de la perspectiva de género en la estructura, doctrina, equipamiento,

normas y formación de la policía venezolana pero no basta con el empeño del gobierno nacional; es absolutamente necesario que todos y todas nos empeñemos para que la discriminación por razones de género quede execrada de todas las prácticas policiales venezolanas.

Que este libro sirva para sensibilizar a mujeres y hombres en torno a la idea de una policía libre de discriminación por razones de género y podamos ganar voluntades en torno al trabajo que hay que emprender desde dentro de cada una de las instituciones policiales y en el seno de la sociedad venezolana en general, para que no haya nunca más mujeres discriminadas ni víctimas de violencia.

Que estas páginas plagadas de prácticas de discriminación por razones de género nos sirva para reconstruir la memoria del horror y avanzar hacia una política de equidad de género.

BENDITO ENTRE TODAS...

Helga Malavé

*Coordinadora Nacional
de Consulta y Eventos
Especiales del Consejo
General de Policía*

Cuando el Consejo General de Policía nos encomendó la tarea de organizar un seminario internacional para funcionarias policiales, donde el tema a tratar es el del ejercicio de la función policial con equidad de género, en la Coordinación de Asuntos Logísticos nos hicimos alguna idea de lo complicada que resultaría cuando la Secretaria Ejecutiva del Consejo, Soraya El Achkar, especificó que debía tratarse de un encuentro donde las mujeres policías pudieran contar sus experiencias. “Mínimo 100”, nos encomendó la jefa.

Nos dimos entonces a la tarea de informar sobre el evento a los directores de los cuerpos de policía en todo el país, y solicitamos que nos permitieran hablar con la oficial de más alto rango para transmitirle la información directamente. Si bien, la mayoría accedió gustosamente a colaborar, encontramos dos tipos de resistencia: una explícita, con comentarios como: “no tienen el nivel”, “debo leer las ponencias primero”, “ellas no quieren participar”. Pero sin duda, la peor resistencia fue la solapada, aquella en donde nos respondieron “maravilloso”, “estamos a la orden”, colaboraron en las reuniones que organizamos con las funcionarias, y ellas, con el secreto que acompaña a la discriminación, nos confesaron que el director les había prohibido participar con ponencias. “Pueden asistir”, ¡pero no contar!

Más de 150 ponencias recibidas y más de 200 funcionarias participando en las mesas de trabajo los días 8 y 9 de marzo, derrotaron las pretensiones de los subestimadores de oficio. Las mujeres de casi todos los cuerpos policiales del país compartieron durante dos días sus experiencias, sus historias, sus es-

fuerzos y sobretodo, sus ganas de continuar gritando que somos diferentes pero no inferiores ni débiles, que exigimos equidad y respeto en el ejercicio de nuestras funciones.

¿Cuáles fueron sus historias? En este libro las conoceremos. En este texto, que queremos se convierta en una fuerza viva para denunciar la discriminación, encontraremos que, como siempre, son historias similares. Porque la discriminación no tiene creatividad ni ingenio; es oscura y perniciosa como una enfermedad que atrofia ideas y conciencias. Una enfermedad que debemos dejar en el pasado, como la peste.

Gracias a las más de 150 mujeres policías que se han atrevido a iniciar junto a nosotras y nosotros el camino para buscar la equidad de género en el ejercicio de la función policial. Y gracias a los hombres policías que han tenido el valor de acompañarnos.



poema LAS MUJERES

Yonerkis Bucarito y Yosilette Ramos, Poliguanipa Edo. Anzoátegui

Capítulo I ACOSO SEXUAL

Las mujeres tienen fuerzas que asombran a los hombres. Ellas cargan niños, penas, y cosas pesadas; sin embargo, tienen espacio para la felicidad, el amor y la alegría. Ellas sonríen cuando quieren gritar. Cantan cuando quieren llorar. Lloran cuando están contentas y ríen cuando están nerviosas.

Las mujeres esperan una llamada por teléfono avisando que llegó a casa sano y salvo un amigo o pariente que salió en tiempo de tormenta. Las mujeres tienen cualidades especiales. Se ofrecen para las causas buenas. Ellas son voluntarias en hospitales, llevan comida a los necesitados.

Ellas trabajan como niñeras, ejecutivas, abogadas, amas de casa, y solucionan disputas entre niños y también entre sus vecinos. Usan trajes, vaqueros y uniformes. Luchan por lo que ellas creen. Se enfrentan ante la injusticia. Ellas votan por quien creen que hará lo que más beneficie a las familias.

Las mujeres hablan y recorren largos caminos para conseguir la mejor escuela para sus niños y la mejor atención para la salud de su familia. Ellas escriben a los editores, diputados y al “poder que sea” para lograr beneficios que hagan la vida mejor. Ellas no aceptan un “no” por respuesta cuando están convencidas que hay alguna solución. Las mujeres logran que sus niños puedan tener zapatos nuevos. Acompañan a algún amigo preocupado al doctor. Ellas aman incondicionalmente.

Las mujeres al igual que los hombres son honrados, fieles, y saben perdonar. Son inteligentes y conocen su poder; sin embargo, saben usar su lado más suave cuando quieren conseguir algo. Las mujeres quieren lo mejor para su familia, sus amigos, y ellas mismas. Lloran cuando sus niños sobresalen y se alegran cuando sus amigos obtienen premios. Las mujeres se alegran (o lloran) cuando se enteran

de un nacimiento o un nuevo matrimonio. Sus corazones se rompen cuando fallece algún amigo.

Sufren ante la pérdida de un familiar, pero todavía sacan fuerzas cuando el resto ya no la tiene. El toque de una mujer puede curar alguna dolencia. Saben que un abrazo y un beso pueden sanar un corazón roto.

Una mujer puede lograr que una tarde sea romántica, inolvidable.

Tanto las mujeres como los hombres vienen en todos los tamaños, colores y formas. Viven en casas, apartamentos y cabañas. Vuelan, caminan, corren o usan el e-mail para demostrarte cuánto se preocupan por ti.

El corazón de una mujer es lo que hace girar al mundo!

Las mujeres hacen más que sólo dar la vida. Ellas traen alegría y esperanza. Comparten ideales y reparten compasión. Dan apoyo moral a su familia y amigos.

Todo lo que ellas quieren es un abrazo, una sonrisa para que tu puedas hacer lo mismo con otras personas.

Las mujeres y los hombres tienen mucho que decir y mucho para dar.

La belleza de una mujer no está en la ropa que lleve, la figura que tenga, o la manera en que se peine. La belleza de una mujer debe verse en sus ojos, porque esa es la puerta a su corazón, el lugar donde el amor reside.

La belleza de una mujer no está en un lunar facial, la verdadera belleza de una mujer se refleja en su alma. Es el cuidado que ella amorosamente da, la pasión que ella muestra.

La belleza de una mujer y de un hombre, crece con el pasar de los años.

PONENCIAS

TEMA: LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL

ANZOÁTEGUI ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El 15 de agosto del año 2009, aproximadamente, me encontraba cerca de una institución policial, en donde pude presenciar que un superior agredía verbalmente a una funcionaria policial con palabras obscenas y humillantes que atentan contra la integridad emocional. Dicha funcionaria rápidamente se dirigió a hablar con el director de la institución y a exponerle lo sucedido; el director llamó al funcionario agresor y éste fue suspendido de su cargo temporalmente y cambiado a otro módulo policial por su mal comportamiento y agresión en contra de la funcionaria.

• RECOMENDACIONES

Hacer énfasis en los derechos humanos de las mujeres, a través de talleres que promulguen estos derechos, con el fin de evitar y erradicar la violencia contra las funcionarias policiales en todas sus expresiones y formas, ya que todas las instituciones policiales deben promover y proteger los derechos humanos.

Realizar en las instituciones charlas donde se aborden los elementos de un cambio de cultura, y se puedan crear también nuevos paradigmas en la sociedad; cambios que deben reflejarse en lo teórico y en la práctica, para la construcción de los derechos humanos de todas las mujeres.

Realizar cursos donde se promueva la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Jesuannis Belmonte

ARAGUA ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En una oportunidad tuve un problema de tipo económico muy fuerte, por tanto, solicité ayuda a un departamento interno de la policía para solucionarlo. De acuerdo a mi planteamiento me ofrecieron ayuda con una cantidad de dinero del cual parte era mía, pero debía pasar por un proceso un poco largo y engorroso debido a que era un préstamo por lo que una persona de ese departamento se ofreció a ayudarme para hacerlo con mayor rapidez; sin embargo, esta persona me manifestó que para ayudarme tenía que llevarme sus partes íntimas a mi boca y algo más. La actitud tomada por el sujeto a mí no me pareció normal, más aún porque venía de parte de un funcionario policial y porque iba en contra de la moral y las buenas costumbres, por lo que opté por no diligenciar más nada e ir a una Iglesia Cristiana y recibir ayuda de dios y de las personas que allí asisten.

• RECOMENDACIONES

Así como hay leyes que protegen a la mujer civil contra el mal trato, abuso y violencia, deberían implementarse sanciones disciplinarias dentro de la institución para proteger a las mujeres policías, quienes pasan por abusos, maltratos físicos, psicológicos y verbales, más aún cuando nuestras parejas son del mismo cuerpo policial o le gustamos a cualquier superior, así se restringiría cualquier abuso y nos darían el puesto que nos merecemos como mujeres.

Ysis Flores. Edo. Aragua

TEMA: VOTADA POR INMORAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El 15 de Julio 1983, ingresé a la Policía del Edo Mérida, para ese entonces contaba con 22 años de edad, soltera; me sucedió que recién ingresada a esa institución un oficial de Policía me enamoró y comenzó una relación sentimental, de quien a los pocos meses quedé embarazada; no pude casarme con él ya que estaba casado, tenía su esposa, su hogar y sus hijos, cosa que no me dijo nunca. Para ese entonces en la Policía del Edo Mérida según el reglamento no se permitía que las mujeres policías quedaran embarazadas sin antes haberse casado, por lo que el Comandante General de la época dio ordenes que fuera dada de baja, quedando en mi historial “baja por cometer actos inmorales”, sólo por el hecho de un embarazo de un oficial sin estar casada.

• RECOMENDACIONES

Aunque ya estos casos no suceden, a dios gracias, a la mujer policía se le debe respeto en todos los sentidos. La Institucion Policial debe acatar y hacer cumplir la ley de protección y la no violencia contra la mujer...

Ana Gutierrez

TEMA: DISCRIMINACIÓN EN EL GENERO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Del presente hecho se tuvo conocimiento, cuando la funcionaria Detective XXX, interpuso denuncia ante la Fiscalía 00° del Ministerio Público del área Metropolitana de Caracas, en contra del Comisario AAA, por un supuesto Acoso Sexual, en razón a ello la supra mencionada Fiscalía impuso Medidas de Protección y Seguridad a favor de la Denunciante de conformidad con lo establecido en el Art. 87, numerales 1º, 5º y 6º de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y paralelamente y en razón a lo antes planteado la Oficina de Control de Actuación Policial, inició Averiguación Administrativa de Carácter Disciplinario a fin de esclarecer los hechos, siendo toda la investigación basada en las entrevistas de los funcionarios y ciudadanos, que de una u otra forma tuvieron inherencia en los hechos, manifestando la funcionaria agraviada a través de su entrevista, que ciertamente se encontraba bajo el mando del Comisario AAA, cuando éste de una forma irrespetuosa comenzó con el acoso sexual hacía su persona, en principio instándola a pasar a su oficina y dentro de la misma y sin testigos presenciales, procedió a indicarle bajo que parámetros debían tratarse, según esta fueron los siguientes: Que dentro de la oficina debía ser su mujer, dentro de las instalaciones él seguía siendo el Jefe y la funcionaria la subalterna y fuera de la Comisaría eran amigos, aunado a ello le envió vía electrónica el siguiente correo: “Entre tú y yo... Tú, me ves como una cosa rara, no quieres entender mi posición ni lo que te dije; quiero que pienses bien porque te voy a morder donde más te guste en la primera oportunidad que tenga. Espero tu respuesta...”, y prueba de ello fue que consignó ante el Ente donde interpuso Denuncia, como en la Oficina de Control de Actuación Policial, copia fotostática del mismo, de igual manera se procedió a entrevistar a los funcionarios y testigos mencionados por la Detective, quienes no resultaron ser hábiles al momento de ser entrevistados, aún así la referida Oficina en Pro de la búsqueda de la Verdad en la actualidad se encuentra recabando todo elemento que contribuya a tal fin, acción igualmente desempeñada por parte de la Fiscalía 00, quien a citado y entrevistado a cada uno de los funcionarios, que pudieron estar presente para el momento en que se llevaron a cabo tales hechos, siendo tan concretos en las Medidas que de ipso facto, fue ordenado que la funcionaria no laboraría bajo el mando del Comisario investigado y éste no comandaría personal hasta tanto, existiera pronunciamiento alguno por parte de los Órganos Jurisdiccionales competentes, demostrándose una vez más el interés directo por parte del Estado en erradicar violaciones al derecho de las mujeres. En este mismo orden de ideas se recibió del Viceministro de Seguridad Ciudadana, comunicación a través de la cual solicitaba Inicio de Averiguación, debiendo resaltar que para la fecha de recibo de la misma ya la Institución había tomado las medidas correspondientes y le había dado fiel cumplimiento a las Medidas de Seguridad impuestas por la Vindicta Pública que conoció el caso, toda vez que el funcionario fue transferido a un área donde no tuviera bajo su mando personal subalterno a fin de que no tuviera contacto alguno con la funcionaria agraviada. Es oportuno señalar que hasta el presente la averiguación iniciada en relación a estos hechos se encuentra en plena etapa investigativa y esperando un pronunciamiento por los Órganos Jurisdiccionales competentes.

● RECOMENDACIONES

La principal recomendación que debe hacerse va hacia la mujer policía, quien no debe por ninguna circunstancias, callar este tipo de acciones y por el contrario debe denunciar al incurra en ellas.

Las Instituciones Policiales deber dictar Charlas, Cursos y todo tipo de Comunicación a fin de hacer de conocimiento tanto al personal femenino, como al personal masculino de las Normas establecidas en la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia , solo así podremos erradicar este tipo de acciones y fortalecer con ello políticas de prevención, Garantizar a las víctimas sus derechos, al momento en que deba exigirlo ante la Administración Pública, Crear las Oficinas de Atención a la Víctima y con ello generar confianza interna y externamente, de que están prestos al apoyo al personal femenino que resulten violentadas por este tipo de hechos.

Instar a la Sociedad no hacerse cómplice de este flagelo que hoy por hoy aqueja a la humanidad, ya que es considerable el número de víctimas que son agredidas física y verbalmente y muchas resultan muertas en manos de sus agresores

Yosmania Sánchez

MONAGAS ////////////////

Hace seis años, pude observar el maltrato de un Oficial Superior hacia una funcionaria “Agente” recién graduada, de 20 años de edad, con poca experiencia y escasos conocimientos acerca de sus derechos. Al ahondar al respecto, supe que esta joven compañera era acosada sexualmente por su supervisor, quien le propuso que mantuviera relaciones sexuales con él y la ascendería de cargo, presionándola aún más con la amenaza de que su negativa sería la causa de su egreso de la institución policial. Ella se negó, pero a raíz de eso empezó su tortura. Aun cuando el oficial en reiteradas ocasiones le hizo proposiciones indecorosas y le faltó el respeto de manera verbal a la funcionaria, en presencia de otros compañeros y compañeras, nadie protestó, por miedo a la represión de ese “ogro”, pues el referido oficial se caracterizó por ser un chacal para los funcionarios.

El abusador la sancionaba notoriamente por cosas sin sentido, como hablar con alguien o manifestar algo, o inclusive si no lo acompañaba a tomar café. En vez de ayudar a la funcionaria, muchos la tildaban de “novedosa” (calificativo utilizado vulgarmente entre funcionarios policiales para dar a entender que una persona suele ser problemática dentro de la institución policial). Cada vez que esta funcionaria se quejaba de los abusos del referido oficial superior (y a pesar de que era evidente la arbitrariedad de éste), recibía una burla o era ignorada por el sub director y el director de la institución policial.

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. Es aquí cuando trasciende el abuso, viéndose la joven funcionaria en la necesidad de irse de la institución, por cuanto no tenía ayuda, ni tampoco se contaba con la Ley Orgánica del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, aunado todo ello, además, a una profunda desorientación e ignorancia por parte de la Funcionaria Policial. Ésta se retiró con la promesa de volver cuando “Dios” con su justicia le concediera la paz a esa institución, mediante el egreso del referido acosador, mal llamado por ello oficial de policía.

● RECOMENDACIONES

- Que cada funcionario y funcionaria sea formada primordialmente con valores éticos y morales, y que todos los funcionarios conozcan y respeten a cabalidad los derechos de las policías.
- Educación (Preparación integral)

- Documentarse todos los funcionarios (tanto hombres como mujeres), en cuanto al respecto a los Derechos y Deberes de la ciudadanía en general
- Crear una comisión que vele por la equidad de género en cada institución Policial.

Anny Zurita

TEMA: " EL AMIGUISMO" EN LOS ASCENSOS POLICIALES

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el año 1991 ingresó a las filas de la Policía del Estado Monagas la funcionaria agente Nidia Rivero, quien es una de las cinco mujeres fundadoras de la Policía Municipal de Maturín, institución fundada en el año 1993. Obtuvo su primer ascenso al grado superior inmediato (Detective) en el año 1995. En esta jerarquía duró seis años, hecho este que resulta ilógico, ya que en el reglamento interno existente para ese tiempo los ascensos se realizaban cada tres años. La mencionada funcionaria poseía un impecable historial, motivado a su alto grado de responsabilidad y al desempeño en sus labores policiales, lo cual le permitió obtener el respeto de todos sus compañeros, de forma tal que nada justificaba su retardo. En el año 2001 asciende a Sub Inspector, en el 2005 a Inspector, en el 2008 a Inspector Jefe, ya que el Director General de la Policía de ese entonces no concebía cómo una fundadora de esta institución, con tantos años de servicio no ostentara la jerarquía correspondiente a su tiempo de labor policial. *El director hace una selección de los expedientes de los funcionarios más antiguos con la finalidad de reconocerles sus grados de acuerdo a sus tiempos de servicio.*

En el año 2009, cuando toma posesión como Alcalde del Municipio Maturín el Profesor José Vicente Maicavares, éste y el Comisario Enrique Díaz Granados observaron la problemática que venía suscitándose respecto a los ascensos policiales, los cuales se realizaban "por amiguismo" mas no por méritos y antigüedad, y llevaron a cabo una evaluación del personal en la cual le reconocieron a la funcionaria Nidia Rivero la jerarquía de Sub-Comisario, la que actualmente ostenta. De igual manera, se le nombró jefe de la división de transmisiones, y actualmente está a cargo de la División de Servicios Generales, cargos que hasta ese momento sólo ocupaban funcionarios masculinos. Es de hacer notar que desde la llegada del gobierno revolucionario al poder, en nuestra Institución Policial se han observado cambios radicales e importantes para el género femenino, tales como la incorporación en las áreas operativas, patrullaje vehicular y motorizado. Anteriormente, cuando los patrulleros necesitaban realizar una revisión a una ciudadana, debían trasladarla hasta algún puesto policial donde laborara una funcionaria policial femenina, para que ésta pudiera hacerle la revisión física requerida; en este sentido, ahora es más veraz y efectiva la acción ante la presunta comisión de un hecho punible por parte de una mujer. También ahora es factible que las mujeres policías ocupen cargos de alta responsabilidad, como es el caso, por ejemplo de la Sub-Dirección de Polimaturín, a cargo de la cual se encuentra la Sub-Comisario Bellairy Febres, quien es también fundadora de esta digna policía. Además, algunas funcionarias se encuentran encargadas de Comisarías, Jefaturas de Divisiones y departamentos.

• RECOMENDACIONES

Se recomienda una evaluación real de los historiales de servicio de cada funcionario, ya que muchos de los retardos de ascensos vienen dados por diferencias personales entre algún miembro evaluador y el evaluado.

Crear las plazas necesarias para evitar la escogencia a dedo; por ejemplo, si hay diez funcionarios aptos para su grado superior inmediato y sólo existen cuatro plazas disponibles, quedarán sin ascender seis, y muchas veces realizan esa selección por amiguismo y esto acarrearía un atraso para los no ascendidos. Se puede solicitar que, de acuerdo a la cantidad de funcionarios aptos para ascensos, se generen posteriormente esa misma cantidad de plazas, para no discriminar a nadie.

Crear un departamento donde se puedan canalizar de manera eficiente los inconvenientes que puedan tener las femeninas del organismo policial, departamento que funcionaría como mediador entre los organismos y/o instancias correspondientes.

Mariela Idrogo

PORTUGUESA ////////////////

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde hace ocho años, pertenezco con gran orgullo a este organismo policial; sin embargo, quizás, este órgano policial no escapa del patrón socio cultural relacionado con la discriminación hacia la mujer, conjuntamente con otros factores o hechos que, hoy en día, también son considerados como distintas formas de violencia hacia la mujer.

Mi historia comienza así: cuando tenía veintidós años decidí formarme profesionalmente en la Escuela de Policía Región los Andes (Barinitas); al solicitar información sobre cuales eran los requisitos exigidos, me informaron que debía acudir a la Comandancia General de la Policía del Estado Portuguesa (Guanare); efectivamente un día lunes siete de enero de dos mil dos, me presenté en la sede de la comandancia general (Guanare) y fui entrevistada por un funcionario de rango superior, que para ese entonces era el Jefe de la División de Recursos Humanos, el cual me atendió y me hizo entrega por escrito de todos los requisitos exigidos por la institución, retirándome del lugar hasta la fecha en la que tendría que presentar varios exámenes tales como: médico general, físico, psicotécnico, psicológico y la entrevista final.

Luego de presentar y realizar todos los requisitos exigidos por la institución, me entrevisto nuevamente con el funcionario (Jefe de la División de Recursos Humanos) para solicitar información sobre la fecha en que sería publicado el listado de los seleccionados para ingresar a las filas de esta prestigiosa institución, a la cual dignamente me sentiría orgullosa de pertenecer; posteriormente, el mencionado oficial me da como respuesta “que si estaba muy interesada en ingresar que no me preocupara que él me daría respuesta en cuanto saliera el listado de los aspirantes seleccionados”. Seguidamente, al pasar una semana el oficial antes mencionado, me hace varias llamadas telefónicas con la finalidad de invitarme a salir, para llevarme a un hotel y pasarla bien, y que no me preocupara porque él no le iba a comentar a nadie lo que pasara entre los dos; a lo cual yo le respondí que primero no estaba interesada en salir y mucho menos en acostarme con él; que si esa propuesta era otro requisito exigido por la institución, que lamentablemente así no podía acceder a formar parte de ella.

A la semana siguiente me encuentro con unas compañeras que habían presentado los exámenes conjuntamente conmigo, al parecer a ellas le informaron que habían quedado seleccionadas; muy preocupada por saber, porque hasta ese momento no había tenido respuesta en cuanto a la selección, me trasladé hasta la comandancia general encontrándome personalmente con el oficial que me había realizado las llamadas telefónicas, que para ese entonces todavía era el Jefe de la División de Recursos Humanos; se me acerca en ese momento diciéndome de una manera muy grotesca “¿qué haces aquí? si tú no quedaste seleccionada”, de inmediato me sentí mal ante esa respuesta tan inoportuna que me había dado ese oficial, sin tener palabras que decir me retiré del lugar.

Hoy en día comprendo que fui víctima de un “acoso sexual” por parte de un Funcionario Policial, por supuesto, de un rango superior. Ya que no me garantizaron mi derecho al respeto y al trato digno y justo que sería entonces la esencia de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, puedo asegurar que sentí una gran decepción, entendí, que el acceso al empleo que deseaba estaba en las manos de una persona sin escrúpulos, ni valores, la cual no estaba tomando en cuenta los requisitos exigidos por la Institución para entrar a formar parte del mencionado Órgano Policial.

Sin embargo, mis condiciones y los requisitos que presenté en ese momento, fueron examinados por otro Funcionario, el cual sí se dio cuenta que reunía el perfil para entrar a formar parte de las filas de la Policía del Estado Portuguesa; hecho que hizo reanudar mi fe en mí misma y subir mi autoestima, que había sido duramente golpeada. Esta fue la respuesta de la Institución Policial, solamente corrí con suerte de conseguirme la persona indicada y con un buen conocimiento de causa para revisar mi expediente, esta persona era el Director General de la Policía del Estado Portuguesa.

No obtuve otra respuesta, ya que este hecho no lo denuncié debido a que sentí un fundado temor de que tomaran represalias en mi contra. En realidad no sabía que tanto poder o autoridad tenía este Funcionario que me había acosado sexualmente, todo a cambio de obtener mi ingreso en la Comandancia General de la policía del Estado Portuguesa.

• RECOMENDACIONES

Ante esta problemática, que diariamente ataca a las mujeres de este país y del mundo, es necesario hacer una campaña publicitaria en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia;

hoy en día he aprendido que el Acoso Sexual, del cual fui víctima hace algunos años atrás, es un “delito” y se define como: la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, que realice un hombre -con conocimiento de que es ofensivo para la víctima-, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación. Artículo N° 15 de LOSDMVLV.

Debido a que el objeto de la ley en cuestión, es la prevención, atención, erradicación, sanción, de la violencia contra nosotras las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, es de mucha utilidad, el hecho de que esto sea dado a conocer; en mi caso, gracias a los distintos talleres que he recibido en la materia, he podido de alguna manera contribuir con un pequeño pero oportuno aporte, el cual consiste en una buena atención e información a esas mujeres que a diario acuden a la Comisaría de Mesa de Cavaca, en el Municipio San Juan de Guanaguanare, que en estos momentos se encuentra bajo mi mando.

Sería muy útil poder abordar los distintos medios de comunicación, además les podemos agregar casi de manera inmediata, la realización de Charlas y Talleres, comenzando por nuestros Funcionarios y Funcionarias Policiales, ya que he compartido con muchas compañeras, sufrimientos ocasionados en sus hogares, por ser víctimas de Violencia Familiar, en sus distintas manifestaciones. El hecho de que estas Funcionarias sepan, que no están solas, que cuentan con un amparo con forma legal, puede significar mucho en sus vidas, ya que al ser víctimas de este tipo de violencia nos afecta en muchos ámbitos como en el laboral, físico, psíquico, por nombrar algunos. Además, estaríamos profesionalmente preparadas para atender, en momentos de crisis, a esa mujer, que se está presentando ultrajada a formular una denuncia y a pedir un auxilio.

Con respecto a los hombres, ellos son el sujeto activo en esta ley, y me llama poderosamente la atención, que gran parte de los Funcionarios Policiales, son acusados por un “delito” contemplado en la Ley Orgánica Sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, cuando en realidad deberían dar el ejemplo, entonces, los Funcionarios Policiales deben recibir Charlas y Talleres para el debido conocimiento de esta Ley, lo cual les ayudará en dos grandes aspectos: uno, como profesional, a la hora de realizar un procedimiento por violencia y atender a la mujer, sin incurrir en la Violencia Institucional, la cual también está señalada en el artículo N° 15 de LOSDMVLV, donde el sujeto activo es un Funcionario que preste sus servicios en un organismo público y el sujeto pasivo sigue siendo la mujer. En segundo lugar, los ayudará a dejar de maltratar a las mujeres, bien sea en el ámbito laboral, por seguir con el antiguo patrón de que por ser ellos el sexo fuerte son los únicos capaces de ocupar grandes e importantes cargos dentro de la Institución Policial, y también los ayudará a ser unos mejores hombres, padres, esposos, ciudadanos y, por supuesto funcionarios Policiales, al servicio de la comunidad, en resguardo de todos los derechos que son innatos a los seres humanos desde que nacemos.

Por mi parte, ya he comenzado con ese aporte brindándole a los sesenta y cuatro (64) Funcionarios Policiales que se encuentran bajo mi mando Cursos y Talleres divididos en bloques referentes a la Ley Orgánica Sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, los cuales se comenzaron el día martes 23 de Febrero de este año, dictados por Fiscales del Ministerio Público. Sé que con esto será mejorada la conducta de nuestros Funcionarios.

Yaritza Ortega.

ZULIA ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La historia que a continuación relato no se trata de una experiencia propia sino ajena. Se trata de una Oficial de Policía muy atractiva, trabajadora, que se destacaba por sus actuaciones, lo que llamó la atención de uno de sus superiores. A diario el Jefe le ordenaba que se presentara en su Oficina, le encomendaba tareas que prolongasen su horario de trabajo, la cambió para el turno de patrullaje de la madrugada, mientras el resto del personal cumplían sus guardias de manera rotativa, la oficial se mantenía en su mismo turno.

Él se jugaba con ella con palabras obscenas y con juegos de manos. Ella se lo aceptaba porque era el Jefe y para que no fuesen a tomar represalias contra ella. Vivía muy pendiente de lo que hacía y de lo que decía. Si observaba que se

jugaba con otros Oficiales hacia una reunión con el personal, comentaba el hecho en público y criticaba lo mal que se veía, exhortándola a realizar bien su trabajo.

Habían momentos en que ella comentaba que estaba cansada de todo eso, que lo soportaba por sus hijos, que se sentía acosada y que no pedía la baja por ser madre soltera.

Toda esta situación trajo como resultado que en una madrugada cuando la Oficial se encontraba en un puesto policial cumpliendo su guardia, al parecer llegó su superior, se propasó con ella e inclusive hasta forcejearon.

Lo ocurrido pasó a ser del conocimiento de la gran mayoría dentro del Cuerpo Policial y hubo quienes pusieron en duda su versión, su dignidad, manifestando que no se sabía como habían sucedido los hechos, quedando entredicho su prestigio y reputación dentro de la Institución.

Hoy en día, la Oficial sufre las consecuencias de aquel hostigamiento, le ha costado recuperar su buena imagen ante el resto de sus superiores y demás compañeros de trabajo. Hay quienes creen que ella fue una víctima y hay quienes comentan que sí, que la culpa fue de ella por haber provocado esa situación. Lo cierto es ya que pasados unos años, todavía se siente vetada y excluida de su entorno, como si existiese una barrera para ascender y ocupar cargos importantes dentro de la Institución Policial.

● RECOMENDACIONES

- Introducir en el Pensum Educativo Policial materias relativas al Principio de la Igualdad, a las relaciones de cooperación entre los sexos y el reproche hacia las actitudes y comportamientos que generen violencia de género.
- Que se desarrollen campañas de sensibilización, dirigidas al Personal Policial y mantenidas en el tiempo, para favorecer el cambio de mentalidad y romper con los tópicos y los mitos que dividen la sociedad por géneros.
- El Ministerio con competencia en materia de Seguridad, debe establecer en los diferentes Cuerpos Policiales políticas de prevención, de atención, denuncia y sanción de los casos que se presenten, así como establecer Códigos de Conducta que faciliten el reconocimiento no sólo de comportamientos indebidos, sino que propicien el respeto a la dignidad y la integridad de la Mujer Policía.
- Se debe crear una Oficina receptora de denuncias la cual debe garantizar la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.
- Es importante fomentar una cultura laboral libre de violencia en el ambiente de trabajo y asegurar que las mujeres policías gocen de un ambiente libre de intimidación, hostilidad y comportamiento ofensivo, donde se les garantice sus derechos como trabajadoras, promoviendo un clima de respeto.

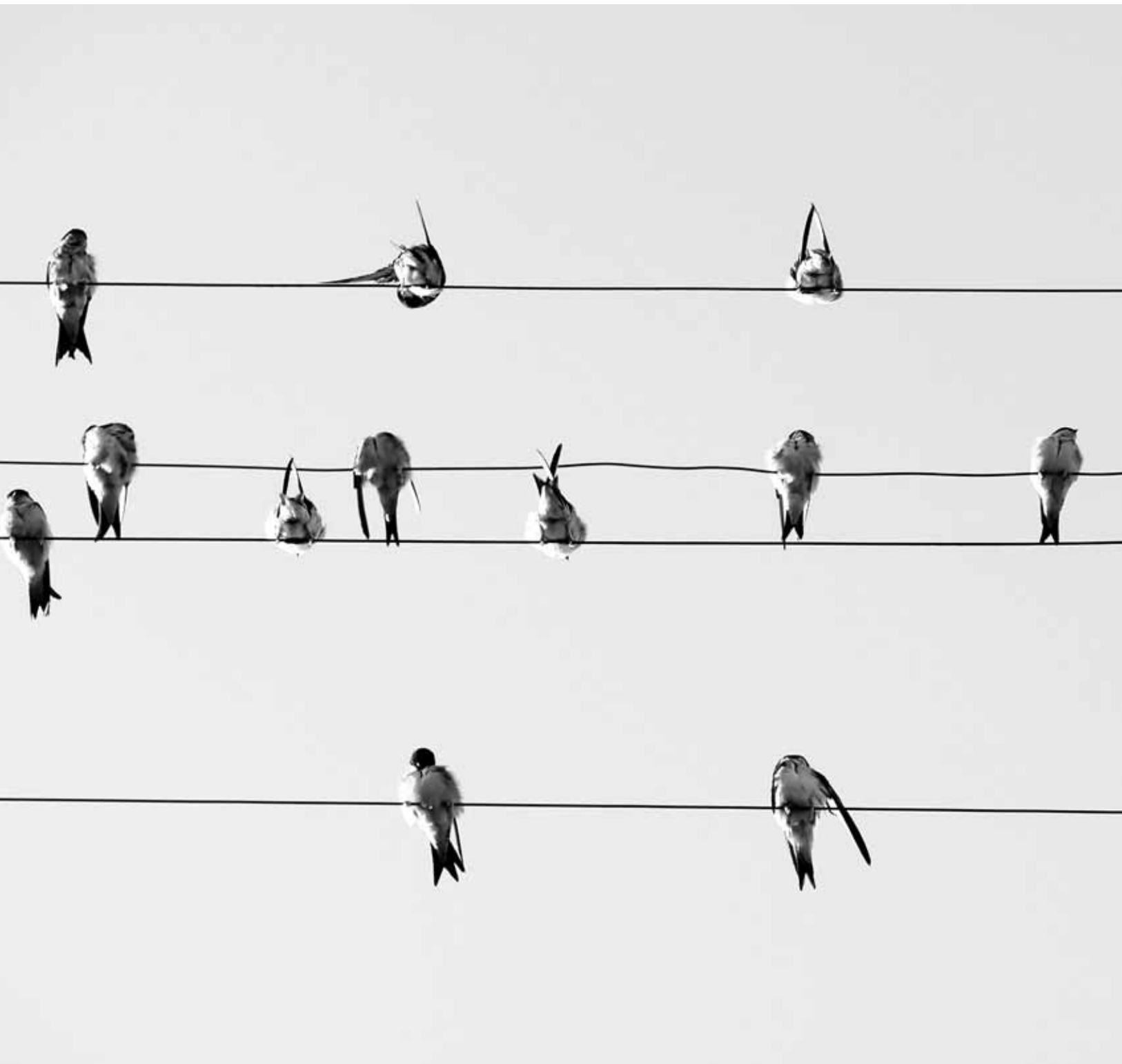
¿CÓMO ACTUAR SI ERES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

1. Tomando conciencia de la situación que se está viviendo. Este aspecto tiene que ver con tu estado EMOCIONAL, SENTIMENTAL Y PSICOLÓGICO, si te sientes deprimida presentando síntomas como: la confusión, ansiedad, pesadillas, miedo, baja autoestima, sentimientos de culpa y vergüenza derivados de los conflictos.

2.- ¿Qué pasos debes seguir para garantizar al máximo tu seguridad?

- Debes evitar la tolerancia y tomar medidas para garantizar tu integridad emocional y física.
- Protegerte y buscar ayuda.
- Formular la denuncia correspondiente ante el órgano competente.
- Las mujeres que laboran en los Cuerpos Policiales deben dar a conocer cualquier tipo de abuso del que sean víctimas de parte de sus superiores, de manera tal que se investigue a fondo el problema y se les de un “castigo ejemplar” a los responsables.
- La mujer policía debe exigir su derecho a ser tratada con respeto y dignidad.
- El responsable del hostigamiento o acoso sexual debe salir de las filas de la Institución Policial, ya que bastante hay que luchar para combatir la inseguridad hoy en día en nuestro país, como para que también tengamos problemas de esta naturaleza.

Zohayda Valbuena.



poema

GOLONDRINAS

María Torres, Policía Municipio Iribarren, Edo. Lara

Capítulo II ACOSO U HOSTIGAMIENTO

De pequeña cuando jugaba en el gran patio de mi casa o en la escuela, soñaba con algún día convertirme en una golondrina, siempre vestidas de blanco y negro, alcanzaban a formar sus filas en el cielo azul, azul que representaba aquel horizonte infinito, inmenso como el mar que algún día siendo una pequeña admiré por vez primera.

Siempre soñé en volar tan alto como esas golondrinas y perderme en ese cielo azul, vestidas de uniformes pulcras y siguiendo el sonar de la brisa esas golondrinas me llevaron a elevar mis pensamientos y mis deseos de incorporarme en sus vuelos...

Como todo, la niñez quedó atrás y la pubertad floreció como campos de lavanda, terrazas de frescas hortalizas en una tierra fértil, pero siempre allí en el inmenso cielo azul el vuelo de las golondrinas inspiraron a buscar en mi interior lo que de niña quise ser...

Siempre encontré en ellas...Aquellas Golondrinas que acompañaron cada uno de mis días, lo que siempre quise ser...

Hoy 15 años después soy vista de pulcro uniforme y llevo en mis hombros unas estrellas que me llevan a soñar de nuevo que existe un cielo y es tan infinito como el amor y la pasión que llevamos cada uno de nosotros en nuestros corazones...

Tus sueños son tan altos como el vuelo de las golondrinas e inmensos como la vida misma...!



**EL ACOÑO U HOSTIGAMIENTO
EN EL ÁMBITO LABORAL
COMO FORMA DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER**

Sonia A. Obregón C.



ANA *“Llegaba de primera y me iba de última. Cada día permanecía en mi lugar de trabajo más tiempo que el anterior y dedicaba menos a mi familia y vida privada, pero mi jefe parecía no darse cuenta. Cuando me levantaba del escritorio por algunos minutos para ir al baño o tomar un breve receso, me llamaba la atención públicamente y de manera muy dura. Yo revisaba minuciosamente cada trabajo que hacía y pedía a mis colegas que me ayudaran a detectar posibles fallas antes de entregarlo, pero siempre había algún detalle que a mi jefe no le gustaba y me mandaba a repetirlo una y otra vez. A mis compañeros se les asignaba las tareas más sencillas y menos consumidoras de tiempo. En la evaluación anual siempre obtenía una calificación por debajo de mis compañeros, no importa lo que hiciera.”*

TIBISAY *“Al principio me trataba como una amiga, nos hacíamos confidencias, me invitaba a almorzar de vez en cuando para conversar “cosas de mujeres”, nos consultábamos mutuamente cuando teníamos alguna duda o dificultad en el trabajo, pero desde que el jefe de la unidad anunció su jubilación nunca más me trató y confabuló para crear un ambiente hostil en mi contra entre los colegas. Reveló detalles de mi vida privada que no deseaba compartir con otras personas, constantemente me tendía trampas y exageraba ante los jefes cualquier error que cometía. Me hizo la vida tan imposible que decidí buscar trabajo en otro lugar.”*

¿QUÉ ES EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO?

La definición más común de acoso u hostigamiento laboral (conocido como **mobbing**) es la que refiere a los actos hostiles sistemáticos, recurrentes y prolongados en el tiempo, producidos por superiores, compañeros o compañeras de trabajo o –aunque es menos frecuente– por subalternos o subalternas, con el propósito de hostigar, intimidar perturbar y, en definitiva, hacer que la víctima abandone el trabajo.

Con frecuencia el acoso u hostigamiento puede confundirse con actitudes despóticas o autoritarias o con situaciones de competencia exacerbada, pero el acoso presenta una característica que lo diferencia de estas otras situaciones: el hostigamiento es individualizado, siempre va dirigido contra una persona o grupo de personas en concreto, a diferencia del tratamiento despótico

o autoritario que no hace distinción de personas. También se diferencia de una situación de conflicto y sana competencia, normales en toda organización, en que el acoso se manifiesta en acciones ambiguas, hostiles y contrarias a la ética.

Con mucha frecuencia el acoso es suscitado por alguna característica que distingue a la persona acosada del resto del grupo, sea por su género, raza, confesión religiosa, preferencia política, condición de salud, orientación sexual, origen nacional, condición socioeconómica, etc. En estos casos el acoso u hostigamiento puede ser considerado como la expresión velada de alguna forma de discriminación.

El acoso toma muy variadas formas; a veces se manifiesta de manera tan sutil que no resulta fácil reconocerlo o probarlo, en otros casos es más evidente. Sin embargo, los estudios realizados sobre este fenómeno han logrado identificar rasgos comunes en situaciones de acoso u hostigamiento y clasificar los actos que lo configuran en dos tipos; los ataques dirigidos contra la persona y los actos que producen amenazas a la carrera o el progreso laboral de la víctima. Acciones tales como dañar las pertenencias o instrumentos de trabajo de la víctima, humillarla y hacerle críticas destructivas en público o en privado, exponer sus asuntos privados, ridiculizarla y aislarla, entre otras conductas similares, son características del hostigamiento dirigido contra la persona, mientras que sobrecargar de trabajo a una persona, asignarle tareas insignificantes o muy por debajo de la calificación o descripción del cargo que detenta, someterla a la inactividad forzada, amenazarla reiteradamente con el despido, negarle reconocimientos merecidos, excluirla injustificadamente de proyectos, reuniones y actividades de capacitación, supervisar con excesivo celo el cumplimiento de horarios o la calidad del producto del trabajo, aplicarle criterios de evaluación más exigentes que a otras personas, trasladarla

injustificadamente a lugares remotos, ignorar deliberadamente sus opiniones y propuestas, asignarle tareas y responsabilidades para las cuales la persona no está calificada o no cuenta con los instrumentos necesarios para su ejecución, entre otras, son características del acoso mediante acciones contra la carrera o progreso laboral de las personas.

Con frecuencia se combinan los ataques a la persona con las amenazas a la carrera. Los dos breves relatos ficticios que encabezan este artículo ejemplifican varios elementos típicos de situaciones de acoso u hostigamiento; en el caso de Ana se trata del acoso por un superior mediante amenazas a su carrera y en el de Tibusay se retrata el acoso por parte de una colega que combina ambos tipos de acciones.

Las investigaciones también han descrito serias repercusiones negativas sobre la salud física y mental, autoestima, calidad de vida y desempeño general de la persona que sufre acoso u hostigamiento. Se asocia con frecuentes solicitudes de baja por malestares físicos y enfermedades, desmotivación, estallidos de rabia o llanto frecuentes, trastornos alimenticios, conflictos en el hogar, con los hijos o la pareja, abandono de la vida social, depresión, estrés post traumático y hasta el suicidio en los casos más graves.

EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que rige tanto para el sector público como el privado (con la sola excepción de los y las miembros de las Fuerzas Armadas), en su artículo 56, numeral 5, obliga a las empleadoras y los empleadores a abstenerse de realizar y a prevenir acciones que configuren una situación de acoso laboral. A los efectos de esta Ley se considera acoso toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria o que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, así como la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, la violencia física o psicológica por aislamiento o por no proveer al trabajador o trabajadora de una ocupación acorde con sus capacidades y antecedentes, la aplicación de sanciones desproporcionadas y la crítica injustificada.

La LOPCYMAT no establece directamente una sanción por el incumplimiento de este deber, sin embargo si la inobservancia de los deberes del empleador o empleadora causa alguna discapacidad o perjuicio a la salud del trabajador o trabajadora, los/as empleadores/as quedarían sujeto a las responsabilidades que establece este instrumento legal.

La misma Ley también dispone la constitución de mecanismos para la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadoras, tales como las delegaciones de prevención (entre cuyas competencias se encuentra la de recibir denuncias de los trabajadores relativas a las condiciones y ambiente laboral) y los comités de seguridad y salud laboral, con atribuciones para vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras, denunciar las condiciones inseguras y conocer y analizar los daños producidos a la salud con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas. Estas instancias son las llamadas a conocer y actuar frente a situaciones de acoso u hostigamiento.

EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO COMO FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Naciones Unidas define la violencia basada en género como *“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”* No cabe duda que las acciones deliberadamente dirigidas a intimidar o producir daños a una mujer por el hecho de serlo, cuya consecuencia es el sufrimiento psicológico y moral de la víctima, encuadra cabalmente en esta definición, por tanto, el acoso laboral es una forma de violencia contra la mujer perpetrada en el espacio público de la vida laboral.

Esta vinculación entre acoso u hostigamiento y violencia contra la mujer es reconocida por la Ley Orgánica por el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LOSDMVLV), vigente en Venezuela desde marzo de 2007. Esta Ley ofrece una amplia protección a los derechos de las mujeres, pues reconoce no sólo el espacio privado del hogar y la familia y el rol doméstico de las mujeres (hijas, esposas, madres), sino que también protege los derechos de las mujeres como ciudadanas, en el espacio público de la vida laboral, comunitaria y política. Por ello incluye en el catálogo de los actos que atentan contra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia algunos que pueden ocurrir en el marco de las relaciones laborales. Entre ellos se encuentra el acoso u hostigamiento, definido en el artículo 15, literal g del mencionado instrumento legal en los siguientes términos:

“Acoso u hostigamiento: Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él”

La definición del acoso que contiene la Ley Orgánica por el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es suficientemente amplia, en ella caben prácticamente todo tipo de acciones (palabras, gestos, escritos, comportamientos) que atenten contra la persona, la carrera o progreso laboral de la mujer. Además, la protección de este artículo se extiende inclusive fuera del lugar de trabajo, pues para que se configure el acoso u hostigamiento como delito no es indispensable que los hechos ocurran en el espacio físico donde se desempeña el trabajo, aunque sí en el contexto de una relación laboral.

En nuestro país no hay suficientes estudios sobre la incidencia del acoso laboral contra las mujeres, aunque se presume que es un hecho generalizado. Tampoco se ha producido aún jurisprudencia sobre la materia.

¿CÓMO PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO?

La primera condición para prevenir situaciones de acoso laboral u hostigamiento es la existencia de un ambiente general de intolerancia hacia ese tipo de conductas, claramente expresada en las normas fundamentales, código de ética y políticas de las organizaciones, aunada a la difusión de información suficiente, diáfana y precisa sobre

cómo reconocer el acoso y cómo actuar cuando alguien se siente hostigado o tiene conocimiento de situaciones de este tipo. Así mismo, una cultura organizacional basada en la ética de los derechos humanos, la transparencia y la no discriminación rechaza naturalmente el acoso u hostigamiento.

Sin embargo, aun en las condiciones descritas, ninguna organización está totalmente libre de la ocurrencia de casos de acoso. Por ello es necesario que las organizaciones establezcan mecanismos adecuados de prevención y atención rápida, para que quien se sienta víctima o sea testigo del hostigamiento pueda encontrar ayuda conveniente y eficaz para salir de la situación en que se encuentra y, si es el caso, obtener reparación por los daños que pudiera sufrir.

En las organizaciones que cuentan con políticas y regulaciones bien definidas sobre acoso laboral existen también mecanismos tales como el o la confidente, el mediador o la mediadora y el defensor o la defensora de los trabajadores y trabajadoras. Estos roles suelen ser desempeñados por personas (o equipos) con conocimientos especializados y experiencia sobre la materia, tanto desde el punto de vista psicológico como legal. Tienen en común la misión de escuchar a las víctimas, pero las respuestas que producen son distintas, dependiendo del rol que se les asigna y la gravedad del caso.

El o la confidente orienta a las personas que se sienten víctimas de acoso o necesitan información más completa sobre el tema. Suele ser útil cuando se producen las primeras manifestaciones del hostigamiento y su acción se concreta en proponer a la presunta víctima vías de solución para la situación que percibe como hostigamiento. Por su parte, el mediador o la mediadora actúan como un/a tercero/a de buena fe que procura un arreglo pacífico de

la situación cuando ello es posible. Finalmente, el defensor o defensora conoce denuncias sobre casos graves y ofrece asistencia para acceder a la justicia (bien a través de los mecanismos internos o ante los órganos del Estado competentes) y obtener reparación de los daños que se hubieran producido.

Es esencial que estas figuras sean totalmente independientes de las autoridades superiores de las organizaciones, pues sin esta condición no es posible una actuación eficaz e imparcial en situaciones tan delicadas como el acoso.

Ahora bien, si los mecanismos de prevención y combate al acoso fallan, es importante recordar que el acoso laboral es una forma de violencia contra la mujer y, por tanto, un delito que debe ser denunciado, juzgado y castigado de conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Corresponde al Estado venezolano garantizar a las mujeres el acceso a la justicia en estos casos, así como asegurar que en todas sus instituciones se respete, proteja y se den las condiciones necesarias para que las mujeres ejerzan sus derechos en general y, especialmente, el derecho a una vida libre de violencia.

Bibliografía

Acevedo, Biaggil y Borges: “Violencia de Género en el Trabajo: Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral”. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer - caracas. Enero /junio 2009 - vol. 14 / n° 32

Lafont Nicuesa, Luis: “El acoso no tiene una patología exclusiva y excluyente” Entrevista publicada en El País. Madrid, 4 de marzo 2010

Organización Mundial de la Salud: “Sensibilizando sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo”. Serie Protección de la salud de los Trabajadores. N° 4.

ANZOÁTEGUI ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El 23 de noviembre de 2009, a las 12:00 pm, una funcionaria fue acosada por un superior, quien la maltrató verbalmente y la obligó a realizar un procedimiento que no era de su competencia. Después del hecho la funcionaria agente, sintiéndose agredida, se dirigió al comando a reunirse con el comisario general, al cual le dio conocimiento de la novedad que estaba pasando. El comisario general tomó decisiones y destituyó de la institución al funcionario que había maltratado a la agente.

• RECOMENDACIONES

Como funcionaria, yo recomiendo establecer cursos de relaciones humanas, cursos de superación personal y de mejoramiento del desempeño policial, dirigidos a todos los funcionarios de la institución (tanto mujeres como hombres), y que sean cursos equitativos, para así obtener todos superación personal y profesional.

Bianca Pérez

LA LUCHA POR SOBREVIVIR DENTRO DE LA FUERZA POLICIAL SIENDO MUJER

A partir de los esfuerzos realizados por el movimiento internacional en pro de la liberación femenina, iniciado en el siglo XIX, se ha impulsado mundialmente una transformación en el ámbito laboral, donde las mujeres han adoptado posiciones de empleo que solamente podían ocupar los hombres, y han demostrado capacidades, fuerza e inteligencia equiparables a las de ellos. En tal sentido, relato seguidamente mi experiencia.

Tan sólo contaba con dieciocho años cuando decidí formar parte de la fuerza policial. Quizás por la necesidad de empleo, fui preseleccionada para un curso de agentes policiales en la ciudad de Puerto la Cruz, en la cual funciona una policía muy reconocida. Alrededor de quinientos aspirantes participaron en la selección, de los cuales el 95% eran hombres. Inscribirme fue algo impresionante para mí; pensaba estar equivocada y yo misma me preguntaba: “¿Será esto lo que quiero? ¿No estaré equivocada? Las miradas de todas las personas que se encontraban en la sala de aspirantes me parecían aterradoras, ¡Qué ironía!: en las pruebas de admisión vociferaban: “esta mujer se equivocó de carrera: debería ir a lavar y planchar, no va a aguantar ni el trote”. Pues me llené de coraje y realicé cada una de las pruebas previstas. Mi mayor sorpresa fue haber quedado seleccionada entre cuatro mujeres que aspirábamos a realizar el curso. Fue una batalla campal, difícil, porque cada minuto durante

los nueve meses del curso fui humillada, vejada, y hasta acosada sexualmente por los instructores, por el simple hecho de ser mujer. Pero nunca tomé el camino fácil del tirón; todo lo logré por esfuerzo, disciplina y por valores éticos que le agradezco a mi familia haberme inculcado.

Obtuve así mi título de **AGENTE POLICIAL**, y desde entonces mi vida comenzó a cambiar. 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!

En mi caso, soy madre, esposa y tengo que equilibrar mi trabajo con mi familia. Tengo dos hijos: una niña de once años y un varoncito de seis años. Mi carrera exige tiempo completo (actualmente soy Inspectora y trabajo como Adjunta al departamento Operacional). Converso mucho con mis hijos, para que me entiendan y me apoyen. Con dolor reconozco que no he podido estar en actos y eventos educativos, por mi responsabilidad laboral, pero estoy orgullosa de mi carrera, y cada día que pasa me enamoro más de ella. Les aconsejo a toda esa masa de femininas que se están iniciando en la carrera policial, que no consigan las cosas fáciles: demuestren que sí podemos, para que nos den el puesto que nos merecemos.

Durante los catorce años de mi carrera he tenido varios obstáculos; podría decir que hasta morales. En una oportunidad fui víctima de un intento de abuso sexual

por compañeros inescrupulosos. Fue algo limitante en mi carrera policial y hasta pensé por un momento en retirarme de las filas. No lo hice porque tuve el apoyo de la institución, que no me dio la espalda y puso ante la fiscalía del ministerio público a esos degenerados abusadores. Decidí seguir y limpiar mi imagen, que fue mal vista por todos aun siendo yo la perjudicada. Y demostré ser valiente, ocupando puestos de responsabilidad y nutriéndome de experiencias para después compartirlas con mis compañeros. Todo eso me enseñó a ser más mujer.

No es fácil convivir con personas de diferentes mentalidades. Le doy gracias a mi familia y a mi esposo por apoyarme siempre y estar a mi lado. Todos somos importantes; mujeres y hombres tenemos los mismos derechos en los cuerpos policiales y tenemos que mantener la equidad e igualdad de género para seguir fortaleciéndolos.

MEDIDAS: (orientadas a institutos policiales)

- 1.- Fortalecer la igualdad y equidad en las políticas y prácticas al interior de las policías.
- 2.- Dar igualdad de oportunidades en formación, capacitación y especialización.
- 3.- Fortalecer los derechos de las mujeres dentro de las fuerzas policiales.

Francia Cordero

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Una funcionaria policial adscrita a este comando, 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 funcionario que para aquel entonces era el director encargado ordenó que la funcionaria fuera excluida de los ascensos. Al ser notificada de lo sucedido, la funcionaria se sintió humillada y discriminada, como si salir embarazada fuera un delito o una deshonra para la institución. La dirección de la institución consideró que un ascenso para una funcionaria no estaba permitido.

• RECOMENDACIONES

Realizar talleres sobre la no discriminación hacia las mujeres policías; talleres que deben estar orientados no sólo a las féminas sino también a los funcionarios masculinos, para valorar, respetar y dignificar la imagen de la mujer.

Margie Cirilo

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Esto sucede en fecha 15 de febrero de 2009, a las 8:00 de la noche aproximadamente, cuando un superior masculino humilla de forma verbal a una subalterna de sexo femenino. Los hechos ocurrieron cuando la agente realizaba un procedimiento de arresto y el superior intervino de forma violenta y con palabras agresivas hacia la agente. Luego, la agente se dirigió a la institución policial y habló con el director y los agresores fueron sancionados.

• RECOMENDACIONES

- Realizar cursos de derechos humanos, tanto para los agentes masculinos como femeninos.
- Implementar medidas para la protección de la mujer policía en su área de trabajo.
- Implementar el trato igualitario para agentes de uno y otro sexo.

Maura González

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Las 10:30 de la mañana del 28 de marzo de 2008, se presentó un inconveniente con una funcionaria del rango de agente. Ésta fue maltratada verbalmente por un superior de la policía. La agente pasó la novedad al comisario general de la policía y éste tomó la decisión de suspender al funcionario superior por maltrato a una funcionaria.

• RECOMENDACIONES

Como funcionaria policial, sugiero que sean dictados talleres de derechos humanos. Además, que los organismos competentes tomen evaluaciones con el fin de que el sentido profesional sea mejor ejecutado por la figura femenina.

Yarelis Guache

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En fecha 23 de septiembre de 2008, en un comando policial, 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. Dicha funcionaria le hizo llegar la novedad a otro superior de mayor rango que el funcionario agresor, y éste fue destituido de su cargo y se le abrió un expediente administrativo.

Yelitza Marrero

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace aproximadamente 4 años atrás estuve realizando el curso para agente en la policía del Estado Anzoátegui, en una de sus zonas policiales, y conocí a una muchacha de nombre Ana Torres quien era casada y tenía 2 hijos, al igual que yo se encontraba ahí haciendo el curso de agente. Pude presencia como al inicio de nuestra inducción académica mi compañera fue acosada por un Comisario de nombre José Pérez, que valiéndose de su jerarquía y de su poder dentro de esa institución, le mantuvo un constante acoso a Ana, o mejor dicho, quería acostarse con ella. Pude evidenciar como su futuro de funcionaria policial se vio truncado por este Comisario, ya que con el transcurrir de los días, se dio a la tarea de darle instrucciones al reemplazante del pelotón, que para ese entonces nos comandaba, a fin de que la mantuviera hostigada con mensajes tales como: “que si no se acostaba con él la iba a mandar a votar del curso”. Durante el lapso que duró el curso pude ver como los primeros 4 meses, Ana sufrió maltratos psicológicos y vejatorios por parte del Comisario Pérez, donde el reemplazante por instrucciones de ese Comisario, le ordenaba a Ana realizar sanciones físicas. Posteriormente, el reemplazante que al igual que todos, era un alumno más del curso, se solidarizó con Ana y optó por decirle todo lo que estaba ocurriendo, ya que él también pudo evidenciar el acoso que el Comisario Pérez le mantenía. Dicho Comisario, logró obtener el número del teléfono celular de Ana y le realizaba llamadas telefónicas, intimidándola y chantajeándola, provocándole problemas con su esposo, que en una oportunidad contestó una llamada telefónica realizada por el Comisario Pérez, quien al oír la voz del esposo de Ana optó por cortar la llamada. A raíz de esto, Ana comenzó a tener problemas dentro de su entorno familiar, ya que ella le contó a su pareja lo del acoso sostenido que el Comisario le tenía. Ella trató de explicarle la situación a su pareja, pero fue en vano, pues éste interpreto que Ana y el Comisario Pérez mantenían una relación sentimental, y cada día más se fueron extendiendo los problemas entre Ana y su esposo.

Dada la situación Ana decidió contarle lo que estaba viviendo a la Jefa del Departamento de Educación de esa Zona policial, que para ese tiempo era la Subinspectora Olga Machado, la cual se mostró en solidaridad con ella recordando que en sus primeros años como funcionaria policial había pasado por una situación similar. Aunado a esto tres compañeras más, al enterarse de lo que le estaba ocurriendo a Ana, hablaron con la Subinspectora, pues también estaban siendo acosadas por el Comisario Pérez, optando dicha Subinspectora por pasarle la novedad de forma verbal al Comisario-Jefe Luís Bolívar, Jefe de esa zona policial, quien le hizo un llamado de atención verbal al Comisario José Pérez, quien después de haber dialogado con el Jefe de la zona policial, se mantuvo al margen de las alumnas por unas semanas,

pero luego el acoso era directo hacia Ana. En una oportunidad ella se encontraba cerca del dormitorio de las Femeninas (alumnas) y el Comisario Pérez pasó por el pasillo, al verla de inmediato la mando a pararse firme, le giró la vista y en forma desafiante le dijo que el haberle pasado la novedad a esa Subinspectora no le hacía peso en su carrera policial, ya que él era un Comisario de muchos años de servicio y ella era una alumna a la cual no le iban a prestar la más mínima atención dentro de la institución y tarde o temprano ella terminaría por acostarse con él, porque si no lo hacía la iba a mandar a votar de ese curso o cuando se graduara la iba a mandar a cambiar para otra zona policial e iba a ordenar que la mandaran para el peor puesto de servicio de esa zona policial. Fue entonces que ella nuevamente habla con la Subinspectora Olga Machado, ésta al saber lo ocurrido le solicita a Ana un informe para pasárselo a su jefe inmediato (Comisario-Jefe. Luís Bolívar) y decide comentarle lo ocurrido a la asesora jurídica de ese departamento del cual ella estaba a cargo. Dicha asesora realizó un escrito y se lo pasó directamente al Comisario-Jefe Luís Bolívar, quien para el momento tomó la decisión de cambiar a la asesora jurídica y a la Subinspectora, para la Comandancia General de esa policía, colocando en sus cargos a 2 personas de género masculino, dándole la más mínima importancia a lo sucedido con Ana; en cambio, con ella toma la decisión de hablarle y de explicarle que si no abandonaba el curso, la iba a expulsar por cualquier motivo, pues su continuación en el curso le estaba perjudicando a uno de sus subalternos y él prefería sacrificar a una alumna que a uno de sus funcionarios, así que ella no tenía más opción que desistir del curso, porque él era el Jefe de esa zona y, por ende, podía hacer lo que se le viniera en gana, fue cuando Ana por desconocimiento de la ley, decide renunciar al curso.

• RECOMENDACIONES

Para solventar este tipo de problema dentro de las instituciones policiales, deberían tomarse en cuenta lo siguiente:

- El cuerpo de alumnos de las instituciones policiales deberían ser manejados por funcionarios de ambos sexos.
- Los jefes inmediatos deben sostener periódicamente reuniones con el personal de alumnos y escuchar sus quejas o planteamientos.
- Debe existir dentro de la institución un departamento donde se pueda plantear este tipo de problemáticas y que sea dirigido por funcionarias capacitadas, para realizar los correctivos necesarios en las diferentes situaciones que presenten, tanto las funcionarias policiales como las alumnas que se encuentren realizando curso dentro de los organismos policiales.
- Los comandantes de las diversas instituciones policiales no deben permitir este tipo de hechos por parte de funcionarios de alto rangos.
- Debería existir una línea telefónica a nivel nacional de atención a las funcionarias policiales que sean víctimas de acoso u hostigamiento, discriminación dentro de las instituciones policiales.
- Darle la oportunidad a las funcionarias en ocupar cargos operacionales, aun tomando en cuenta el rol de madre y esposa que día a día tienen que afrontar dentro de un hogar, ya que en la actualidad hay funcionarias que adicionalmente poseen una carrera profesional y han demostrado que son capaces de dirigir un departamento e incluso hasta ser Directora de cualquier institución policial.

Lisbeth Sulbarán.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

“¿POR QUÉ NO LO PUEDO APOYAR YO?” Esa es una frase que no olvidaré nunca por la cantidad de veces que se la repetí al comandante del Distrito Portuario de Guanta, el 18 de diciembre de 2008. Para ese momento me desempeñaba como guardia de comando, de un inspector que comandaba el Distrito N° 21, con sede en Guanta, aquí en el estado Anzoátegui. Aproximadamente a las 19 hrs. de ese día, hora en la que usualmente procedía previo consentimiento del comandante del Distrito a retirarme hasta mi residencia, se recibe un llamado telefónico donde indicaban que un grupo de supuestamente seis sujetos armados procedían a cometer un robo a mano armada en perjuicio de un mini-mercado ubicado en las afueras de uno de los tantos barrios que conforman ese sector, y el cual está actualmente calificado entre los sectores según el organigrama de la división de operaciones de la policía de este estado como ROJO, por la fuerte incidencia de delitos de diferente índole que usualmente se cometen allí. Debido a que el horario comprendido entre las 19 hrs. y las 20 hrs., se les daba un pequeño receso a una buena parte de los funcionarios para efectuar el aseo personal y la cena para los funcionarios que tendrían que trabajar 24 hrs., era poca la cantidad de funcionarios en el distrito. El jefe resolvió enviar a dos componentes de la brigada motorizada a verificar la veracidad de la situación,

una vez en el sitio mis compañeros fueron recibidos con ráfagas de disparos efectuados con armas semiautomáticas, los mismos resultan heridos pero logran repeler el fuego hasta el punto que los sujetos optaron por introducirse de nuevo al mini-mercado. Mis compañeros en medio de la desesperación procedieron a pedir apoyo, pero la unidad radio patrullera correspondiente a ese Distrito se encontraba aproximadamente a 17 o 18 km. de distancia. El comandante enseguida se dispuso en el parque de armas a colocarse el chaleco y a buscar una escopeta que llevaría junto a su pistola; yo también me dispuse a hacer lo mismo y cuando se dio cuenta de lo que hacía me grito muy fuerte y me dijo que yo no iba para ningún lado, que él iba a esperar al otro compañero a más de 12 km. de distancia, para ir hasta el sitio que geográficamente no era muy distante. Le repetía incansablemente “por qué no lo puedo apoyar yo”, y me dijo que yo era una mujer y que por ello no tenía la misma agilidad que los otros funcionarios. Yo le dije, con todo respeto, que los minutos estaban contados y que eran mis compañeros los que estaban en grave peligro, que si el machismo no le permitía ver con claridad la situación, a mí sí, y tomé el chaleco, la escopeta y me dirigí caminando al sitio; cuestión que el refutó pero no le quedó otra que emprender el recorrido hasta el mini-mercado conmigo. Una vez en el lugar se evaluó la situación, uno de los delincuentes intentó salir abriéndose paso disparando y la respuesta nuestra fue igual, el resto al ver al compañero caído y sospechando que estaban rodeados decidieron entregarse a excepción de un menor, que intentó salir por la parte de atrás, pero se encontró conmigo apuntándole con la escopeta y no le quedó otra que entregarse. Al llegar los refuerzos procedente de la zona policial, el Inspector, mi persona y mis compañeros heridos que para buena suerte de ellos las heridas fueron infringidas en las extremidades bajas, ya teníamos la situación completamente controlada, se trasladaron los heridos hasta las clínicas y hospital respectivamente, y aquel Inspector que tan enardecidamente me discriminó por el simple hecho de ser mujer, me abrazó y me pidió la más eufórica disculpa como nunca antes había recibido, mis compañeros me dijeron que si no hubiese tomado esa determinación, tal vez los delincuentes hubiesen huido descaradamente, porque a nuestros compañeros heridos ya casi se les habían acabado las municiones. De ahí en adelante he tomado la iniciativa, cada día que pasa, de tratar de prepararme mejor en el ámbito policial, para perfeccionar mi carrera y así no ser nunca más víctima de este tipo de práctica discriminatoria.

• RECOMENDACIONES

- En primer lugar pienso que se debería iniciar una campaña educativa para incentivar tanto a las compañeras policías como a los compañeros agentes, clase, oficiales en general, a continuar sus estudios, profesionalizarse y prepararse en materia tanto de campo, urbanas, como internas legales.
- También dentro del ámbito policial en general, iniciar una serie de talleres a gran escala, con el fin de informarle a todo agente, clase, oficial, subalterno y el personal en general masculino, la importancia y el terreno que día a día hemos adquirido las mujeres dentro el seno de nuestra institución y en todos sus ámbitos, erradicando de una sola vez y para siempre, tal como lo expresa constantemente nuestro comandante en Jefe Hugo Rafael Chávez, esas prácticas discriminatorias que tanto daño nos causan.
- Otra recomendación sería, iniciar las campañas de concienciación, tal cual se ha impulsado la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, a fin de que las prácticas discriminatorias sean catalogadas delitos contra la mujer y se contemple en todos los reglamentos internos y en la nueva Ley de Estatutos de la Función Policial. Y para despedirme, quisiera acotar algo al estilo de mi comandante y señor presidente con la jocosidad que caracteriza a esta patria: Bolívar libertó cinco naciones, pero sin Manuelita, Eulalia y la negra Tomasa que le inculcó desde niño sus sentimientos en contra de la discriminación llevándolo a liberar a su pueblo de la esclavitud, sin ellas estoy segura que también lo hubiese hecho, pero le hubiese costado un poco más.
Las mujeres podemos hacer lo mismo que un hombre y con tacones altos, gracias. Dios los bendiga por impulsar tan magnífica campaña. “PATRIA, SOCIALISMO O MUERTE. VENCEREMOS”

María Morales.

• DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

Vienes 12 de febrero de 2010, se acercó un funcionario policial (Comisario Jefe) al Departamento de Inspectoría General, con la finalidad de revisar un informe realizado en dicho departamento para ser remitido a la Fiscalía del Ministerio Público. El funcionario policial se dio a la tarea de observar minuciosamente el informe encontrándolo poco explicativo

y con muchos errores, ya que creía que lo había elaborado una funcionaria policial, al enterarse que el informe había sido elaborado por un funcionario policial perteneciente a dicho departamento, los errores dejaron de tener importancia y el informe le pareció muy bueno, la funcionaria sólo lo observó con un gesto de satisfacción al ver que el errado era el funcionario policial (Comisario Jefe).

• RECOMENDACIONES

- Tener un conocimiento previo y amplio de cualquier situación antes de emitir una opinión, al mismo tiempo las opiniones deben realizarse de manera constructivas más no destructivas, teniendo como objetivo principal el mejoramiento profesional para llegar a una mejor calidad en la ejecución de las actividades laborales.
- Valorar la capacidad de redacción sin tomar en cuenta el género.
- Promover cursos de redacción a nivel Nacional en los diferentes Institutos Policiales.

Mariangely Márquez.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace aproximadamente 4 años atrás estuve realizando el curso para agente en la policía del Estado Anzoátegui, en una de sus zonas policiales, y conocí a una muchacha de nombre Ana Torres quien era casada y tenía 2 hijos, al igual que yo se encontraba ahí haciendo el curso de agente. Pude presencia como al inicio de nuestra inducción académica mi compañera fue acosada por un Comisario de nombre José Pérez, que valiéndose de su jerarquía y de su poder dentro de esa institución, le mantuvo un constante acoso a Ana, o mejor dicho, quería acostarse con ella. Pude evidenciar como su futuro de funcionaria policial se vio truncado por este Comisario, ya que con el transcurrir de los días, se dio a la tarea de darle instrucciones al reemplazante del pelotón, que para ese entonces nos comandaba, a fin de que la mantuviera hostigada con mensajes tales como: “que si no se acostaba con él la iba a mandar a votar del curso”. Durante el lapso que duró el curso pude ver como los primeros 4 meses, Ana sufrió maltratos psicológicos y vejatorios por parte del Comisario Pérez, donde el reemplazante por instrucciones de ese Comisario, le ordenaba a Ana realizar sanciones físicas. Posteriormente, el reemplazante que al igual que todos, era un alumno más del curso, se solidarizó con Ana y optó por decirle todo lo que estaba ocurriendo, ya que él también pudo evidenciar el acoso que el Comisario Pérez le mantenía. Dicho Comisario, logró obtener el número del teléfono celular de Ana y le realizaba llamadas telefónicas, intimidándola y chantajeándola, provocándole problemas con su esposo, que en una oportunidad contestó una llamada telefónica realizada por el Comisario Pérez, quien al oír la voz del esposo de Ana optó por cortar la llamada. A raíz de esto, Ana comenzó a tener problemas dentro de su entorno familiar, ya que ella le contó a su pareja lo del acoso sostenido que el Comisario le tenía. Ella trató de explicarle la situación a su pareja, pero fue en vano, pues éste interpreto que Ana y el Comisario Pérez mantenían una relación sentimental, y cada día más se fueron extendiendo los problemas entre Ana y su esposo.

Dada la situación Ana decidió contarle lo que estaba viviendo a la Jefa del Departamento de Educación de esa Zona policial, que para ese tiempo era la Subinspectora Olga Machado, la cual se mostró en solidaridad con ella recordando que en sus primeros años como funcionaria policial había pasado por una situación similar. Aunado a esto tres compañeras más, al enterarse de lo que le estaba ocurriendo a Ana, hablaron con la Subinspectora, pues también estaban siendo acosadas por el Comisario Pérez, optando dicha Subinspectora por pasarle la novedad de forma verbal al Comisario-Jefe Luís Bolívar, Jefe de esa zona policial, quien le hizo un llamado de atención verbal al Comisario José Pérez, quien después de haber dialogado con el Jefe de la zona policial, se mantuvo al margen de las alumnas por unas semanas, pero luego el acoso era directo hacia Ana. En una oportunidad ella se encontraba cerca del dormitorio de las Femeninas (alumnas) y el Comisario Pérez pasó por el pasillo, al verla de inmediato la mando a pararse firme, le giró la vista y en forma desafiante le dijo que el haberle pasado la novedad a esa Subinspectora no le hacía peso en su carrera policial, ya que él era un Comisario de muchos años de servicio y ella era una alumna a la cual no le iban a prestar la más mínima atención dentro de la institución y tarde o temprano ella terminaría por acostarse con él, porque si no lo hacia la iba a mandar a votar de ese curso o cuando se graduara la iba a mandar a cambiar para otra zona policial e iba a ordenar que la mandaran para el peor puesto de servicio de esa zona policial. Fue entonces que ella nuevamente habla con la Subinspectora Olga Machado, ésta al saber lo ocurrido le solicita a Ana un informe para pasárselo a su jefe inmediato (Comisario-Jefe. Luís Bolívar) y decide comentarle lo ocurrido a la asesora jurídica de ese departamento del cual ella estaba a cargo. Dicha asesora realizó un escrito y se lo pasó directamente al Comisario-Jefe Luís Bolívar, quien para el



momento tomó la decisión de cambiar a la asesora jurídica y a la Subinspectora, para la Comandancia General de esa policía, colocando en sus cargos a 2 personas de género masculino, dándole la más mínima importancia a lo sucedido con Ana; en cambio, con ella toma la decisión de hablarle y de explicarle que si no abandonaba el curso, la iba a expulsar por cualquier motivo, pues su continuación en el curso le estaba perjudicando a uno de sus subalternos y él prefería sacrificar a una alumna que a uno de sus funcionarios, así que ella no tenía más opción que desistir del curso, porque él era el Jefe de esa zona y, por ende, podía hacer lo que se le viniera en gana, fue cuando Ana por desconocimiento de la ley, decide renunciar al curso.

• RECOMENDACIONES

Para solventar este tipo de problema dentro de las instituciones policiales, deberían tomarse en cuenta lo siguiente:

- El cuerpo de alumnos de las instituciones policiales deberían ser manejados por funcionarios de ambos sexos.
- Los jefes inmediatos deben sostener periódicamente reuniones con el personal de alumnos y escuchar sus quejas o planteamientos.
- Debe existir dentro de la institución un departamento donde se pueda plantear este tipo de problemáticas y que sea dirigido por funcionarias capacitadas, para realizar los correctivos necesarios en las diferentes situaciones que presenten, tanto las funcionarias policiales como las alumnas que se encuentren realizando curso dentro de los organismos policiales.
- Los comandantes de las diversas instituciones policiales no deben permitir este tipo de hechos por parte de funcionarios de alto rangos.
- Debería existir una línea telefónica a nivel nacional de atención a las funcionarias policiales que sean víctimas de acoso u hostigamiento, discriminación dentro de las instituciones policiales.
- Darle la oportunidad a las funcionarias en ocupar cargos operacionales, aun tomando en cuenta el rol de madre y esposa que día a día tienen que afrontar dentro de un hogar, ya que en la actualidad hay funcionarias que adicionalmente poseen una carrera profesional y han demostrado que son capaces de dirigir un departamento e incluso hasta ser Directora de cualquier institución policial.

Vanesa León.

ARAGUA ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Al inicio de mi carrera, las femeninas de este comando eran vistas como objetos sexuales entre los hombres - entre ellos comentaban y apostaban quien la conquistaba- por lo que algunas por miedo a perder su trabajo y eran madres solteras, soportaban eso, mientras que a otras que demostraban su integridad de mujer, las catalogaban de homosexuales o en su defecto las mandaban a montar servicio en sitio no aptos, como por ejemplo depósito municipal y depósito de camiones de recolectores de basura, sitios que no tenían ambiente para ningún ser humano, con un cumplimiento de 24 horas de servicio sin compañero, entre ellas se entregaban las guardia ya que se cumplía el turno 24*24. Dos funcionarias con antigüedad y con jerarquía ambas, por la mora, soportaron esa discriminación por un lapso de un año en el sitio antes mencionado; el mal olor, los inmensos roedores (ratas), y otros transitaban, los mismos compañeros eran muy poco solidarios y los que no, eran manipulados y conducidos a que nos vieran como que no valía nuestra antigüedad y jerarquía. Fueron momentos soportados en silencio, con rabia y paciencia, esperando que algún día llegue el cambio;

por otro lado los oficiales para ese entonces, le quitaban la autoridad sobre los subalternos, mientras que a otra femenina que incurrió en faltas, por el simple hecho de acostarse con ella la protegía, mandaba a puesto de servicio sin radio, sin armamento y sola.

Esta funcionarias llenas de valor y con moral, y de ser antiguas, con jerarquía y con gran espíritu policial, al verse atadas de manos y no poder acudir a nadie, una no soportó tantas humillaciones y renuncia y la otra se subordina y la suspenden, durando así un lapso de 8 meses. Finalmente, cambia el gobierno en el que renunció y por tener buenas referencias de su servicio la llamaron y a la que fue suspendida, ambas con la frente bien en alto y por la puerta grande los nuevos jefes tanto la alcaldesa como el nuevo presidente de la institución escucharon los motivos de nuestra decisión, nos elevaron nuestra autoestima y valoraron la función de la mujer policía, respetando su espacio gracias a este gobierno las mujeres de esta institución cumplen funciones diversas, como por ejemplo motorizadas, acatan orden con respeto y mucha responsabilidad.

• RECOMENDACIONES

Las mujeres policías no deben caer en demostrar su tendencia sexual por el temor de ser rechazadas, por no perder el trabajo, pues no; hay que valorarse como mujer ya que nosotras estamos capacitadas para enfrentar cualquier situación, no importa el tamaño que sea, hay que creer en dios sobre todas las cosas, mantener el profesionalismo grande y limpio, sentirse orgullosa de cumplir tal función con ética y moral. Es todo.

Angelis Peña

BARINAS ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Aproximadamente a las 8:20 horas de la mañana de un día miércoles, recibí el servicio de recorrida interior del comando general. Luego, aproximadamente a las 8:40 a.m., me informó un cabo segundo que por instrucciones del auxiliar de tropa debía ubicar a ocho funcionarios para hacerle un callejón fúnebre a una funcionaria que había fallecido. Cumpliendo con la orden, y teniendo ya ubicados a los funcionarios, me dirigí al inspector que estaba de jefe de los servicios, para informarle quiénes serían los funcionarios que integrarían el callejón de honor; cuando llegué allí, él me dice que dónde estaba yo, a lo cual le respondí que estaba cumpliendo una orden de tropa, ante lo cual él replicó: “¡No! Yo soy el jefe de los servicios y a mí tienes que decirme a dónde vas cuando te retires de la jefatura”. Todo esto me lo dijo en un tono de voz alterado, estando presentes en ese momento el cabo segundo que me comunicó la orden y una inspectora. Yo, con un tono de voz calmado, le respondí que yo le debía respeto por su jerarquía, pero que yo soy una persona mayor y merezco respeto por mi antigüedad en la institución policial. Me respondió que me haría una amonestación, y yo le dije “Hágamela”, y me retiré de la jefatura. Cuando iba retirándome, me gritó dos veces y por todo el comando se oyó mi nombre. Seguí caminando porque me sentía muy mal. Se me bajó la tensión y de repente me subió muchísimo y tuvieron que llevarme al hospital urgentemente, porque casi me da un paro cardíaco. Este tipo de ofensas hacia mi persona es frecuente por parte de los oficiales, ya que yo soy la encargada de recorrer el comando casi todos los días para lograr que todo se mantenga sin novedad.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Aproximadamente a las 8:20 horas de la mañana de un día miércoles, recibí el servicio de recorrida interior del comando general. Luego, aproximadamente a las 8:40 a.m., me informó un cabo segundo que por instrucciones del auxiliar de tropa debía ubicar a ocho funcionarios para hacerle un callejón fúnebre a una funcionaria que había fallecido. Cumpliendo con la orden, y teniendo ya ubicados a los funcionarios, me dirigí al inspector que estaba de jefe de los servicios, para informarle quiénes serían los funcionarios que integrarían el callejón de honor; cuando llegué allí, él me dice que dónde estaba yo, a lo cual le respondí que estaba cumpliendo una orden de tropa, ante lo cual él replicó: “¡No!

Yo soy el jefe de los servicios y a mí tienes que decirme a dónde vas cuando te retires de la jefatura". Todo esto me lo dijo en un tono de voz alterado, estando presentes en ese momento el cabo segundo que me comunicó la orden y una inspectora. Yo, con un tono de voz calmado, le respondí que yo le debía respeto por su jerarquía, pero que yo soy una persona mayor y merezco respeto por mi antigüedad en la institución policial. Me respondió que me haría una amonestación, y yo le dije "Hágamela", y me retiré de la jefatura. Cuando iba retirándome, me gritó dos veces y por todo el comando se oyó mi nombre. Seguí caminando porque me sentía muy mal. Se me bajó la tensión y de repente me subió muchísimo y tuvieron que llevarme al hospital urgentemente, porque casi me da un paro cardíaco. Este tipo de ofensas hacia mi persona es frecuente por parte de los oficiales, ya que yo soy la encargada de recorrer el comando casi todos los días para lograr que todo se mantenga sin novedad.

Carmen Rivas

BOLÍVAR //

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Buena experiencia ajena. El caso se dio entre los años 1995 y 2005 sobre el colectivo policial femenino cuando eran hostigadas por parte de sus comandantes directos quienes consideraban que eran unas "funcionarias achacosas" o "problemáticas", debido a que ellas, por el hecho de ser mujer, siempre se ausentaban o faltaban al servicio para atender a su pequeño hijo o hija enferma, o para cumplir con el sagrado deber de amantar a su hijo, o porque a consecuencia de la menstruación les dolía el vientre y pedían un permiso, o cuando estaban en período de gestación y presentaban peligro de aborto; en fin, son tantas las vicisitudes que se le pueden presentar a una funcionaria que el superior en vez de facilitar la vía para resolver el problema lo que hace es agravarlo, afectando de alguna manera la estabilidad emocional de la funcionaria, lo cual trasciende al cuadro familiar poniendo en riesgo su ascenso y hasta su propio empleo.

• RECOMENDACIONES

Llamar a la reflexión y a la toma de conciencia tanto a la población masculina como a la femenina, a través de charlas, talleres sobre la equidad de género; hacerles entender que estamos en igualdad de condiciones, que hoy más que nunca el proceso revolucionario que lidera nuestro Comandante, Presidente y amigo Hugo Rafael Chávez Frías, lleva impreso la calidad humana y la justicia social expresada en nuestra Constitución como un principio constitucional.

Es importante señalar que en la policía del estado Bolívar son pocos los casos donde se discrimine a la mujer policía. Puedo decir con mucha propiedad que en estos últimos tiempos la mujer policía ha abarcado y ha llegado a cubrir muchos espacios. "Estamos venciendo".

Oly Faramalla.

CARABOBO //

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Cuando mi amiga inicio la carrera policial la asignaron al departamento de relación con la comunidad y por ser mujer la dejaron en la oficina realizando estadísticas diarias, memoria y cuenta trimestral, dictaba talleres en diferentes colegios hasta fuera de la jurisdicción. A ella le correspondía firmar los certificados por ser la facilitadora, pero los firmaba el jefe del departamento que para aquel entonces tenía la jerarquía del subinspector. Él le decía que si ella se hubiera montado en el mismo autobús hace ocho años tuviera la potestad de firmar todo lo que quisiera y hasta de mandar, pero como no era así tenía que seguir realizando sus trabajos, incluso quien recibía los reconocimientos era el subinspector y a ella no se le reconocían sus labores. A partir de eso ella empezó a colocar las iniciales de sus nombres en la parte inferior de cada trabajo, el subinspector le informó que no las colocara más porque el jefe era él y era una orden del jefe mayor, es decir, del comisario.

Una vez el comisario le solicito al subinspector las estadísticas completas de lo que iba del año, el jefe del departamento llamo por teléfono a mi amiga quien tenía su día libre, informándole que el comisario le había solicitado las estadísticas y él no tenía idea de donde podían estar. Ella le indicó que estaban en la computadora, en una carpeta llamada estadística 2008 en la parte del escritorio y le dice que no se iba a presentar porque sus días de trabajo son sagrados igualmente que su día libre, que por favor le respetara su día de descanso ya que era un domingo cada quince días. El subinspector en un tono molesto y hostil le dijo que se presentara que para eso la había pedido para el departamento.

El subinspector aún molesto y aprovechándose de la ocasión la mal informo con el comisario, diciéndole que no se había presentado a la guardia, que había cambiado la clave de acceso para ingresar a los archivos y que no quería obedecer sus órdenes. El comisario molesto también la cambio para la brigada motorizada, porque no era la primera vez que el subinspector se quejaba de la ineficiencia de la funcionaria, no sin antes pedirle la entrega del departamento por medio de un informe. Mi amiga molesta le responde que no realizaría ningún

informe porque ella no había agarrado el mismo autobús, por lo tanto, no era jefa. A raíz de eso fue amonestada.

El subinspector cada vez que se la encontraba decía que las mujeres son para tapar hueco, diciendo dicho comentario en presencia del jefe de operaciones quien era mujer, la misma en vez de defenderla lo que hacía era reírse y decía que no le tuviera cuidado que el subinspector estaba loco.

Cuando la cambiaron le toco el control y dirección de tránsito con un horario de 7 a.m. hasta 6 p.m., teniendo sólo una hora para almorzar. Si en ese momento pasaba el subinspector y no la encontraba, la dejaba de refuerzo de guardia hasta las 10 p.m. todos los días y su día libre tenía que presentarse como disponible hasta medio día. Por tanta discriminación renuncio.

• RECOMENDACIONES

Las funcionarias tenemos apoyo en cuanto a la materia legal, hay que denunciar a los funcionarios que cometen este tipo de arbitrariedades. Las funcionarias que posean cargos o jerarquía no deben humillar a las demás compañeras.

Alida Castillo

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace dos años aproximadamente una compañera era acosada por una subcomisaria que desempeñaba el cargo de economista dentro de la institución, la cual le exigía, en su estado de gestación, que tenía que cumplir con un horario excedido. Ella se sentía hostigada psicológicamente, se la pasaba llorando y los compañeros se burlaban de ella. No sentía el apoyo de nadie ni siquiera de sus compañeras ya que ellas en cualquier momento pudieran pasar por una situación similar. La hostigaban de tal forma que le impusieron un horario de lunes a lunes en jefaturas de los servicios sin tener derecho de solicitar un permiso, y si era muy necesario tenía que solicitarlo una semana antes y por escrito dirigido a los órganos regulares. Tanto fue el hostigamiento que presentó desequilibrio emocional afectando el embarazo, duro varios días manchando sangre. Teniendo un reposo, ella se reintegró a sus labores, busco ayuda, obteniendo asesoramiento legal por parte de un abogado. Al darse cuenta la subcomisaria que desempeñaba el cargo de economista y al observar la gravedad del problema, la dejaron tranquila; los supervisores de grupo la ayudaron con un horario flexible presentándose el día de dar a luz. Al reintegrarse del reposo fue cambiada a la brigada de patrullaje vehicular logrando su estabilidad laboral en la institución.

• RECOMENDACIONES

- Mejoramiento en asesoría legal
- Cambio de conducta como ayuda psicológica
- Razonar antes de encontrar una salida al problema
- Mejoramiento profesional
- Flexibilidad
- Ética profesional

Ana Rojas

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el año 1998, me encontraba realizando curso en la academia de policía del municipio Guacara. Cuando el comisario general de la policía visitaba la academia, pude notar que me observaba mucho, situación que me incomodaba. Un día, cuando me habían dejado presa por haber reprobado un examen, como a las seis de la tarde recibí una llamada telefónica del mencionado comisario, en la que me invitaba a cenar. Yo le respondí que no podía asistir, ya que me encontraba arrestada en la academia. Luego recibí una llamada del director de la academia, indicándome que el arresto había sido levantado y que aceptara la invitación del comisario. Yo le dije que no quería y le pedí por favor que le dijera al comisario que mi mamá me había ido a buscar a la academia. Luego, al otro día, el comisario me mandó a buscar exigiendo que me presentara en el comando general. Me trasladé al comando y me entrevisté con el mencionado comisario; él me preguntó que por qué no había acudido a la cita y yo le indiqué que mi mamá me había ido a buscar. Él me dijo que si quería trabajar directamente con él y yo le dije que donde me pusieran a trabajar yo realizaba el trabajo. Cuando comenzaron las pasantías en el comando general, me colocó como adjunta a él y me llamó a su oficina y me dijo que iba a trabajar con él. Se me acercó, me agarró, me besó y me dijo que todo iba a estar bien. Salí de allí como confundida y entré en la cuadra de las femeninas a llorar, por saber las intenciones que tenía este comisario. Al otro día decidí irme de baja y no pude realizar mi acto de graduación, y mi diploma él me lo rompió. Luego de seis meses, me llamaron para regresar al cuerpo policial. El referido comisario se había retirado y el comisario que recibió la nueva dirección estaba al tanto de la situación, ya que el comisario acosador había cometido el mismo abuso en varias oportunidades con diferentes femeninas.

Angélica Barazarte

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde hace mucho tiempo en los cuerpos policiales la figura femenina ha sido desplazada en diferentes aspectos, ya que ante la vista de los hombres que representan dichas instituciones la mujer es símbolo de debilidad, contrariedad, incapacidad entre otras cosas, al punto que existe la rivalidad entre el mismo género por tratar de perjudicar la imagen y el desempeño de una dama en la organización.

De tal manera, se puede tomar el ejemplo de un escenario que reiteradas veces ocurre entre las funcionarias y los supervisores de alto rango, como se detalla a continuación: “Hace 9 años aproximadamente se presentó una situación sobre una funcionaria con la jerarquía de agente que laboraba en la unidad de retén de la policía estatal, la cual estaba entregando su guardia y se disponía a salir para ir a presentar una evaluación que tenía en el instituto donde estudiaba, pero en vista de que la funcionaria que debía relevarla no llegó a la hora correspondiente, la misma tendría que retirarse del área laborar con autorización del jefe inmediato. Sin embargo, la novedad llegó al oído de un supervisor con la jerarquía de comisario que formaba parte de la plana mayor quien se opuso a dicho permiso, solicitando la presencia de la funcionaria en su despacho. Ese fue un momento muy desagradable para la femenina puesto que fue tratada de manera grotesca y vulgar, además fue cambiada de su sitio de trabajo sin razón justificada. La funcionaria, a causa del problema que se presentó, salió del lugar abrumada y descontrolada emocionalmente tomando su moto para dirigirse a su hogar, al poco tiempo de salir tuvo un accidente y fue trasladada por ciudadanos que presenciaron el choque. Posteriormente, los familiares notificaron a la comandancia lo sucedido y en pocas horas se presentaron unos funcionarios que estaban bajo la subordinación del superior perteneciente a la plana mayor, porque no estaban convencidos de lo que ocurrido. Una vez que la funcionaria culminó el reposo otorgado por el médico se presentó en la comandancia para recibir la transferencia y presentarse ante su nueva supervisora (para aquel tiempo tenía la jerarquía de inspector jefe). La conducta de la superior antes mencionada era despótica y humillante ante dicha funcionaria y otras que estaban bajo su mando, dejaban de lado su condición de mujer para menospreciar a sus subordinadas”.

En ese contexto se debe destacar que para esos tiempos muchos de los jefes que representaban la plana mayor de la policía eran personas de pocos pensamientos, muy autoritarios y egoístas ante los funcionarios que querían superarse a nivel profesional, adoptando conductas arbitrarias y poco profesionales ante los cargos que ocupaban. No existía buena comunicación entre los niveles jerárquicos y reinaba un ambiente de imposición y de poca consideración hacia la mujer. Hoy en día siguen ocurriendo situaciones parecidas en muchas instituciones policiales.

• RECOMENDACIONES

- Realizar talleres de orientación dirigidos a las funcionarias para dar a conocer los deberes y derechos como mujer tanto en el campo laboral como profesional.
- Reorientar a la población masculina de las diferentes instituciones policiales en cuanto al derecho y respeto que merecen las funcionarias policiales con la finalidad de minimizar los constantes actos que pueden llegar a ser penados legalmente, entre ellos el acoso y el hostigamiento.
- Cumplir con el proyecto de formación y capacitación continuo de los funcionarios y funcionarias, a fin de lograr el profesionalismo de los hombres y mujeres que representan los cuerpos policiales de nuestro país.
- Aplicar métodos de humanización personal con el fin de lograr un mejor ambiente para el género femenino dentro de la organización y reconocer de una vez por todas que tenemos capacidad de planificar, de dirigir y de comandar como cualquier hombre en los distintos escalafones de la estructura organizativa.

Carlys Wanloxten.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Durante el año en curso, una compañera me contó una experiencia vivida por ella en fechas recientes. Cuando mi compañera se encontraba en su lugar de servicio, le ocurrieron varios acontecimientos con un jefe inmediato, en ocasiones distintas. En una de esas situaciones, dicho jefe le insinuó directamente tener un asunto amoroso con ella. Ella le responde que no, argumentando que es una mujer casada y mayor de edad. Al superior no le importó esa respuesta y continuó con el hostigamiento, hasta tal punto que no podía ver a la funcionaria conversando con nadie (incluyendo sus propios compañeros de servicio y trabajo), pues cada vez que pasaba cerca de ella y la veía conversando con alguien (independientemente de la persona de la cual se tratase), enviaba a alguno de sus subalternos a pasarle revista a la funcionaria, y le exigía a ésta el cambio de servicio. Por esta razón la funcionaria se sentía acosada, en vista de los hechos recurrentes de acoso, acompañados de repetidos cambio de sector.

En una ocasión la funcionaria le pide permiso a su supervisor inmediato para conversar con un familiar que le iba a hacer entrega de un dinero, pero en cuanto el jefe la visualiza se llena de rabia, la manda a reportar y le ordena a un subalterno suyo que le realice una amonestación por escrito a la funcionaria. El subalterno le dijo al jefe que ese no era motivo para una amonestación, por cuanto la funcionaria había solicitado el respectivo permiso y éste le había

sido concedido. Finalmente la funcionaria fue cambiada de servicio, pero por parte del referido superior fue víctima de acoso y hostigamiento en repetidas ocasiones.

Emilia Pinto

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace dos años aproximadamente, encontrándome en el período de capacitación para el cargo de agente en seguridad y orden público, fui testigo de una vejación por parte de los funcionarios encargados de la academia. Presencí el mal trato y falta de consideración de estos con una compañera que recientemente había tenido una operación (cesárea) y que presentaba cuadros febriles y dolores en el vientre producto de dicha cesárea, los funcionarios hacían caso omiso a sus dolencias, indicando que la aspirante al cargo no era familia de ellos. Por tales circunstancias muchas de las mujeres optaban por retirarse del curso, ya que presentaban esguinces de primer grado, fracturas y otros tipos de problemas que afectaban su salud. Es de hacer notar que los superiores no tomaban en cuenta estas situaciones motivo por el cual no se realizaban los correctivos necesarios para hacer valer los derechos de la mujer y velar por su integridad tanto física como emocional, y de esta manera lograr que las mismas alcanzaran su objetivo: ser promovidas al cargo de funcionarias públicas y poder desempeñarse en el ejercicio de sus funciones para brindar respaldo y comodidad a sus familias o hijos.

• RECOMENDACIONES

- Velar por un trato digno a las mujeres que aspiran el cargo de funcionarias.
- Promover e incentivar a las mujeres por medio de talleres donde se les explique y se les dé a conocer sus derechos, para que así puedan exigir el respeto que se merecen como seres humanos.
- Apoyar a las mujeres en la superación profesional para brindar de esa manera una mejor posición para la propia institución.

Lenyis Rivera

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Es el caso de una funcionaria policial que laboraba en un grupo de guardia de 24 horas, la cual pernotaba en el comando para cumplir su rol de servicio, pero un

día se le acercó el director de la policía indicándole que salieran de recorrido por los diferentes puestos de servicio a bordo de su vehículo particular, porque en ese momento no había una patrulla disponible para realizar la supervisión; la funcionaria le indicó que no podía ir porque no era lo correcto, pues era el vehículo particular de él y la supervisión se debería efectuar abordando de una unidad policial; sin embargo, debido a la orden emanada de la funcionaria se vio obligada a montarse en el vehículo y salir a la supervisión. El recorrido empezó de forma normal pero a medida que transcurría el tiempo dicho director comenzó a mostrarse muy amoroso con dicha funcionaria, cosa que a ella le extrañó y empezó sentirse acosada, ya que le preguntaba cosas íntimas sobre su vida personal insistiendo hasta el punto de invitarla para un hotel. En ese momento la funcionaria le indicó que cual era la falta de respeto, que por favor detuviera el vehículo y la dejara bajar; en ese instante, éste lo que hizo fue activar los seguros del vehículo para que no se bajara e inmediatamente saco su arma de reglamento y le dijo que se quedara quieta para que no le pasara nada y lo acompañara hasta donde él la llevaría; la funcionaria se mostró muy nerviosa por lo que sucedía y no sabía qué hacer. Seguidamente, el director escuchó por vía transmisiones que unos funcionarios solicitaban apoyo en un enfrentamiento con unos delincuentes; comenzó a recibir llamadas telefónicas notificándole lo sucedido; inmediatamente, el director se traslado hasta el comando policial para verificar lo que pasaba. La funcionaria rápidamente se bajo del vehículo para pasar la novedad al inspector de guardia y él le indico que realizará un informe para respaldar los hechos. Posteriormente, esta funcionaria fue llamada a aclarar tal situación, de la cual había sido víctima; lamentablemente le dijeron que porque inventaba ese comentario en contra del director, que era una persona de actitud integra. Pero a partir de ese momento, esta funcionaria fue objeto de malos tratos por parte de ese director y todo el personal de jerarquía, quien la agredía y humillaba constantemente colocando en tela de juicio su integridad y honestidad. De tal modo, no le quedo más opción que renunciar para no seguir siendo objeto de hostigamiento en esa institución y poder llevar el caso hasta las últimas consecuencias.

• RECOMENDACIONES

- Que la Ley Orgánica sobre los Derechos de la Mujer se aplique en las diferentes instituciones policiales.
- Erradicar el abuso sexual en todos los niveles jerárquicos
- Que se procesen las denuncias y casos en contra de las funcionarias policiales.
- Impulsar la capacitación del personal policial masculino en el ámbito psicológico, a través de talleres de crecimiento personal o motivacional y equidad de géneros.

Selenny Báez

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Para el año de 2003 fui víctima de acoso y hostigamiento por parte de un comisario jefe de una brigada en I.A.M.Po.Val, quien para aquel entonces dentro de la institución y la sociedad tenía un status muy alto. Este funcionario se aprovechó de una crisis personal por la cual yo estaba pasando, producto de un problema legal donde fui víctima de injuria por parte de una ciudadana vecina del sector, razón por la cual acudí a este señor quien en ese momento llevaba la parte legal de la institución para contarle lo sucedido. El comisario, en efecto, me asesora y me acompaña hasta el Ministerio Público para plantear lo que me había ocurrido el día anterior. Pasado los días él me llama a su oficina y me pregunta que cómo iba la situación que si ya se había solventado el problema, dándole como respuesta que me sentía muy mal porque dicha ciudadana me quería perjudicar y estaba simulando un hecho punible y la misma me había denunciado ante el Ministerio Público, la Defensoría del Pueblo, la LOPNA y para aquel entonces la prefectura, el comisario me indica que me quede tranquila que todo va salir bien. Para el momento yo estaba adscrita a la brigada motorizada y tenía la jerarquía de detective y era la compañera de unidad de un funcionario quien tenía la jerarquía de agente y este agente era muy amigo del comisario. Luego de dos semanas el comisario nos llama por radio solicitando la ubicación de nosotros, se apersona en el lugar y nos ordena montarnos en la unidad radio patrullera para supervisar. Siempre éste hacia lo mismo hasta que un día nos llevó hasta un centro comercial con la excusa de que tenía que comprar unas cosas.

Una vez en una tienda de ropa él mismo entretiene al agente y lo envía a buscar unas camisas en la parte posterior de la tienda, el comisario me llama y me indica que quería regalarme un traje de baño azul, pero le dije que yo no se lo iba aceptar que me respetara que yo era una persona con pareja, y éste me indica que mi pareja no se merece que yo lo respete, sabiendo éste que mi pareja también es funcionario de la institución. Desde ese momento dicho comisario me enviaba mensajes de texto, me llamaba a altas horas de la noche diciéndome que si yo lo aceptaba con él sí iba a tener estabilidad, status, respeto, amor; me decía que tuviéramos un hijo, que fuera a su apartamento para que le hiciera comida, él mismo llamaba por radio al agente para que éste se apersonara en la oficina. Una vez que nos encontrábamos en la oficina éste le ordenó al agente que buscara a la señora de la limpieza y esto lo hacía para quedarse a solas conmigo, me decía que delante de todo el mundo él era comisario pero cuando estuviéramos a solas lo podía tutear y llamarlo por su nombre. Cabe destacar que mi compañero desconocía todo lo que estaba ocurriendo. Este comisario cuando se encontraba libre nos llamaba para que nos trasladáramos hasta las adyacencias de su residencia donde éste hacia su entrenamiento físico

(barras), estando allí le indicaba al agente que fuera hasta la panadería a comprarle getorade y yo por miedo salía casi corriendo a montarme en la unidad moto para no quedarme a solas con ese señor; luego el comisario me enviaba un mensaje de texto diciéndome que él había enviado al funcionario para allá para poder quedarse a solas conmigo, que si yo le tenía miedo. Las llamadas telefónicas comenzaron a ser cada vez más intensas, más frecuentes y esta situación me produjo un estado de nerviosismo permanente en mi hogar y en el trabajo, razón por la cual decido contarle a mi pareja lo que estaba pasando trayéndome como consecuencia problemas personales. Una vez que mi pareja está al tanto de lo que está sucediendo, le indico a mi compañero que no lo voy acompañar más cuando el comisario lo llame, que yo lo espero en otro lugar, actitud que mi compañero rechaza y me pregunta que es lo que está pasando, entonces le cuento a mi compañero todo lo que estaba pasando y mi compañero por la posición que tenía este comisario en la institución no me creyó. Para que me creyera esperé a que el comisario me llamara por teléfono, cuando lo hizo le puse a mi teléfono el alta voz para que mi compañero escuchara todo lo que el comisario me decía y me pudiera creer. Es de hacer notar que por miedo deje que esta persona, por tener un cargo y una posición, me vulnerara mis derechos. Por esta razón tuve que solicitar el cambio de la brigada motorizada y cambiar el número de teléfono.

• RECOMENDACIONES

A través del tiempo, las mujeres hemos sido tratadas como el sexo débil y por ello se nos vulneraban los derechos, nos creían incapaces de realizar la labor que desempeña el hombre, por eso deben adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurarle a la mujer la igualdad de condiciones sin discriminación alguna; es decir, que la mujer policía podrá ocupar al igual que los hombres cargos públicos inherente a la institución; para ello es importante también la profesionalización de todos los funcionarios y funcionarias y así dejar atrás todos los casos que de alguna manera vulneren a la mujer policía.

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. De igual manera todos debemos estar unidos como equipo por la igualdad de género y dar cumplimiento a lo que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, código civil y los tratados internacionales.

Yanirys Chacín.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Esto ocurrió aproximadamente entre el mes de febrero del año 2007 y mes de noviembre del año 2009, dentro de la Brigada de Circulación de la Policía Municipal de Valencia.

El director convocó a todos los funcionarios y funcionarias de la brigada a una reunión general, con el fin de efectuar una evaluación del personal y escuchar los puntos de vista de cada uno de los funcionarios y funcionarias. Sin embargo, el comisario en vez de darnos consejos para un mejor desenvolvimiento en nuestro trabajo lo que hizo fue darnos órdenes no relacionadas con roles policiales, como por ejemplo: “no tienen permitido cruzar palabra alguna con los funcionarios de operaciones”, “no se pueden mover de los puntos por ninguna razón (no importando las necesidades personales de los funcionarios)”, etc. Después de un determinado tiempo él nos señaló: “que si alguno de los funcionarios tenía alguna novedad o alguna queja del trabajo se podía levantar y dar su opinión, que eso no iba a tener ningún tipo de repercusiones personales”. Así fue como tomé la decisión de levantarme y hablar. Dije que no me parecía correcto estar cuidando puestos para personas que no tenían nada que ver con la institución sólo porque eran conocidos o familiares del jefe, que de verdad no me parecía, que a veces el sol era inclemente y uno necesitaba resguardarse del mismo y los supervisores no permitían ni siquiera eso, y que si nos veían nos dejaban como refuerzo de guardia o simplemente nos amonestaban por negligencia en sector de servicio. Al concluir mi intervención, el director simplemente no tomó nada en cuenta de lo que dije y dio por terminada la reunión.

Al siguiente día en plena formación me cambiaron de sector de servicio a un semáforo que debería ser montado por tres funcionarios. Me enviaron sola desde la 7:00 a.m. a las 7:00 p.m. con solamente una hora para almorzar y con el supervisor vigilando por si llegaba 5 minutos tarde para dejarme como refuerzo de guardia, y si por alguna razón se cogestionaba el tránsito también me reportaban por la central, por transmisiones. El stress y el acoso por parte del supervisor era excesivo, no me permitía hablar con nadie ni siquiera con mi propia pareja (por este mismo problema yo ya no podía con la depresión y nuestra relación tuvo que terminar).

Todos los funcionarios empezaron hacer cursos de mejoramiento personal, yo no asistí a ninguno simplemente porque la jefa de operaciones no lo permitió. Esta situación duró alrededor de cuatro meses.

De allí me enviaron a otro semáforo igual de fuerte y con la presión del mismo supervisor. Luego pasado un determinado tiempo con esa presión con la cual me acostumbré a vivir, yo volví con mi pareja y en esa reconciliación quede en embarazada. Al saber la noticia se lo comuniqué a la

jefa de operaciones de la brigada, la cual no me dijo nada y me dejó trabajando en el mismo sector de servicio. Ese día por las molestias normales de un embarazo tuve que ir de urgencia al baño, en ese momento el supervisor pasó y no me vio, me reportó y de paso me envió a otro punto más fuerte. Al siguiente día (09 de junio del año 2008) perdí mi embarazo. Tiempo después por causa de la misma depresión me detectaron una úlcera gástrica que hizo que mi hemoglobina llegara a 7 cuando lo normal en una mujer es de 13 a 18. Terminado mi reposo me reintegré a mis labores y todo volvió a ser igual, pero yo ya no era la misma.

Un sábado cuando estaba en mis labores escuché como ellos humillaban a todos los funcionarios por transmisiones, me percaté que no andaban en sus motos, sino que estaban dando rondas en un vehículo particular y consumiendo bebidas alcohólicas: el colmo de las inmoralidades. Decidí realizar un informe y pasarlo a asuntos internos ya que la jefa de operaciones era su protectora. Al final nunca se hizo justicia y en la actualidad dicho funcionario fue premiado como escolta de un alto jefe policial.

• RECOMENDACIONES

Se tiene que acabar el autoritarismo y el amiguismo dentro de la institución, la moral se debe ganar trabajando y con respeto hacia sus subalternos. Así nuestra institución tendrá funcionarios capaces y con moral para cumplir cualquier orden emanada por la superioridad.

Yenifer Rico.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En cuanto a estudios: Desde el año 1997, se ha venido observando la obstaculización de los estudios de las mujeres policías a consecuencia del excesivo servicio policial realizado por éstas, retardándose de tal forma el normal desempeño de las labores de las funcionarias, así como la superación profesional y personal de las mismas.

En cuanto a servicio policial: Desde el año 1997, ha habido cierta variación: 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, en cambio, las actividades se han orientado mayormente hacia el trabajo en oficinas y a la realización de charlas sobre diferentes temas de prevención, con lo cual las femeninas han sido desplazadas de la mayoría de las actividades operativas y tácticas.

En cuanto a cargos en la estructura directiva: Desde el 1997 hasta la actualidad, ninguna mujer policía ha

ocupado cargos directivos de forma estable, puesto que apenas ha habido períodos de asignaciones a muy corto plazo en dichas labores, y las funcionarias siempre han sido desplazadas por personal masculino, sin que se haya tomado en cuenta ni los conocimientos ni los niveles de actualización policial de las mismas.

• RECOMENDACIONES

En cuanto a estudios: Por ser las mujeres policías quienes siempre se han preocupado más por actualizarse, con relación a los cambios que la profesión demanda, ellas deberían ser consideradas en primer plano para fines de estudios, entre otros; al respecto, se debería tener presente, sobre todo, el nivel de comprensión intelectual y captación operativa demostrado por las funcionarias en talleres y cursos, y la facilidad que éstas poseen para transmitir prácticamente todo lo que aprenden.

En cuanto a servicio policial: Si las mujeres policiales son instruidas de igual forma que el personal masculino, un porcentaje equitativo de funcionarias debería estar designado como participantes en los diferentes grupos operativos y tácticos policiales; con lo cual se lograría, entre otros resultados, la resolución equilibrada de la mayoría de los conflictos con las comunidades, ya que en éstas las mujeres suelen tener mayor participación y aceptación.

En cuanto a cargos en la estructura direccional: Debería haber aspirantes femeninas 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. Las funcionarias deberían ser vistas como profesionales que contribuyen a los cambios que requiere el país en materia policial.

Al respecto, una de mis recomendaciones es exigir que quienes concursen para optar a los cargos directivos, en los diferentes organismos policiales, sean funcionarias y funcionarios actualizados, sobre todo en vista de que, por lo general, cuando estos cargos son ejercidos por quienes no poseen conocimientos vigentes sobre las nuevas leyes policiales, se mantienen en ejecución nociones y prácticas operacionales obsoletas, aunado a que dichas personas desactualizadas tienden a considerar como enemigos a quienes tratan de hacerle correcciones y recomendaciones (sobre todo, infortunadamente, si se trata de mujeres policías).

Iris Gual

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Realizando el curso de agentes de seguridad y orden público tanto mis compañeras de curso como mi persona fuimos objeto de vejámenes dirigidos a intimidar y socavar la integridad del personal de alumnos y alumnas de esa institución. Dichos vejámenes consistían en palabras obscenas, seudónimos y actos de aparente disciplina que no eran tal, sino que respondían a satisfacer los egos del personal de funcionarios destacados en esa dependencia. Desafortunadamente este tipo de conductas abusivas no provenían sólo de la superioridad inmediata masculina, sino también femenina, alegando que esto era para fortalecer el estado mental y físico del personal de alumnas y alumnos. Cabe destacar que no se trataba de la necesaria preparación física y psicológica para afrontar la función policial, por el contrario, un constante hostigamiento físico y mental para (según ellos) descartar “el personal no apto para dicha función”.

Las directrices emanadas de la superioridad dictaban la pauta a seguir por el personal de esa dependencia, haciendo mayor referencia al personal femenino, siendo estrictamente supervisado y severamente amonestado en caso de incurrir en acciones negligentes, sabiendo que el mayor número de novedades no provenía de este personal.

Este tipo de actuaciones responden, entre otras razones, a la asimilación a la perspectiva masculina dentro de las instituciones policiales, queriendo con esto no darle la equidad e igualdad a la mujer, sino por el contrario convertir a la misma en una funcionaria que para ser respetada debe asumir este tipo de actitudes abusivas tanto con los hombres como incluso con ellas mismas.

Responde también a la asimilación a la perspectiva militar queriendo asumir actitudes, comportamientos y hasta vocablos no propios del funcionario y/o funcionaria policial, olvidando que nuestras instituciones son de carácter civil y profesional.

• RECOMENDACIONES

- Eliminar la mentalidad militar dentro de las instituciones policiales.
- Hacer esfuerzos para borrar las barreras de género y darle mayor equidad e igualdad a la mujer dentro de las instituciones policiales para de esta manera equilibrar la convivencia hombre-mujer.
- Profesionalización de todos los funcionarios y funcionarias para así dejar atrás todos los casos que de alguna manera vulneren a la mujer policía.
- Un conocimiento a profundidad de la Ley Orgánica de la Mujer para una Vida Libre de Violencia, para así entender y defender nuestros derechos como mujeres y policías.

- Fomentar e incentivar el ingreso de un mayor número de funcionarias y así tener un mayor equilibrio en la toma de decisiones dentro de las instituciones.

Cynthia Jorgen

• EXPERIENCIA AJENA:

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; también cometían el atrevimiento de apersonarse de noche en el sitio donde las funcionarias se encontraban cumpliendo con sus guardias reglamentarias, para tratar de abusar de ellas.

En algunos casos, los funcionarios llegaron de hecho a abusar sexualmente de algunas de las femeninas. Las víctimas de estos abusos eran amenazadas por sus agresores, quienes les decían que si llegaban a contarle algo de eso a alguien, declararían en su contra alegando que ellas mismas habían ofrecido acostarse con ellos, y que sólo a ellos les creerían, ya que eran “amigos de los jefes”.

Algunas funcionarias renunciaron al empleo que con tanto esfuerzo y dedicación habían logrado obtener; otras, en cambio, decidieron dejarlo así y continuar como si no hubiese pasado nada, ya que en los cuerpos policiales se ve muy poco el enjuiciamiento o punición de funcionarios masculinos. Esta última es una de las razones por las cuales ellos se sienten envalentonados y muy posicionados, ya que quienes realizan las investigaciones de los casos de policías masculinos casi siempre son también policías hombres, y entre ellos hay como un código o pacto según el cual “yo no te investigo, porque hoy te pasa a ti, pero el día de mañana me puede pasar a mí y entonces tú no me vas a investigar”.

Generalmente, hechos como los que he referido quedan siempre sin resolver, y en otros casos el dinero puede más que la razón y todo permanece impune.

• RECOMENDACIONES

- Que en cada instituto policial algunas funcionarias ejerzan como jefes, ya que ellas, por ser mujeres, entenderían más a fondo el problema o la situación que se esté presentando ante agresiones y/o abusos a femeninas.
- Que las víctimas de estos abusos denuncien todo sin miedo alguno.
- Darle respaldo y apoyo a las funcionarias que hayan pasado por situaciones tan penosas y deprimentes,

para que ellas no sientan que las dejaron solas o las abandonaron en momentos tan difíciles de olvidar.

- Colaborar con el crecimiento y progreso profesional del personal femenino, sin ningún tipo de discriminación.
- Desarrollar habilidades y tácticas que demuestren la importancia de la participación integral de la mujer en el cuerpo policial.
- Dar a conocer a la ciudadanía en general la importancia y utilidad que conlleva la participación activa de las funcionarias en una institución policial.
- Dictarle charlas al personal masculino, mediante las cuales les quede claro que sus compañeras de trabajo, aunque desempeñen la misma profesión que ellos, son ante todo damas.

Josefa Aparicio

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

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. En mi caso particular este superior era el responsable de verificar las instalaciones del comando, pero siempre al momento de entregar la guardia constantemente conseguía novedades, lo que acarreaba un pretexto para entregar la guardia o agredir verbalmente al personal femenino con ofensas y groserías, atentando de esta manera contra nuestra integridad moral y psíquica. Una de las cosas que nos decía era que no servíamos para nada, ni siquiera para hacer hijos; esta situación era reiterativa con todo el personal femenino de guardia. Así mismo una noche estaba de guardia con 24 horas de servicio, conjuntamente con dos funcionarias femeninas en la oficialía de guardia y con un inspector: Jefe de los Servicios, las cuales según el rol de guardia se distribuían así: una funcionaria de 09 a 12:00am, otra 12:00 a 03:00am y otra 03:00 a 06:00am. Yo estaba en el segundo rol de guardia y como a las 02:00 horas de la madrugada aproximadamente, de repente se presentó el supervisor indicándome que le reportara las novedades a la hora, seguidamente se las indiqué. Posteriormente, me ordenó que me trasladara hasta las habitaciones del personal femenino que él supervisaría personalmente si el personal se encontraba allí; de forma inmediata le notifiqué que esa no era hora para la supervisión ya que ese personal estaba descansando y que posteriormente cumpliría con su rol de servicio asignado; se mostró molesto y me indicó que si no le abría las puertas de las habitaciones me sancionaría por no cumplir una orden. Pero inmediatamente pegué un grito y le hice un llamado al Jefe de los Servicios que se encontraba en su habitación descansando, él velozmente se trasladó hasta el pasillo y observó lo sucedido, yo le expliqué lo

que pasaba y él consecuentemente le indicó al supervisor que lo acompañaría a hacer la supervisión, diciendo éste que no supervisaría nada y se retiró de forma inmediata muy molesto. Al día siguiente le pasé la novedad de lo sucedido a la inspectora encargada del personal femenino, ella me dijo que no hiciera nada, ningún informe, porque este superior estaba acostumbrado a eso y si pasaba la novedad, él me hostigaría hasta hacerme renunciar. De momento no pensé en hacer nada, pero siguiendo las instrucciones del Jefe de los Servicios que me había indicado realizar un informe de lo sucedido para él notificarlo a la Dirección de Asuntos Internos y comenzar así una investigación, pues él había escuchado que esto sucedía constantemente. Para mí fue lo peor que hice en ese momento porque a partir de allí fui objeto de malos tratos por parte de ese superior, quien me agredía constantemente y me humillaba colocando en tela de juicio mi integridad personal hasta el punto de colocarme en los peores servicio de guardia. Esto generó un desequilibrio emocional y mental en mí, que no me provocaba nada y lo que deseaba era abandonar todo, hasta incluso renunciar; así mismo estos maltratos me afectaron en mi vida personal, ya que en el momento en que estaba en mi hogar, pensaba sólo en el trabajo y en el superior acosador. Mi tranquilidad emocional estaba afectada y lo que menos quería era regresar a mi labor policial, porque sabía que al retornar comenzaba nuevamente el ciclo de acoso generado.

• RECOMENDACIONES

- Que se aplique la ley contra la mujer en las diferentes instituciones policiales.
- Erradicar el abuso de autoridad en todos los niveles jerárquicos.
- Impulsar la capacitación del personal policial masculino en el ámbito psicológico, a través de talleres de crecimiento personal o motivacional y equidad de géneros.

Leinis Ramírez.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace tres años pasé por una situación que no se la deseo a nadie: fui hostigada por los supervisores de la brigada motorizada estando en la brigada de circulación. Para ese entonces tenía un horario de trabajo en la brigada de tránsito donde cumplía mis labores de 6:00 a.m. hasta las 7:00 p.m., de lunes a sábado, eran más de doce horas de trabajo; sumado a esto los funcionarios antes mencionados no me daban permiso para descansar y mucho menos para ir al baño y si lo hacía me contaban los minutos; si pasaban y no me veían, sin preguntarme dónde estaba o qué me había pasado, me dejaban de

refuerzo de guardia, lo que quería decir que tenía que trabajar el día domingo, y si por cansancio me sentaba un momento me quitaban mi día libre, el único que tenía para compartir con mi bebe. Cabe destacar que era tanto el hostigamiento que los funcionarios pasaban y se reían de mí, sin importarle que estuviera llorando de impotencia, y no podía defenderme porque la Jefa del Departamento de Circulación para aquel entonces, era amiga de esos supervisores. Uno de ellos pasaba y me decía que tenía que llevar sol y tragar monóxido de carbono, que mi lugar era estar parada en medio de la intersección y que no me moviera ahí. Todo los días era lo mismo, hubo un momento en que llegué a preguntarme qué era lo que había hecho tan mal para que lo estuviese pagando de esta manera, porque no me merecía ser tratada así sin consideración alguna a mi condición de mujer. Esto me afectó de tal forma que sufro hoy constantemente de dolores de espalda y mis piernas están llenas de varices.

• RECOMENDACIONES

- Que el personal de supervisión tenga un curso de relaciones humanas.
- Realizar supervisiones directas, verificando las labores de los subalternos, para corroborar directamente la labor realizada por los mismos y evitar de esa manera que se difame la actividad de los funcionarios en los sectores de servicios. Velar por la integridad emocional de las funcionarias, que no sean vejadas por los supervisores, haciendo cumplir de esa manera sus derechos consagrados en las leyes de la república.
- Motivar a las funcionarias al buen desempeño de sus funciones, capacitándolas por medio de talleres, seminarios y otros métodos conocidos, que contengan información inherente a sus funciones y puedan ayudar a satisfacer el compromiso adquirido con la ciudadanía.

Mayury Molina.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

A principio del año 2006, específicamente cuando se inicia la Dirección de Circulación, empezábamos las labores de dirigir el tránsito a partir de la 6:40 a.m. a 6:45 p.m., sólo teníamos una hora de comida, nos quedábamos estáticas en un punto a pleno sol sin tener unos minutos de descanso, cuando llovía usábamos los ponchos impermeables para estar en un punto; nos generaba toda una presión pedir permiso para ir al baño y si nos daban permiso, nos contaban los minutos, nos llamaban por radio, sino estábamos en el punto eras reportada y tenías que estar ahí hasta en la hora de almuerzo.

El único descanso que teníamos era de 12:00 m a 1:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. exactos; después del almuerzo si uno pedía permiso para ir al baño, el funcionario supervisor de la zona respondía con ironía que la hora de almuerzo había pasado, que no había motivos para pedir permiso. El otro acoso era cuando te llamaban la atención por entablar una conversación con alguien sea con ciudadano civil o funcionario de otra institución, porque tristemente hasta con la misma institución estaba prohibido hablar, que para ese entonces sólo existían dos Divisiones la de Operaciones y la de Circulación. Cuando nos trasladaban para los punto de trabajo en el autobús asignado para eso, pedían constantemente reportes por radio para saber por donde andaba el autobús y para presionarlo a llegar rápido al lugar, también le pedían que cuando llegara se reportara velozmente para ver si estábamos ahí, si faltaba alguien era reportado y enviado como refuerzo de guardia, o sea tenía que estar disponible los días libre que eran un fin de semana libre y otro no. Pasábamos 6 días trabajando y si había eventos los domingo también teníamos que trabajarlo. Algunas reportadas no disfrutaban de descanso en todo un mes.

Si te quitabas el cucalón, un casco para el sol, eras reportado, así te lo hubieses quitado para secarte el sudor; de cuando en cuando el director te obligaba a pararte firme cuando el pasaba por el punto. Con los teléfono también teníamos problemas, no podíamos atenderlos así fuera un familiar, por lo que éramos incluso amonestadas. Hasta una vez fui reportada por no caer en el juego de un supervisor y no reírme con sus ironías, por no responder a su sarcasmo me reportó para reforzar guardia.

Nuris Córdova.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace aproximadamente tres años y medio, recién ingresada a esta institución, específicamente en la Brigada de Circulación, tuve una experiencia desagradable con un supervisor de dicha brigada. Encontrándome en el sector de servicio a su cargo, el supervisor comenzó a hacerme proposiciones personales tales como: “vamos a salir a tomarnos algo” o “vamos a almorzar”. En vista de mi negativa ante tales proposiciones, él comenzó a realizar llamados de forma repetitiva vía transmisiones, indicándole a la central de comunicaciones que yo no estaba realizando mi labor, cuando realmente me encontraba canalizando el control y dirección de tránsito en la intersección de la avenida Branger cruce con avenida Michelena, labor que pudo ser corroborada por el otro supervisor de zona al igual que por el resto de los compañeros de trabajo en ese sector de servicio. Cabe mencionar que también tuvo una serie de inconvenientes con el otro supervisor de zona por la forma incorrecta y por la falta de ética profesional al hacer los llamados por

la central de comunicaciones indicando cosas que no eran ciertas para perjudicarme. Posteriormente, fui cambiada de sector de servicio, el supervisor siguió insistiendo con sus proposiciones indecorosas por mensajes de texto a lo que le respondí nuevamente que no, por lo que dicho funcionario le indicó a la funcionaria encargada de operaciones, para ese entonces, de la brigada de circulación, que yo le había faltado el respeto por mensajes de texto, por lo que le solicitaba una amonestación escrita para mí, a lo cual ella accedió sin tomar en cuenta mi opinión ante tal situación. Por lo que procedí a esgrimir alegatos en mi defensa según lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública, solicitando una reunión con el director de la brigada, el funcionario implicado y la jefa de operaciones, reunión que no me fue concedida, quedando sin efecto dicha solicitud de amonestación y sin hacer entrega de ningún tipo de oficio al respecto según lo establecido en la ley.

• RECOMENDACIONES

- Realizar supervisiones directas verificando las labores de los subalternos, para corroborar directamente la labor realizada por los mismos y evitar de esa manera que se difame la actividad de los funcionarios en los sectores de servicios.
- Velar por la integridad emocional de las funcionarias, que no sean vejadas por los supervisores, haciendo cumplir de esa manera sus derechos consagrados en las leyes de la república.
- Motivar a las funcionarias al buen desempeño de sus funciones, capacitándolas por medio de talleres, seminarios y otros métodos conocidos, que contengan información inherente a sus funciones y puedan ayudar a satisfacer el compromiso adquirido con la ciudadanía.

Rossana Cristancho.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El caso se refiere a una femenina de rango agente, donde un detective le proponía que tuviera una relación amorosa con él, pero ella no aceptó tal proposición aclarándole que no le agradaba mantener pareja en su área de trabajo. El funcionario en cuestión, valiéndose de su jerarquía, comenzó a exigirle mucho más de lo que daba en su labor, extendiendo su horario de trabajo y proporcionándole un trato discriminatorio sin tomar en consideración su condición de mujer, recibiendo insultos, vejaciones, humillaciones y faltándole el respeto con el lenguaje que utilizaba. Motivado a todo lo antes expuesto, la funcionaria por falta de conocimiento en la manera a proceder a fin de exigir sus derechos como policía y ante

todo como mujer, se vio afectada emocionalmente, lo que trajo como consecuencia la solicitud de su baja, para el cese de sus funciones dentro del instituto policial, en el que se desempeñaba.

• RECOMENDACIONES

- Capacitar a la mujer policía mediante jornadas de instrucción anual, en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia.
- Erradicar mediante talleres de capacitación al personal de alta gerencia, el mal uso de autoridad.
- Respeto del personal de alta gerencia hacia la mujer policía, a fin de considerar su condición en cuanto a su género, a objeto de asimilar su rol de madre como profesional.

Sollymar Pérez.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Las funcionarias policiales siempre han sido discriminadas por los supervisores y por las mismas compañeras por el hecho de cumplir una orden.

Este caso le ocurrió a una Subinspector la cual fue objeto de abuso de autoridad por parte del comisario de la policía y la jefe de operaciones, ya que debido a una confusión fue acusada del delito de extorsión, siendo

procesada a nivel policial, pasando por la humillación de ser esposada y trasladada como un delincuente por los mismos compañeros, luego se le comprobó su inocencia quedando en libertad plena. El comisario, al enterarse de la sentencia que le dictó el juez a la funcionaria y no estando conforme con el veredicto, molesto realizó una llamada telefónica a la jefatura de los servicios ordenándole a la oficial de guardia que no le diera ingreso a la Subinspector, que si lo hacía le iba a solicitar una amonestación por no acatar la orden directa. Posterior a eso la Subinspector se entrevista con la Jefe de Operaciones, la cual de forma grosera le indica que es mejor que renuncie siendo esto lo mejor para todos, debido a que el comisario no la quería ver en las instalaciones de la policía, pero la Subinspector absuelta debía ser reintegrada a sus labores, por lo cual el comisario ordenó dejarla a la orden de la Jefatura de los Servicios sin armamento donde fue objeto de acoso verbal por parte de los funcionarios policiales ejerciendo así presión para que renunciara. A causa de esa presión emocional y laboral, la Subinspector aceptó realizar la renuncia.

• RECOMENDACIONES

Las funcionarias tenemos apoyo en cuanto a la materia legal, hay que denunciar a los funcionarios que cometen ese tipo de arbitrariedades, las funcionarias que posean cargos o jerarquía no deben humillar a las demás compañeras, el departamento encargado de las denuncias o procedimientos legales debería ser imparcial y no estar sometido a las órdenes del director de la policía, como ocurrió en este caso.

Yetsi García.



COJEDES //

TEMA: SOMOS MÁS FUERTES Y MÁS DIFÍCILES DE VENCER

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Una de mis experiencias vividas dentro de la institución policial fue cuando realicé mi curso para formarme como oficial de policía, en el cual viví momentos duros al igual que un masculino, tuve que enfrentar muchos obstáculos como humillación, esfuerzo físico y psicológico. Después de graduada también he tenido que afrontar dificultades donde hay que imponer carácter, respeto e igualdad de género, lo que me ha ayudado a realizar varios procedimientos dentro de mis labores de patrullaje. Es por esto que digo y pienso que el sexo femenino cumple con mayor cabalidad con sus labores policiales cuando sabe imponer el respeto, porque a pesar de que nos consideren el sexo débil, somos más fuertes y más difíciles de vencer.

• RECOMENDACIONES

- Charlas.
- Talleres de Igualdad de Género.
- Talleres Psicológicos.
- Realizar estudios personales, educativos, culturales de cada una de las funcionarias y funcionarios que integran las Instituciones Policiales, militares entre otros, para indagar sobre su integridad.

Estas recomendaciones son para evitar que en las instituciones exista este tipo de inconveniente con el género femenino que cumple un rol tan importante dentro de las mismas.

Misbelys Peraza.

DISTRITO CAPITAL //

TEMA: TRAS LA EQUIDAD DE GÉNERO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En mi tiempo de carrera policial he visto y escuchado muchas casuísticas, pero ninguna en particular que tenga semejanza como la de mi compañera, la Agente Gil, que cuando trabajaba en la Jefatura del Valle, recién

graduada, sin experiencia suficiente, rodeada siempre de masculinos donde perennemente había esa discriminación por el poder y el machismo, tenía que lidiar con ellos, para ganarse la confianza, el respeto y un grado dentro del núcleo de esos hombres de ley. Muchas veces tenía que servir de ama de casa a la hora de la comida, de secretaria cuando había que pasar un parte o simplemente tomar nota, de consejera al escuchar sus propios problemas, de carcelera a la hora de pasar rondas, donde habían dos detenidas: una por droga que era toda una loca, desordenada y mala conducta, y otra por porte ilícito de armas que se llamaba Ana, que era sin embargo más responsable, en el sentido que vendía café a los demás presos para ayudar a su menor hijo, a quien podía ver sólo en horas de la visita, todo eso en espera de ser trasladada a la cárcel de Los Teques. La Agente Gil estudiaba en las noches a la hora de la ronda, Ana le daba las buenas noches y siempre le ofrecía un poquito de café. El día de su traslado la Agente estaba libre, y Ana se negó a ser trasladada a Los Teques, a la cárcel de mujeres, por los funcionarios de la Prefectura, ella decía que “si no la trasladaba Gil, no se iba”. Al día siguiente recibe su servicio la Agente y se entera de lo sucedido el día anterior, y fue llamada por el Jefe Civil para el traslado. Al llegar de Los Teques fue citada por su Comandante en la Brigada Femenina donde le realizaron una entrevista para saber el porqué la detenida Ana prefirió que fuere ella quien la trasladara y no la Agente de guardia para ese día. Luego fue vejada, insultada y amonestada por haber hecho una mala interpretación de una simple función en el cumplimiento del deber policial, por haber servido muchas veces de consejera de esa pobre mujer quien tenía la necesidad de una mano amiga y no de represión, ya bastante castigo había sufrido al perder su libertad y su dignidad.

Entonces es cuando una se pregunta: ¿si soy policía para ayudar a las personas, por qué mi superior me sanciona con un arresto?, ¿acaso ella no es mujer?, ¿no tiene también necesidades físicas y espirituales?, ¿acaso no es también madre y policía?, ¿y la calidad humanidad dónde quedó?; seguramente cuando efectuó el juramento de servir a la comunidad, nunca leyó la Biblia donde dice que amarás al prójimo como a ti mismo, ¿qué le sucedería a Gil o a cualquier mujer policía si por un mal procedimiento la mandan a Los Teques y se encuentra con una detenida como Ana, quien ha tenido muchas entradas en ese retén?, ¿le darán la bienvenida con flores y regalos? No ¿verdad?, y si Gil se la encuentra en la calle y la ve de frente ¿cuál sería la reacción de Ana?

• RECOMENDACIONES

- Sería bueno hacer un análisis de los hechos antes de emitir un juicio de valor que dañe la reputación de la mujer que porta el uniforme.
- ¿Será que cuando se asciende a un cargo superior se pierde la sensibilidad humana o es un requisito?

- ¿Por qué se cuestiona al subalterno en el desempeño de sus funciones, más aún cuando es mujer, o es que piensan que por ser del mal llamado sexo débil somos más frágiles de manipular, sobornar o engañar, o es que el proceso de formación policial no es igual para todos?

Herlinda Colmenares.

TEMA: ORGULLOSA DE SER FUNCIONARIA POLICIAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En busca de una mejor calidad de vida para mi familia, llegué a la Comandancia General de la Policía Metropolitana, donde me informaron que sólo había vacante para realizar un curso para agente policial. En virtud de los beneficios que ésta ofrecía, presenté todos los exámenes quedando apta, iniciando mis labores el 1 de diciembre de 1999, en las instalaciones de la Escuela Policial de Camurí Chico, Estado Vargas. Desde ese primer día comenzaron también las humillaciones al ser colocadas en fila donde las alumnas antiguas nos trasquilaron un mechón de cabello como parte de la iniciación, y seguidamente nos raparon la totalidad del cabello.

Transcurridos los primeros 15 días de curso sucede la tragedia de Vargas, siendo trasladadas las femeninas en un helicóptero de las fuerzas armadas hasta Valencia. Allí nos recibió la policía de Carabobo en su Comandancia General, regresando al siguiente día para Caracas y a la semana siguiente fuimos ubicadas las 26 femeninas en el Instituto Universitario de la Policía Metropolitana (I.U.P.M.), ubicado en el Junquito y reconocido por ser el instituto formador de oficiales, donde también nos recibieron desde el primer día con humillaciones, maltratos, vejámenes. Ejemplo de eso fue cuando cumpliendo instrucciones nos formaron en filas con la finalidad de mostrarnos un burro e indicarnos que ese animal era más antiguo que todos nosotros y que por tanto debíamos pararnos firmes ante él. Todo esto por ser personal aspirante a agentes. De igual modo se hizo presente la discriminación entre las femeninas aspirantes a oficiales hacia las aspirantes agentes, dividiendo el espacio del dormitorio de forma desigual, aun cuando las aspirantes agentes éramos un número mayor, nombrando y comparando de manera despectiva el área que nos asignaron (el más amplio asignado a las cadetes y alférez fue denominado las mercedes y el más angosto para las alumnas carapita). Así continuo nuestro transcurrir del curso donde pude presenciar otros maltratos físicos y psicológicos tales

como los golpes efectuados a las alumnas por parte de los alférez en sitios no visibles y hasta íntimos a objeto de no evidenciar marcas; la restricción del horario para hacer uso de los sanitarios a fin de no coincidir con algún superior; cumplir órdenes arbitrarias al punto de tener que presenciar firmes la realización de sus necesidades fisiológicas; cumplir un horario de descanso para conciliar el sueño máximo de tres horas (12-03 a.m.); tener que elaborar todos los días a las 3:00 a.m. el desayuno para más de 500 personas; no obstante, a pesar de estos obstáculos culminé con éxito mi formación inicial como agente policial, me gradúo y llego a la gran brigada femenina donde prevalecía la “ley del más fuerte”. Allí aprendí y viví muchas cosas que me fortalecieron aún más como mujer y funcionaria, entre ellas darme a respetar y hacer valer mis derechos como lo que era toda una femenina. Me tocó luchar con acosos de diferentes tipos: sexuales, psicológicos, instigamientos, entre otros, rompiendo así con el paradigma del “sexo débil” y gracias a Dios superados. Seguidamente continué mi formación profesional a nivel Universitario obteniendo el título de T.S.U. en Trabajo Social en el C.U.C.; seguí preparándome con un Componente Docente egresando de la UPEL, a pesar de mi horario y responsabilidades tanto laborales como de madre y estudiante. La Institución me dio la oportunidad de ejercer mi carrera dentro del área de Bienestar Social, encargándonos de administrar los beneficios Socio-económicos de todos los funcionarios y sus familiares, eso no nos eximía de tener nuestros operativos los fines de semana y los acuartelamientos por estados de alerta en nuestro País. Hoy en día tengo dos maravillosos hijos, la mayor es agente policial y estudiante de derecho, y mi hijo menor es analista de recursos humanos del Metro de Caracas y estudiante de informática y yo estoy cursando el 6to semestre de Derecho. Aunado a esto fui llamada al proceso de selección de la Policía Nacional. Actualmente, estoy presentando las pruebas para el ingreso a la migración respectiva, y lo que me gusta de este cambio es que retomamos ese contacto con la comunidad con una visión nueva, la cual puedo alternar con mi profesión de Trabajadora Social, dando así un mayor beneficio no sólo Institucional sino comunitario; es por eso que me levanto todos los días a la 5:00 a.m. con ganas de seguir luchando y a la vez venciendo todos los obstáculos que se puedan presentar. Le doy gracias a Dios por lo que soy y lo que tengo, me he caído y me he levantado con orgullo y he aprendido que querer es poder. Todo cambio siempre es bueno así que no hay que resistirse a la bienvenida de nuestra Policía Nacional. Soy Mujer, Madre, Hija y Policía de mi hermoso país Venezuela.

• RECOMENDACIONES

Una vez vividas estas experiencias de maltratos, humillaciones y vejámenes recibidas durante este proceso y después de graduada, logré superarlas gracias a la base

familiar, moral, espiritual que llevo dentro de mí y a la formación académica recibida durante el curso que hizo que conquistara mis metas planteadas alcanzando mi objetivo: GRADUARME. Descarte lo malo y fortalecí mis metas como ser humano, profesional y servidor público a corto, mediano y largo plazo, a sabiendas que aún en la actualidad se evidencia la discriminación, humillación y maltrato que padece el personal femenino, aunque cabe destacar que en menor medida debido a las leyes y a los derechos humanos. Se nota un avance en la erradicación de este tipo de prácticas inhumanas, pero sugiero que se haga más énfasis en el respeto a la dignidad de las mujeres que como muchas hacemos un gran esfuerzo por formar parte de una institución como esta enalteciendo los valores de nuestra patria.

Mirlibet Piñero.

LARA //

TEMA: LAS AGRESIONES DE MI PAREJA, QUIEN SE DESEMPEÑA COMO FUNCIONARIO POLICIAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Como es bien sabido, dentro de la Institución Policial las funcionarias, a veces son objeto de agresiones psicológicas o verbales. Ante lo que hoy me permito plantear una situación personal, como mujer y como funcionario policial. Siendo universitaria, y sin ingresar aún en el Cuerpo 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 en la prefectura y en la Institución Policial a la que él pertenecía, pero en el primer organismo se parcializaron hacia él por ser funcionario policial, y en el segundo consigné tres denuncias, las cuales una Comisario se encargó de archivarlas, sin colocarle ninguna sanción al funcionario.

Cabe destacar, que en la convivencia con el funcionario, fui víctima de maltrato verbal y físico constante, desprecio, burlas y negativas de él en ofrecermelo oportunidad de capacitación estudiantil y laboral. Asimismo, en tres oportunidades me produjo golpes que fueron certificados por un doctor del servicio médico de la policía, al cual yo estaba afiliada por ser su concubina. De la misma manera, en represalia por haber formulado denuncias en su contra,

el funcionario en cuestión, bajo estado de ebriedad, intentó golpearme con una pala y con unas botellas de vidrio, delante de mis hijos, y diciéndome lo siguiente: -si yo te lanzo hacia abajo, te mato y digo que te caíste-. En vista de esto yo salí huyendo hacia un módulo policial y me trasladaron en una unidad vehicular policial hacia la casa de mi madre. Él se quedó en mi hogar y destruyó mis fotos, mi ropa, mis cuadernos de la universidad, hasta que fue sacado de mi residencia y yo pude regresar a ella. Ante esto, su modo de proceder fue no entregarme dinero, ni alimento para mis hijos; situación que tuve que solventar con ayuda de mi familia y con una pensión estudiantil de la Universidad, donde cursaba estudios, y ante todo esto tuve que solicitar una pensión de alimentos para mis dos hijos en el tribunal correspondiente.

Aproximadamente hace cuatro años decido ingresar en dicha Institución policial y fui víctima nuevamente de ese funcionario. Estando separada definitivamente de él, éste introduce una denuncia en P.T.J por supuesta agresión a mi hijo, cosa incierta, con la finalidad de que yo no pudiese entrar en la Escuela de Policía. De manera que procedí a llevar a mi hijo a declarar la negativa de esto, pero me quedaría una reseña, que me impediría cursar la capacitación policial. Ante esta situación me dirigí a la Fundación del niño, Institución que podía avalar mi conducta, ya que allí había dictado talleres en mi condición de profesora y conocían mi desenvolvimiento, por lo que emitieron una constancia que fungía como recomendación personal, dirigida al comisario director de la P.T.J. De modo que al entrevistarme, con la persona mencionada anteriormente, le expuse los motivos del funcionario denunciante, para difamarme e injuriarme; situación en la cual el Comisario prestó su colaboración diciéndome: ve y aprovecha la oportunidad que tienes y has ese curso de policía. Pudiendo solventar esto, el funcionario policial nuevamente procedió a chantajearme, pidiéndome retirar una demanda de pensión alimentaria para mis hijos en su contra, proporcionándome un acoso psicológico, diciendo que no me iba a dejar ingresar a la policía, ya que tenía influencias en ese cuerpo. Por lo que tuve que proceder a retirar la demanda, de pensión de alimentos en el tribunal, pensando en que me iba a graduar de funcionario policial e iba a poder mantener a mis hijos adecuadamente. Luego pude lograr hacer el curso policial, el funcionario en cuestión me acoso psicológicamente en la Escuela de Policía, ante lo que el director de la Institución le hizo el llamado de atención y lo amenazó con pasarlo a la División de Asuntos Internos.

Asimismo, en el primer permiso de mi salida en la Escuela de Policía, este se encontraba en mi anterior residencia, proponiéndome insistentemente que mantuviera relaciones sexuales con él. Procedí a negarme rotundamente ante lo que él me decía: -yo soy tu superior y tienes que cumplir la orden-. Yo le dije: -eso es negativo usted está fuera de servicio, esta ebrio y en este momento no estamos en la Institución Policial-. Y le mencioné que saliera de mi

residencia porque iba a pasar la novedad con el Director de la Escuela de Policía, por lo que salió apresuradamente de mi casa.

Luego de graduada, y ya como agente policial, fui nuevamente víctima de su acoso, cuando al tener mi primer novio después de cinco años de separación de este funcionario, me denunció en Inspectoría General porque supuestamente yo me encontraba cometiendo actos indecorosos en mi hogar y delante de nuestros hijos, situación falsa. Ante lo que nuevamente llevé a mi hijo a declarar y exponer que el funcionario seguía mintiendo; sólo que no aceptaba aún, después de cinco años, la realidad de nuestra separación. Cuando me presenté a rendir declaraciones el funcionario receptor con jerarquía de sargento, me dijo que me podían expulsar de la policía por ser prostituta y que el funcionario era un sargento, riéndose y tratándome despectivamente. Es de hacer notar como todas las denuncias en contra del funcionario policial; nunca fueron tomadas en cuenta para sancionarlo, a pesar de todo el daño psicológico que me causó, cuando sólo con verlo me producía miedo, angustia y depresión. Y siendo víctima de su maltrato, él procede a hacer una denuncia en mi contra cuando soy agente policial y los demás funcionarios policiales se parcializaron hacia él. Cabe resaltar cómo las funcionarias policiales consecuentemente somos víctimas de algunos hombres pertenecientes a la Institución, por el sólo hecho de ser mujeres o porque no cedemos ante sus pretensiones sexuales. De la misma manera, es importante mencionar, cómo es posible que personas como este funcionario, tenga desconocimiento de LA NUEVA LEY ESPECIAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Y de conocerla no la acata, aunque esto no lo exime de su cumplimiento. Sabiendo que como funcionario policial, su comportamiento debe estar enmarcado en un perfil ético, que se complementa con sus valores personales y laborales, y como los Oficiales Superiores teniendo conocimiento de estos casos; ocultan los expedientes para beneficiar al funcionario y de este modo vejar y humillar una vez más, a la mujer funcionaria denunciante.

• RECOMENDACIONES

- Erradicar la predisposición en contra del género femenino, por parte de los funcionarios policiales, cuando las funcionarias son vulneradas en su condición de mujer y se disponen a formular la respectiva denuncia, implementando ciclos de Charlas y Talleres, así como campañas publicitarias, de medidas preventivas para combatir la violencia de género, en las Instituciones Policiales y en las Escuelas de Policías.
- Crear en todos los Cuerpos Policiales del país un Departamento de Higiene, Salud, Psicología y Psiquiatría; que se encargue de dar atención a los casos de

violencia de género; ocasionado a las funcionarias y funcionarios policiales. Realizando para ello un estudio psicológico y prueba antidoping a los funcionarios, tanto víctima como victimario; con la finalidad de remitir informe especializado, a la Gerencia del Cuerpo Policial y ordenar apertura de averiguación administrativa para determinar la culpabilidad del funcionario. De manera que se remitan estas actuaciones y el Informe especializado al Proceso Penal correspondiente, determinando la culpabilidad en el caso y actuando según la LEY ESPECIAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

Maribel Garrido.

TEMA: UNA MUJER TRIUNFADORA EN MEDIO DEL MACHISMO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Cabe destacar que la mujer le ha costado mucho la superación tanto individual, emocional y profesional, a causa del machismo que poseen los hombres debido a que se niegan a ser mandados o comandados por el sexo opuesto. Ellos utilizan argumentos erróneos como los siguientes: que las mujeres en las filas policiales son chismosas e incapaces de dar órdenes, que no tienen la capacidad de planificar y de dirigir acciones policiales; aunque en la actualidad la mujer en el ámbito policial se ha venido desarrollando y desenvolviendo cada día más mejor que el hombre. Todas las mujeres que conformamos nuestra institución, nos encontramos en la capacidad de igualar al sexo opuesto (hombre) en la planificación, en la operatividad, ya que tenemos otros puntos de vista y no utilizamos nuestra jerarquía para vejar a cualquier funcionario de menor rango. Se ha visto con mucha preocupación a funcionarios que usan su jerarquía para abusar laboralmente e inclusive faltar el respeto e insinuar cosas indecorosas.

Ejemplo: tenemos un caso muy sonado y relevante en el que una agente (femenina) fue acosada e inestabilizada psicológicamente por un superior. La misma llegó hasta el extremo de quitarse la vida. Este caso nos llama a la reflexión, todos los funcionarios que conformamos el cuerpo policial, deberíamos estar unidos, respetarnos, ser leal del superior al subalterno y del subalterno al superior, y no callar ante una situación que se suscite en nuestra labores diarias con nuestro compañeros y superiores.

Por otro lado, por el hecho de ser agentes policiales no podemos perder nuestra feminidad y para ello se pueden implementar chalecos y uniformes que sean acordes a nuestras características femeninas.

● RECOMENDACIONES

- El chaleco para las femininas debería tener la forma del busto. Ya que nos evita tener problema posteriores de sufrir dolores en los senos.
- El uniforme que tenga el corte femenino.

● SUGERENCIAS

- Todos 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 año 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.
- Reacondicionar las áreas de los sanitarios y dormitorios, ya que no se encuentran en muy buen estado para el uso diario.

Uribel Márquez.

MÉRIDA //

TEMA: ¡EPA!, QUÉ PASA, LAS MUJERES POLICÍAS TAMBIÉN MERECEM RESPECTO

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Todo comenzó el miércoles 08 de julio de 2008, estábamos en el comando preventivo porque había manifestaciones. De repente, a la escuadra en la que me encontraba la mandaron a Formación y nos dijeron que saliéramos a la Avenida Don Tulio, con calle 37.

Estando allí, cerca de la una de la tarde, fallece un joven a consecuencia presuntamente de un impacto con arma de fuego, la situación empeoró y llegaron los refuerzos, luego nos retiramos.

Al llegar de nuevo a nuestra segunda casa, el comando, nos dijeron que tendríamos que estar preventivos, pues se iniciarían las averiguaciones relacionadas con la muerte del joven. Nos mantuvimos allí. Ese mismo día nos dijeron que tendríamos que ir a declarar, nadie objeto esto, pues nada habíamos hecho y no temíamos nada que ocultar.

A partir de ese momento comenzó la peor situación que haya vivido en mi vida, llegó una comisión del Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (CICPC) de Caracas, ellos se encargarían de indagar lo ocurrido, también llegó un fiscal Nacional de derechos humanos, nos enviaron a la sede del CICPC de Mérida, fuimos recibidas (las tres primeras en declarar fuimos mujeres), si a eso se le puede llamar recibimiento, por dicha comisión.

Una vez dentro de una habitación comenzaron a acosarnos una a una, nos decían que dijéramos la verdad, muchas veces repetí lo que había ocurrido: “Estábamos en la Don Tulio, nos lanzaban piedras, de repente se escuchó una detonación y dijeron que un estudiante había muerto”; no sabía nada más, pero insistían: “Diga la verdad”; y yo volvía a relatar lo ocurrido, no sé cuantas veces dije y dije lo mismo.

Luego de mucho rato comenzaron a decirme que dijera la verdad, que me iban a detener y que mis hijos iban a sufrir, que se iban a ir a mi casa para allanarla y que mis hijos sufrirían todo. Me trataban de mala madre, de mala policía, de mala mujer, me decían muchas barbaridades, entre ellas que era cómplice de lo ocurrido, me amenazaban a cada rato, yo lloraba de la impotencia: qué les podía decir si ya les había dicho la verdad.

Igual les paso a mis otras dos compañeras, inclusive, pedimos la asistencia de un defensor, de un abogado, y si bien hasta la sede del CICPC llegaron los defensores, no los dejaron entrar a ese cuarto que parecía hecho de puras tinieblas, no nos permitieron ni nos dieron derecho a ser asistidas, me trataron y nos trataron como unas delincuentes, como unas vil homicidas, cuando nada teníamos que ver.



Recuerdo que les dije que por favor ya no me trataran así, lloraba desesperada, a cada rato me recordaban que mis hijos sufrirían. Al salir de allí contamos todo, nuestros asesores jurídicos del comando y nuestros abogados nos dijeron que fuéramos hasta la fiscalía para denunciar el abuso cometido, para hacer del conocimiento las amenazas que nos habían hecho.

Fuimos a la fiscalía décima tercera y no nos atendieron, fuimos a la vigésima de violencia contra la mujer y tampoco fuimos atendidas, sentimos que el mundo se nos derrumbaba encima, acudimos a todos los lugares para denunciar el abuso, para denunciar la violación de nuestros derechos, pero, como siempre, los policías no tenemos derechos, no fuimos atendidas en ninguna parte, sólo dijeron que eso lo tenía el fiscal nacional de derechos humanos.

Y yo me pregunto, entonces, ¿cómo hacemos las mujeres policías, los hombres policías, que estando cumpliendo con nuestra misión de proteger somos señalados injustamente?, y lo peor, somos acosados tan vilmente obligándonos a decir lo que quieren escuchar, ¿qué pasa entonces con esos días de asecho, con esos días interminables donde pensé que podían arremeter contra mi familia?, ¿por qué no fuimos atendidas?, ¿por qué no recibieron nuestra denuncia, nuestra queja?, ¿por qué nadie nos escuchó?.

Sólo Dios sabe cuanto sufrimos, sólo él es testigo fiel de los abusos a los que nos sometieron. Dos años después siguen las investigaciones por el asesinato del joven, que en paz descansa, pero acaso ¿existen investigaciones que nos aclaren el por qué no fuimos atendidas ni recibieron nuestras denuncias o es que por portar un uniforme todo se asume como si no hubiesen sido violentados nuestros derechos?

A los 15 o 22 días transcurridos, una comisión de la Asamblea Nacional llegó, nos entrevistaron, nos interrogaron, contamos nuevamente todo lo que vivimos; en ese momento me imagino que le llamarían la atención a las fiscales, pues luego de casi un mes nos dijeron que fuéramos a denunciar los atropellos. Por favor, la asistencia debía ser inmediata, cosa que nunca ocurrió.

No es posible que siendo nosotros garantes del respeto de los derechos humanos, se nos irrespeten los nuestros y a nadie le duela. Esta experiencia debe dejarnos a todos un precedente para que se haga justicia: no por ser policías femeninas tiene que abusar de nosotras.

Que este primer encuentro de mujeres policías sea el inicio de una vigilancia y lucha para que seamos respetadas, para que dejemos de ser vulneradas, para que cuando se refieran a nosotras primero se enjuaguen sus bocas, pues nuestros nombres son sagrados, como sagrado es nuestro vientre que da vida. Pido disculpas pero la impotencia se adueña de mí al recordar lo vivido.

Que hoy sea el nacimiento de una nueva etapa para la mujer policía, para la mujer venezolana y del mundo entero, somos una multitud imparables y por ello nos deben respeto.

• RECOMENDACIONES

- No amedrentar a ningún servidor o servidora públicos de ningún organismo, sin tener pruebas suficientes.
- Impartir un curso de relaciones humanas y derechos humanos a los compañeros que laboran en las distintas instituciones de seguridad.
- Tener siempre presente que todos somos iguales y a todos nos deben atender.
- Investigar que ocurrió en el Ministerio Público, ¿por qué no atendieron nuestras denuncias?, ¿por qué ese ensañamiento con nosotras?.
- Crear conciencia sobre los riesgos que como mujeres tenemos portando un uniforme y tratar de brindar todo el apoyo posible cuando ocurren casos similares.

Elvia Rodríguez.

MIRANDA //

TEMA: VIOLACIÓN AL DERECHO DE LA LACTANCIA MATERNA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Posterior al alumbramiento de mi segundo embarazo, procedí a tramitar lo correspondiente al permiso post natal así como también el permiso de lactancia materna contemplado en los artículos 46 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente y 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, entregando lo conducente por escrito a mi supervisora inmediata, recibiendo luego de muchas evasivas la respuesta que de acuerdo a conversación sostenida con la Directora de Personal, yo no tenía derecho a gozar de ese derecho, entonces le hice de su conocimiento el contenido de ambas leyes, sin embargo, mi jefa no prestó atención y me manifestó su negativa al respecto. Luego de ser notificada “verbalmente” por mi jefa que yo no podía retirarme más temprano de mi lugar de trabajo para amamantar a mi recién nacida, le solicité permiso (a mi jefa) para acudir a consultoría jurídica, indicándome ésta que perdería mi tiempo puesto que me

dirían lo mismo que la Directora de Personal y lo mismo que ella. Solicité cita y luego de dos semanas por fin fui atendida por el consultor jurídico, quien me explicó que ciertamente mi hija tenía el derecho de ser amamantada; que la ley protegía a mi hija e igualmente a mí como madre trabajadora; le sugerí que lo conversado entre ambos se lo hiciera saber por escrito a la Directora de Personal y a mi jefa inmediata, indicándome que en su posición no era nada aconsejable motivado a que él era directivo y la Directora de Personal también, además que no era conveniente y aparte sería indelicado; por otro lado, me expresó su solidaridad y me aconsejó que hablara con la Directora de Personal. Transcurrido el lapso de un mes aproximadamente logré una cita con la Directora de Personal, que al entrevistarme con ella me trató de una manera muy ofensiva, siempre haciéndome sentir menospreciada, pues usaba palabras como “muchachita”, llegándome a decir que si yo era la que andaba propiciando que las funcionarias debían reclamar su derecho de amamantar a sus hijos recién nacidos; aclarándole que sí era yo la que necesitaba una respuesta sobre el derecho de asistir a mi hija recién nacida en ese momento, que sí era yo la que había conversado con el Consultor Jurídico al respecto, que sí era yo la que conocía que la lactancia materna está amparada en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, por ser defensora de niños y adolescentes de este municipio Baruta; la insté a los fines de que me diera una respuesta por escrito sobre la negativa de no poder disfrutar el derecho que por ley se me otorga, obteniendo como respuesta que “YO NO ERA TRABAJADORA” y, por lo tanto, no gozaba de ese derecho, que a mí ni a ninguna otra mujer policía nos amparaba la Ley Orgánica del Trabajo, por no ser trabajadoras, que sólo éramos policías y hasta donde ella sabía no había ninguna ley que nos protegiera, que si tan afectada me sentía acudiera a una Defensoría de Niños y Adolescentes a ver si la obligaban a dejarme salir más temprano de mi jornada laboral para poder amantar a mi hija. Por increíble que parezca apelé a su instinto materno, a su esencia de mujer, madre, trabajadora, luchadora como el resto de las que laboramos en la policía municipal de Baruta, sin recibir una palabra de aliento, solidaridad, ni apoyo. No logrando absolutamente nada con los directivos con los cuales me entrevisté a los fines de ser autorizada a disfrutar de mi legítimo derecho a amamantar a mi pequeña hija, no haciendo más comentarios al respecto, he permanecido con esta experiencia (la más amarga en mi vida) en silencio, hasta ahora que tengo la oportunidad de hacerla pública por intermedio de otra persona.

• RECOMENDACIONES

Debemos concientizar a las mismas funcionarias que prestan servicios en las policías, ya sean funcionarias policiales, administrativas u obreras, porque parece mentira que en el caso planteado ninguna de las mujeres fue capaz de otorgarle el permiso a la funcionaria que

narra su experiencia; sólo encontró un punto de apoyo en el Consultor Jurídico, quien siendo hombre fue el único que reconoció el derecho que tiene el niño a ser amamantado. Así evitaremos violación de derechos humanos dentro de nuestra organización por nuestros directores, o de parte de nuestros superiores jerárquicos.

Dentro de una organización como la nuestra deben existir personas capacitadas, que conozcan las leyes que nos protegen en tal o cual circunstancia. Se recomienda en los casos de desconocimiento de alguna norma, pueda despejarse ese desconocimiento o si existen dudas (cual sea) con una consulta al resto de los directivos que tienen la responsabilidad de llevar por buen norte esta Institución y el bienestar de todos y cada uno de sus empleados.

Rosana Pangrazio.

TÁCHIRA //

TEMA: LA REALIDAD ANTE LA DENIGRACIÓN DEL GÉNERO FEMENINO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En mi trayectoria como funcionaria policial he vivido situaciones propias y ajenas en cuanto a todos los temas que se mencionan y de los que se debe hacer referencia en la experiencia vivida. Recuerdo mi primer procedimiento policial, realizaba patrullaje a pie con un compañero en un sector asignado, el compañero entró a un negocio y yo me quedé sola en el servicio, se me acercó un ciudadano manifestando que a tan sólo una cuadra de donde yo me encontraba se estaba presentando un posible linchamiento a un joven que al parecer lo encontraron dentro de un carro revisando las pertenencias de la dueña del vehículo. En compañía del ciudadano me dirigí al sitio mencionado pues él manifestó querer servir de testigo ya que estaba al tanto de lo ocurrido. Al llegar pude percatar que efectivamente había un grupo de personas alteradas y diciendo que estaban cansadas de que el individuo que se encontraba dentro del vehículo los robara y que a cuenta de que era un adolescente siempre lo soltaban. Yo procedí a realizar el procedimiento de ley y al pedirle la documentación al joven me percató que el día anterior había cumplido 18 años. Mi compañero no apareció por ningún lado, yo me encontraba en una situación incómoda, pero que pude controlar gracias al apoyo de las personas que se encontraban alrededor. Reporté por radio la situación y solicité una unidad para trasladar al detenido

en compañía de tres testigos más los denunciantes. Cabe mencionar que los testigos y yo vimos cuando el detenido estaba dentro del carro y tenía un dinero que sacó del bolso guardándolo en sus partes íntimas. Al sacarlo del auto estaba esperando que mis compañeros me brindaran apoyo pero llegaron una hora después del reporte. Yo metí al detenido en la jaula sin poderle realizar la inspección personal debido a que soy mujer y a que se encontraban muchas personas presentes, lo cual se podía prestar para malos entendidos. Me trasladé en el carro con la denunciante hacia la comandancia general de la policía y llegué primero que la unidad, ya que le perdimos el rastro a tan sólo dos cuadras del lugar de los hechos. Al llegar a la comandancia general me le presenté al jefe de receptoría y me indicó lo que tenía que hacer. Luego llegó la patrulla y ninguno de los funcionarios que venía en ella me quería prestar su colaboración para realizarle la inspección personal al detenido, en tono burlón me decían que yo también era policía que la realizara yo. En vista de lo sucedido pasé al detenido al área de receptoría y le pedí que se quitara toda la ropa, y él mismo me dijo que perdería mi tiempo ya que los funcionarios policiales le habían hecho quitarse toda la ropa en la patrulla y le habían quitado el dinero. Sentí impotencia, rabia, decepción, bueno, una serie de sentimientos difíciles de describir al ver como mis compañeros me hacían pasar por semejante situación, que de paso se negaban a firmar el acta policial donde yo hago mención de que ellos no me prestaron la colaboración para trasladar al detenido. La situación presentada fue tan notoria que la persona denunciante que era una mujer al darse cuenta de lo ocurrido me dijo que quería hablar con el jefe de los servicios mientras los compañeros se reían de mí. Me presenté ante el jefe de los servicios, le pasé la novedad y le dije que la señora necesitaba hablar con él, durante esos minutos recordaba todo por lo que uno pasa en la escuela para poderse graduar, recordaba a mis tres hijos, a mi mamá, me llené de valor y le pedí al jefe de los servicios que reportara a los funcionarios, ya estando presentes ellos delante del jefe les exigí que firmaran el acta y que devolvieran el dinero porque la denunciante llevaría el caso hasta las últimas consecuencias. Firmaron el acta, devolvieron parte del dinero no sin antes ofenderme y maldecirme, diciéndome que a mala hora habían aceptado mujeres en este cuerpo policial. Pasado ya siete años, de los cuatro policías que estaban en la patrulla aquel día no quedó ninguno en la institución, sólo quedo yo en la policía, eso demuestra mucho. Recuerdo como si fuera hoy que al día siguiente cuando se le pasó la novedad al Subdirector me mandó a llamar, al parecer ya los antiguos me habían mal puesto con él, porque apenas me vio me regañó y me preguntó cuántos años tenía, yo le dije que treinta y me dijo que yo no servía para nada, que cuando cumplí veinticinco mi vida útil se había terminado y que no entendía que hacía yo en la policía. Al pasar el tiempo he demostrado, como él dijo, que hacía ahí, es duro, difícil, pero nosotras las mujeres, podemos demostrar que somos capaces, de

realizar cualquier tipo de trabajo y que no hay nada en el mundo que no podamos realizar. Por el contrario son ellos los que no podrán realizar todo lo que nosotras hacemos.

Estos hechos se prestaron para malos entendidos, unos compañeros me trataban de chismosa y otros tenían miedo hasta de hablar delante de mí, porque decían que yo era tremenda bruja, hasta un jefe me cargaba presionada no sé conque fin, pero a dios gracias el tiempo me ha servido para demostrar muchas cosas y ganarme el respeto de muchos de mis compañeros. Adquirí amplios conocimientos

de decoración y diseño, he realizado trabajos dentro y fuera de la institución, claro en representación de la policía, y se manejar herramientas tales como: taladros, caladoras, sopletes, compresores, cortadora de madera, pulidora; también aprendí a trabajar en la construcción y a manejar cualquier herramienta que sea necesaria sin temor a equivocarme. Difícilmente se encuentra a un hombre con ese conocimiento y esa agilidad. En ocasiones he oído comentarios mal intencionados como que parezco un macho a la hora de realizar los trabajos y eso se presta para confusiones. Sin embargo, yo estoy muy segura de mi personalidad y la tengo bien definida, pero lo que sí está claro, es que siempre las femeninas llevamos las de perder, ante los ojos de la sociedad.

• RECOMENDACIONES

Compañeras de género y de armas las exhorto a seguir cumpliendo sus funciones tanto profesionales como personales. Aquellas que son casadas, adelante, mantenga su criterio y las que tienen hijos enséñenle que somos las mejores madres del mundo, y que el hecho de ser funcionarias policiales es sinónimo de orgullo. Para aquellas que son solteras, ya les llegará su día de demostrar que ser mujer es cuestión de orgullo y adelante que somos capaces de manejar el mundo por los mejores rumbos. Dios las bendiga e ilumine el camino por donde debemos seguir para así dejar pauta positiva en esta sociedad machista que nos rodea... Adelante honroso es servir a la patria...

No intentemos imitar gestos o actitudes de los masculinos para ser aceptadas, seamos nosotras mismas, demostremos que gracias a las aptitudes que naturalmente poseemos somos capaces en todos los ámbitos.

Kikey Nohelia Urbina Guillén.

TEMA: ACOSO U HOSTIGAMIENTO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Una tarde cualquiera cuando prestaba servicio en la brigada motorizada se presentó un procedimiento conocido como de rutina, donde se interceptó un vehículo que era tripulado por cinco personas: cuatro del sexo masculino y una mujer. El caso resultó ser delicado por cuanto estas personas días anteriores se habían estado dedicando al sicariato en la ciudad de San Cristóbal, tal como se observaba en las denuncias recibidas e incluso se les retuvo cuatro pistolas 9 mm. El caso es que el procedimiento fue llevado al comando de la Concordia, recuerdo que la comisión estaba integrada por un buen grupo de funcionarios y yo era la única mujer entre ellos, recuerdo también que el oficial que supervisaba la acción era un señor que venía de otro organismo y cumplía funciones como policía. Este señor quiso manipular mi actuación por el simple hecho de ser mujer, conminándome a que violando la ley dejara en libertad a la imputada antes referida. Yo acaté la orden y al proceder un superior jerárquico se percató de las pretensiones e hizo la observación pertinente, a la cual ese señor respondió que eso eran cosas de la femenina, o sea yo, propinándome una fuerte humillación, señalándome con su dedo índice y amenazándome de ultraje y de arrepentimiento. Este hecho repercutió de manera instantánea en mi forma de ser y de vivir produciéndome una profunda depresión y desgano ante al trabajo.

A pesar de los esfuerzos aún considero que las mujeres policías del estado Táchira siguen siendo vistas como funcionarias inferiores con respecto a los funcionarios masculinos, de hecho, cuando es necesario nombrar a una mujer para un servicio importante sobra quien diga o pregunte que si es que no hay masculinos.

• RECOMENDACIONES

Si nos permiten quisiéramos recomendar muy respetuosamente que luego de este gran seminario se haga a manera de sugerencia y, por qué no, de reclamo ante las instancias jurisdiccionales competentes, las observaciones pertinentes para que desaparezca de una vez por todas de los organismos policiales la discriminación desmedida que existe sobre nosotras las mujeres policías, que con mucho orgullo y abnegación hemos escogido esta hermosa pero peligrosa carrera policial.

Marlene Salazar.

VARGAS //

TEMA: NO ES FÁCIL SER POLICÍA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En la Policía ven a la mujer al igual que en la sociedad, como una persona débil, sumisa, desprotegida e incapaz de asumir retos y mucho menos la labor policial. En el tiempo que llevo formando parte de esta carrera, puedo decir que si para el hombre no es fácil ser policía, para nosotras las mujeres es aún mas difícil, ya que los hombres nos ven, como ya dije, como un ser débil y hasta como un estorbo, porque consideran que tienen que cuidarnos o que somos su competencia, no quieren dejar que las mujeres lleguen a su nivel e inclusive puedan superarlos, es por ello que ponen muchas trabas entre las cuales tenemos: a) Para ingresar a la carrera se puede notar que sólo ingresan un pequeño número de mujeres a realizar cursos. b) Una vez graduadas las dejan cumpliendo labores administrativas. c) En los ascensos no somos tomadas en cuenta al momento de concursar al mismo nivel que los hombres. d) Cuando posee un nivel o Jerarquía Medio no se les otorga un cargo operativo. ¿Será que tienen temor a que nosotras los podamos superar?

Como experiencia propia puedo decir, que aunque soy una mujer profesional, madre de un niño de seis años, con una licenciatura en Tecnología Policial, formada en el Instituto Universitario de la Policía Metropolitana, próxima a obtener mi título como abogada de la República, con la jerarquía de Sub/Comisario y con 11 años de servicio he pasado por las siguientes situaciones:

- 1) En la Policía Metropolitana considero que se me dio el puesto, ya que obtuve cargos que para mi jerarquía no me correspondía, la cual obtuve gracias a que mis superiores me consideraron como una excelente funcionaria y fiel cumplidora de mis deberes y funciones.
- 2) Una vez me vine a la Policía de Vargas, me conseguí que aquí realizaron una conversión en las jerarquías, los que tenían la jerarquía de oficiales subalternos, antiguos distinguidos, cabos, sargentos que eran comandados por nosotros (quienes egresamos del I.U.P.M), estaban al mismo nivel nuestro, eran Inspectores. Razón por la cual se formaron dos grupos los llamados I.U.P.M. y los mal llamados sargentos.
- 3) A raíz de esta sub/división, estas personas nos vieron como sus enemigos y no como compañeros de trabajo para sacar adelante la Policía.

4) Aquí primero me dieron el cargo como Jefe de Registro y Control, ya que se estaba iniciando esta policía y mis superiores consideraron que yo estaba preparada para ese cargo, el cual asumí, quizás sin manejar esa área, pero pude lograr las expectativas, pues motivado a mi desenvolvimiento, me nombraron como Creadora de la División de Disciplina, para llevar a efecto los procedimientos disciplinarios de esta Institución, en el cual dure dos años y medio, hasta que un Sub/Comisario tuvo que ser notificado de un procedimiento disciplinario y no vio con buenos ojos que una Oficial subalterna llevara su caso, aunque cabe destacar, que quien se encargó de formularle los cargos fue la Jefe de Recursos Humanos, ya que siempre he estado ubicada en mi posición y jerarquía dentro de la policía, y me considero una persona disciplinada. Luego de esto nombraron a un comisario en mi cargo.

5) Llegó el tiempo de los ascensos y estos mal llamados sargentos, lograron por diferentes vías, quedar más antiguos que nosotros los llamados del I.U.P.M, y al notar que estaban por encima de nosotros comenzaron a hacer su campaña para minimizarnos. Por lo que luego de haber nombrado nuevo Jefe en Disciplina me mandan como Jefe de Operaciones de una Comisaría, pero el que estaba de Director en ella, no me veía como su colaboradora, sino más bien como su enemiga, y el personal subalterno se preguntaba ¿por qué si yo era una licenciada me comandaba un Bachiller?, a lo que yo por ser una persona profesional, no le di mucha importancia, y desempeñé mis funciones, pero no como yo deseaba, ya que este Jefe me veía como débil, madre de familia, como una competencia, y según él para protegerme muchas veces no dejaba que realizara mi trabajo, quizás por falta de comunicación.

6) Después hubo cambio de Director, y este por razones que desconozco le dio instrucciones al jefe de la comisaría que me pusiera a supervisar en una compañía, a lo que yo, muy respetuosamente manifesté que me pusiera a la orden de recursos humanos, ya que después de ser jefe de operaciones de allí, no me podían poner por debajo de mi cargo y al nivel de un oficial de primera que eran los supervisores.

7) En recursos humanos me nombraron como Jefe de los Servicios de la Comandancia, conjuntamente con mi esposo y llegamos a laborar 24x24, en el segundo grupo de navidad, para luego enviarme como supervisora de la Comisaría Central, en un horario de 12x24, en donde igualmente colocaron a un subordinado por encima de mí, ya que el Jefe de Operaciones y el Jefe de Personal eran menos antiguos que yo.

8) Luego hubo cambio de Director considerando éste que yo debía ocupar el cargo de Jefe de la División de Académico, función esta que cumplí cabalmente, pero este director como tuvo diferencias con mi esposo, al punto de que mi esposo pidió la baja de esta institución en una reunión que sostuvo con los llamados I.U.P.M, y en donde me pidió que quería que lo siguiera, pero le indique que

no podía tomar esa decisión porque teníamos un niño por quien velar.

9) A raíz de esto quizás como no podía hacerle nada a mi esposo comenzó a pagar conmigo sus diferencias, nombrándome como jefe de un módulo ubicado en Los Caracas, donde mi jefe también era un subordinado, retardándome en mi ascenso, sin causa justificada, por lo que al mismo tiempo comenzaron los problemas con mi esposo, ya que según él no lo apoyé en su decisión (iniciándose un maltrato verbal y denigrante).

10) Una vez superada esta etapa nombran otro director que comenzó a darle el puesto a todos en la policía, me dan el cargo como Directora de la Academia, y ahora me desempeño como Jefe de la Comisaría de la Guaira, labor esta que comparto con un excelente grupo de oficiales que se encuentran bajo mi mando.

11) Cabe destacar que siempre que se realizaban los cambios, los cuales eran denigrantes para mí, por el orden de mérito que ocupaba, realicé diferentes informes, notificándoles a mis superiores esta situación, a la que no le dieron importancia, y de esta manera asiéndose la vista gorda, como si esto fuese algo normal o sin importancia para los mismos.

• RECOMENDACIONES

De acuerdo a mi experiencia todo lo que he pasado en esta institución lo he tomado como un aprendizaje, ya que esto me ha servido para profesionalizarme; en los momentos que estos hombres han creído que me estaban haciendo un mal, lo aproveché para sacar mi otra carrera y es lo que quiero que vean todas las demás funcionarias, que no hay mal que por bien no venga y que el momento de Dios es perfecto, sólo él sabe el porque ocurren las cosas, por eso es que no nos tenemos que seguir dejando pisotear y mucho menos humillar por nadie, porque, aunque nos vean débiles, somos quizás mas fuerte que ellos, porque tenemos que cumplir múltiples funciones que ellos no pueden cumplir porque se les hace muy complicado. ¿Creen ustedes que un hombre es capaz de soportar un dolor de parto, una cesárea, los problemas hormonales por los que tenemos que pasar nosotras? He aquí algunas de esas cosas que les cuesta a muchos hombres afrontar: a) Como el ser madre educando y manteniendo la salud, el bienestar y el buen desarrollo de nuestros hijos. b) Como esposas cumpliendo con nuestros deberes del hogar, brindarle amor apoyo y muchas veces soportar a unos hombres que nos humillan y maltratan verbalmente y tal vez hasta físicamente, ya que se creen superiores a nosotras, porque no se han dado cuenta que ya nosotras estamos a su mismo nivel y en muchos casos los hemos superado. c) Como hermanas (os), padres, abuelos lidiando con los problemas que presentan nuestros familiares, y en especial nuestros padres con sus mal llamados achaques y enfermedades, ayudándolos no sólo desde el punto de vista familiar, moral, y de afecto sino

hasta monetario. d) Como funcionarias policiales luchando con nuestros propios compañeros para demostrarles que podemos trabajar al mismo nivel que ellos, que somos tan operativas en la calle como ellos, y que podemos ser excelentes gerentes en los cargos de alto nivel. En cuanto a la sociedad en general, que cuando ven a una mujer policía creen que pueden intimidarla y tratan en muchos casos de faltarle el respeto, y es donde nosotras hacemos muestra de nuestra inteligencia y capacidad manejando las diferentes situaciones que se nos presentan a diario.

Considero que el cambio lo hacemos nosotras mismas, dándonos nuestro puesto y demostrándoles cada día a la sociedad que no somos débiles y que estamos preparadas, física, psicológica, intelectual y académicamente para afrontar todos aquellos retos, barreras y problemas que se nos puedan presentar.

Espero que mi experiencia sirva como ejemplo, para muchas mujeres policías, que han sido desplazadas e ignoradas, y si se quiere decir irrespetadas, las motive para seguir luchando y demostrarles a los hombres tanto policías como a los de nuestro entorno, que sí podemos salir adelante, cumpliendo con nuestros deberes como funcionarias y con todas aquellas funciones inherentes a las personas.

Hay que considerar que debemos luchar porque en la policía se pueda erradicar esta discriminación que existe hacia la mujer, y esto se puede lograr respetando a la mujer como persona, sabiendo que tenemos necesidades al igual que los hombres, y que merecemos contar con un lugar de trabajo adecuado, y sobre todo que tenemos que ser tomadas en cuenta en todos los niveles y ámbito de la instituciones policiales. También hay que educar al hombre para que se prepare a los cambios de paradigmas, porque parece que no se han dado cuenta, que ya nosotras hemos despertado y salido del encierro en el que nos encontrábamos, y que mucho de ellos no nos querían dejar salir, de la ignorancia y de las cuatro paredes de nuestros hogares.

Yovismith Enriquez.

YARACUY //

TEMA: ACOSO U HOSTIGAMIENTO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde mi llegada a las filas de las fuerzas armadas policiales fui cuestionada por mi edad, pues tan sólo

contaba con 15 años. Ingresé a mediados del año 1985 cuando se realizaba el curso de la primera brigada femenina del Estado. Por una u otra razón ya era bachiller, pero por mi corta edad al terminar el curso quedé destacada en la Central de Telecomunicaciones. Por esa misma razón -mi corta edad- comienza una odisea en mi vida laboral: me vejan, me cuestionan y hasta me quitan la plaza de policía pasándome a la nómina administrativa por orden del jefe de personal que tenía en ese entonces, 1986. Gracias a una gran lucha que emprendí me devuelven mi plaza de funcionario, cumplo la mayoría de edad y entre los oficiales que para ese entonces recibían como jefe de las diferentes secciones tales como Jefatura de Personal, Logística, Patrullaje, Administración, Central de Comunicación, entre otras, se corría la voz de que la funcionaria que esté trabajando interna no podía optar por tener días libres, incluso teniendo las 24x24 horas de servicio. Era impresionante todo ese despelote de jefes que querían que por mi corta edad no optara por nada, ni siquiera para mi ascenso al grado inmediato. Luego me pasan a trabajar con un comandante y siguen sin tomarme en cuenta para nada, ni para ascensos ni condecoraciones, hasta que un día se me ocurrió solicitar por escrito todo lo que se me había negado y me pertenecía por antigüedad y derecho. La respuesta de uno de ellos fue: "las cosas no se piden, es feo, los superiores somos los que debemos darnos cuenta si se lo merece o no". Mi respuesta fue in-subordinarme, opté por llegar tarde, no prestar atención a nada correspondiente al servicio. La reacción del superior fue hacerme un llamado de atención, luego habló con el Comandante General, para ese entonces un TCNEL de la Guardia Nacional, y me manifestó que ya el jefe de personal había hablado con él y que no iba a considerar lo que yo le exponía, tenía referencias mal sanas de mí por un jefe de personal que no tenía ningún tipo de consideración conmigo al ponerme a trabajar en la calle, ya que yo era muy novata, palabras de ese oficial, lo reté y me fui a la calle. Trabajé patrullando en zonas rurales y urbanas, con todo y eso mis logros como patrullera no eran suficientes para mis superiores.

Hoy en día dentro de mi institución nada ha cambiado. Desde hace ya más de tres décadas y media, las cosas aún no han pasado de un extremo a otro, siguen siendo las mismas y todavía me cuestionan y me retardan mis ascensos. Las toldas políticas han influido mucho para que las femeninas adopten el mismo compartimiento argumentando que eso es lo que ellas eligieron. Hoy les hago saber mi modo de parecer: me siento capacitada para afrontar cualquier reto que en mi vida laboral se me presente primeramente ante Dios.

• RECOMENDACIONES

Darnos en el ámbito nacional cualquier tipo de responsabilidades, adoptar otras policías regionales y dejar a la

mujer venezolana que trabaje, pues ella es tan “echada palante” que puede con cualquier sexo opuesto en su vida laboral. Es como dice nuestro presidente patria socialismo o muerte, y siempre venceremos.

Alba Pineda.

TEMA: LA IMPUNIDAD HACE EL HÁBITO DE DELINQUIR

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace 5 años fui víctima de los delitos estipulados en el Artículo 15, de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (en lo sucesivo LOSDMVLV). Ordinales 1,2,3.

A continuación narraré los hechos que demuestran el referido delito.

Me encontraba cumpliendo labores en una Comisaría, cuando encuadrada en la formación de la mañana, fui vejada, insultada, menospreciada y abusada psicológicamente por un oficial masculino. Las palabras expresadas por el oficial en cuestión hacia mi persona fueron por demás ofensivas, acusándome de “chismosa, mala funcionaria y desleal”, entre otra serie de improperios de muy mal gusto. Tales insultos los realizó el oficial delante de todo el personal que se encontraba también en formación en ese instante, es decir, aproximadamente 30 funcionarios policiales y civiles. Lo único que hice fue permanecer callada, pero con un sentimiento de impotencia dentro de mí por no poder hacer nada. Pasaron como 30 minutos continuos de improperios hacia mí por parte del oficial. Ese mismo día continué con mis labores habituales, aun cuando todos me miraban con desprecio.

Al recibir la siguiente guardia, se repitió la situación de la guardia anterior, para mi horror hasta con más violencia. Me fui hacia la cuadra femenina y ahí me amenazaron 3 superiores jerárquicas femeninas, amedrentándome psicológicamente para obligarme a renunciar al trabajo. En el momento que me dejaron sola procedí a llamar por celular a mi abogada, ella de inmediato se presentó en la Comisaría, pero le dijeron que yo no me encontraba en el lugar para no dejarla pasar, hasta que ella gritó desde la puerta principal mi nombre y yo salí de la habitación donde me tenían en contra de mi voluntad. En lo que la vi le pedí que habláramos afuera del recinto, donde le expliqué lo sucedido. La abogada solicitó hablar con el funcionario policial de mayor jerarquía, pero en ese momento sólo se hallaba el segundo al mando. La abogada le exigió explicaciones por la conducta del oficial y él con unas palabras quiso excusarlo diciendo que “él tenía su carácter así” y que lo sancionaría.

No quedé conforme con eso ya que entre ellos siempre se ocultan las faltas y delitos, por tanto decidí dirigirme a la Comandancia General con mi abogada. En el lugar fuimos atendidas por el 2do Comandante y el Insp. Gral. de la Policía. Ellos escucharon mi narración y procedieron a llamar al oficial infractor. Ya en el lugar, las excusas que él presentó ante los superiores y ante todos los que allí estábamos, era que a él le había llegado una información que me acusaba a mí de haber dicho que “él se quedaba con el dinero de la gasolina que era para equipar los vehículos de la Comisaría”, y agregó que “no le gustaba trabajar con femeninas” y lanzó otros improperios que prefiero no nombrar. Así se me dijo que sería reprendido. Por propia iniciativa solicité que se le iniciara un procedimiento administrativo. Se abrió el expediente donde nadie fue a atestiguar por miedo a represalias, por lo cual, el expediente quedó totalmente viciado de hecho y de derecho.

Para que ustedes que leen mi experiencia sepan, el oficial aún está en la Policía, de hecho en estos días le dieron la barra de Honor al Mérito y fue ascendido al grado superior inmediato. Sé de funcionarias amigas que siguen siendo víctimas de él por sus prácticas nefastas de odio hacia las mujeres, que tienen la desdicha de estar donde él está designado como comandante. Igualmente quiero resaltar que el oficial trasgresor, cada vez que se dirige a mi persona lo hace obviando mi estatus de funcionaria policial, y sigue buscando la manera de hacerme sentir incómoda, pero he llevado esta situación de una forma diplomática, en resguardo de mi carrera la cual ya es de 17 años.

• RECOMENDACIONES

Llevar un registro eficaz de los delitos cometidos por los funcionarios y funcionarias policiales en las diferentes formas de violencia.

Abrir expedientes administrativos a los funcionarios policiales que incurran en violencia de género, o cualquier otra forma de violencia estipulada dentro de la LOSDMVLV.

Realizar talleres sobre lo dispuesto en la LOSDMVLV, con personal altamente capacitado.

Destituciones inmediatas de los funcionarios (as) policiales que estén incurso en delitos estipulados en la LOSDMVLV.

Hacer del conocimiento mediante oficio a la Fiscalía del Ministerio Público, para que tenga conocimiento de los

casos de violencia estipulados en la ley y así dé apertura a la averiguación y sea sancionado penalmente el trasgresor.

Estimular la creación de nuevos paradigmas institucionales para la igualdad de género.

Atacar de forma frontal los delitos que se conozcan de violencia de género dentro de los Cuerpos Policiales.

Incrementar por parte de los Directores de Policía, la asistencia hacia las diferentes dependencias policiales, con el fin de manejar información de primera mano, acerca del trato que reciben las funcionarias policiales por parte de los funcionarios policiales. Supervisión constante y directa para evitar que se siga cometiendo este flagelo dentro de las instituciones policiales.

Exhortar a los funcionarios o funcionarias que hayan sido, o estén siendo objeto de vejaciones y abusos por parte de otros funcionarios de igual o mayor jerarquía, para que denuncien tales hechos ante sus superiores, para evitar que tal situación se siga repitiendo.

Yaribay Briceño.

ZULIA ////////////////

• PLANTEAMIENTO

La lucha de las mujeres en el mundo para lograr el reconocimiento de sus derechos humanos, sociales y políticos y el respeto a su dignidad, se ha desarrollado durante siglos y tuvo una de sus expresiones más elevadas en la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana en 1789. Su proponente, Olympe de Gouges, no logró que los revolucionarios franceses aprobaran tal declaración, y al contrario, su iniciativa fue una de las causas que determinaron su muerte en la guillotina.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, pues constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos humanos fundamentales de las mujeres como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mitad de la humanidad. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. De allí que en la presente ley la violencia de género queda delimitada claramente por el sujeto que la padece: las mujeres.

En Venezuela, los movimientos de mujeres, con su accionar sistemático y permanente en el tiempo, han obtenido logros importantes en el reconocimientos de sus derechos; sin embargo, es en el año 1999, con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

cuando se obtiene el mayor logro que marca un hito en la historia de luchas de las mujeres en nuestro país, al visibilizar a las mujeres e incluir la perspectiva de género en la carta Magna. Sin embargo, ello no es suficiente, es importante acelerar los procesos de reforma y elaboración de las leyes necesarias para hacer real y efectivo ese reconocimiento de los derechos de las mujeres contenidos en nuestra Constitución.

Es importante resaltar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promueve la construcción de un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, lo cual constituye la base fundamental para el desarrollo y elaboración de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Con esta Ley se pretende dar cumplimiento al mandato constitucional de garantizar, por parte del Estado, el goce y ejercicio irrenunciable e interdependiente de los derechos humanos de las mujeres, así como su derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, sin más limitaciones que las derivadas del derecho de los demás y del orden público y social. Por ello, el Estado está obligado a brindar protección frente a situaciones que constituyan amenazas, vulnerabilidad o riesgo para la integridad de las mujeres, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, mediante el establecimiento de las condiciones jurídicas y administrativas necesarias y la adopción de medidas positivas a favor de éstas para que el ejercicio de sus derechos y la igualdad ante la ley sea real y efectiva.

Según el artículo 45° de Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dice: “Quien mediante comportamientos, escritos o expresiones verbales, ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionado con prisión de seis (06) a dieciocho (18) meses”.

El problema social del hostigamiento no es un asunto que aparece con el advenimiento de la era tecnológica o los nuevos cambios económicos, ni el neoliberalismo o el progreso de nuestras sociedades; por siglos se fue asentando la conducta que hoy denominamos acoso u hostigamiento en el empleo.

En su dimensión sociológica el término “hostigamiento” incluye diversas presiones no deseadas que abarcan una amplia gama de actuaciones; sin embargo, concebido el hostigamiento como una presión o acercamiento de naturaleza sexual no deseada, éste constituye una modalidad de discrimen por razón de sexo y se convierte de forma implícita en un término o condición de trabajo de una persona.



Así, en una relación de poder entre un supervisor y una empleada —por ejemplo, la imposición del requisito de someterse o aceptar un acercamiento no deseado para producir respecto a su empleo la estabilidad en éste—, también constituye un tipo de discrimen por razón de sexo que viola la dignidad del ser humano. Igualmente nocivo es cuando el acoso sexual interfiere irrazonablemente en el trabajo o crea un ambiente hostil o intimidante para la víctima.

Analizar la dimensión jurídica del hostigamiento en el empleo requiere que reconozcamos primariamente que el término está vinculado a un extenso debate en la sociedad moderna sobre la posición preponderante del hombre en el ejercicio de la autoridad familiar y en la esfera económica.

Aunque como señalamos el problema es de origen antiguo, no ha sido hasta fecha reciente, con el desarrollo de movimientos feministas en distintos países, que se ha comenzado a examinar sus rasgos, su impacto social y moral a proscribir algunas de sus manifestaciones mediante legislación.

En este aspecto debemos señalar que el constitucionalismo social ha incorporado derechos que protegen la dignidad de la mujer tanto como la del hombre.

La transformación socio-económica que vienen experimentado nuestros países ha implicado unos cambios en la naturaleza del trabajo que requiere un análisis profundo del derecho de la mujer como parte esencial de la fuerza trabajadora. Hoy día la mujer está ocupando posiciones que tradicionalmente eran ocupadas por hombres, particularmente en las áreas profesionales y gerenciales, tanto en el sector público como en la empresa privada. Esta situación ubica a la mujer como partícipe directa del desarrollo económico, razón por la cual no debe ser objeto de discrimen.

La mujer ha logrado reconocimiento a sus derechos tanto desde el punto de vista constitucional como desde el punto de vista jurídico.

Independientemente de sus orígenes sociológicos y su vinculación con actitudes y costumbres patriarcales, no podemos aceptar el hostigamiento en ninguna de sus manifestaciones. Habrá que partir entonces de la premisa que formamos parte de una generación en que las mujeres exigen derechos y se están incorporando a las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales, en igualdad de condiciones.

En muchos hogares las mujeres contribuyen decisivamente con sus esfuerzos y talentos al sostenimiento de la familia; también son un componente importante de la fuerza trabajadora, por lo que compete a los estudiosos del derecho en general y a los magistrados, proteger sus derechos a que no sean víctimas de ataques.

El acoso es un aspecto cada vez más relevante dentro de las relaciones laborales. Quizás en tiempos pretéritos ya existía, pero desde relativamente poco tiempo va tomando una fuerza inusitada dentro de nuestra sociedad.

• CONSECUENCIAS

Se expresa como una manifestación conductual permanente, de carácter muy sutil y deliberado, que involucra hostilidad, persecución, trato injusto y vejatorio, dobles mensajes, que al final atentan contra la dignidad e integridad mental y física del trabajador. Podemos de esta manera acercarnos a lo que son las reales consecuencias de quien es víctima del acoso psicológico en el campo laboral. Por lo general, los síntomas son variables y van desde enfermedades psicosomáticas, estrés, depresión, inclusive el extremo de dificultades emocionales con carácter permanente hasta el suicidio de la víctima.

Este ataque circular y reiterativo puede a largo plazo desencadenar una sintomática asociada al estrés postraumático: imágenes de la situación traumática se reexperimentan una y otra vez (flashback), dificultad para conciliar o mantener el sueño y respirar, irritabilidad, taquicardia, sensación de ahogo, imposibilidad de concentrarse, respuestas exageradas de sobresalto, pensamientos y sueños de carácter recurrente, reducción del interés de participar en actividades sociales o laborales, aislamiento autoimpuesto, sensación de parálisis, entre otras.

Como podemos observar las consecuencias pueden ser muy dañinas, el desgaste psicológico que logra producir el acosador genera en la víctima una actitud defensiva que acarrea a los ojos de los compañeros de trabajo una sensación de estar ante una persona que está exagerando su situación con el ánimo de llamar la atención o ser tomado en cuenta. El grupo de trabajo por lo general se hace cómplice en el silencio, casi siempre para preservar su puesto de trabajo o bien para evitar ser la próxima víctima.

TEMA: ACOSO U HOSTIGAMIENTO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En 1997 ingresé a la escuela de Policía, hay conocí a una Distinguida la cual estaba haciendo el curso de Cadete para Ascender a Inspector, debido a que era superior ella nos realizaba las diversas actividades del día. A los días note que su afán conmigo era diferente me ponía hacer actividades más seguidas, me castigaba, e incluso me difamaba con cosas que podían perjudicarme directamente hasta lograr que fuera expulsada de la escuela. Al momento de observar sus diferencias me preocupé y me dijeron que su persistencia conmigo se debía a su debilidad por el sexo femenino, yo busqué la ayuda de un cabo 1ero, que era mi profesor de Ética Policial; el cual habló con el Director de la Escuela para ese entonces, y el tomó como decisión un careo entre ella y yo, como resultado se logró una disculpa y a partir de ahí ella se mantuvo al margen de la situación y concluí mis estudios.

• RECOMENDACIONES

- Investigar de manera profunda el origen de todas las personas que quieren ingresar a la policía
- Si dentro de la Institución persisten estos problemas el director debe estar atento para evitar mayores inconvenientes
- Tomar los correctivos necesarios indiferentemente las jerarquías que posean los involucrados

Lissetha González.

TEMA: INFLUENCIA QUE EJERCE EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO AL GÉNERO FEMENINO EN EL ÁMBITO POLICIAL

• PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Actualmente dentro de las organizaciones existen diversos acosos y hostigamiento por parte de los hombres hacia las mujeres, los cuales causan enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas. Las personas en activo se muestran totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso laboral generalizado reduce mucho la eficacia dentro del trabajo.

Los actos de hostigamiento suelen producirse de manera activa o por comisión, consistiendo entonces en gritos, insultos, represiones, humillaciones en público o en privado, falsas acusaciones, intromisiones y obstaculizaciones en el trabajo, que reducen su eficacia y calidad.

Por su parte la integración de la mujer, en las tareas policiales no ha estado exenta de incidentes de acoso y discriminación por razones de género. Son numerosos los casos de mujeres policías o personal civil que ha sufrido vejaciones, acoso y discriminación por razón de su género, en una institución tan fuertemente anclada en la mentalidad patriarcal, como lo es la institución policial. Pero a pesar de todo esto hay que tener en cuenta que muchas veces las mujeres propiciamos este tipo de situaciones ya que solemos menospreciarnos dentro del ámbito laboral, ya que nos valemos de nuestro género para no asumir responsabilidades que son propias de la profesión, cuando muchas veces podemos ser capaces de realizar cualquier tipo de actividad igual o mejor que un hombre, solamente es necesario sacar provecho a todo ese potencial que llevamos dentro. Cuando nosotras mismas nos damos cuenta que podemos, los hombres van a dejar de tratarnos como incapaces para ejecutar o resolver cualquier situación.

• CONSECUENCIAS

- Rendimiento deficiente
- Traumas psicológicos
- Estrés laboral
- Problemas interpersonales

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Dentro de las experiencias que conozco, puedo decir que una funcionaria por manifestar una novedad a su jefe inmediato para el momento, ya que su jefe no se había presentado a recibir su guardia, este último pretendió sancionarla supuestamente por haber violado los órganos regulares. A tal punto llegó la situación que el jefe trató de colocarle una sanción a la funcionaria y ésta apeló, le dijeron que realizara un informe de lo ocurrido y lo presentara ante la presidencia del instituto para saber a ciencia cierta lo ocurrido. Antes de entregar el informe la funcionaria decidió dirigirse a su jefe y tratar de dialogar sobre lo sucedido para solucionar de forma amigable sin llevarlo a mayores consecuencias y éste lo que le pidió fue que si ella lloraba él dejaba todo hasta allí, la funcionaria no accedió y terminó presentando su informe a los superiores.

De esta forma se puede observar el acoso y hostigamiento laboral que padecen, en este caso, las mujeres que ejercen cargos que muchos creen que son únicamente para hombres.

• RECOMENDACIONES

- Cumplir con las tareas que son correspondientes al trabajo que ejercemos.
- Nunca, por el hecho de ser mujer, digamos que no podemos hacer algo, que nos valoremos nosotras mismas para que los demás nos den nuestro valor.
- Realizar talleres de sensibilización para los hombres policías para que comprendan la importancia de la presencia de las mujeres dentro de esas organizaciones.
- Preparación académica constantes para ambos sexos para fomentar la interacción de los mismos así de esta forma los hombres comiencen a valorar nuestro género.
- Mantener buena comunicación dentro de las organizaciones.

• REFLEXIONES

Hoy día sobre la experiencia relatada puedo decir que ambos funcionarios son buenos amigos ya que ella le hizo entender que era una persona capaz con su constancia y dedicación, así como también lo era él. De esta manera ella logró ganarse su respeto y amistad. Esto es un claro ejemplo de que las mujeres si podemos hacernos respetar dentro y fuera de cualquier organización sólo tenemos que creer que podemos.

Lucía de González.

TEMA: ACOSO U HOSTIGAMIENTO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace miles de décadas, en innumerables países, incluido el nuestro, la mujer en términos generales, ha sido discriminada en forma tácita y explícita, enfrentando incontables situaciones que atentan contra los derechos humanos, situaciones que en la mayoría de los casos han cercenado el libre ejercicio de sus funciones. Este fenómeno se encuentra presente en la sociedad en general y más aún en los organismos de seguridad que fueron concebidos por y para el hombre, donde no se reconocen las diferencias que permitan el crecimiento y desarrollo profesional de forma justa y equitativa, reflejando prácticas discriminatorias que ponen en peligro la integridad tanto física como psíquica, la estabilidad laboral e incluso la estabilidad económica propia y, por ende, el de su entorno familiar.

Una evidencia de ello, es el caso de una joven compañera que debido a sus atributos físicos, a su carismática y agradable personalidad, fue víctima de hostigamiento por parte de un superior que valiéndose de su jerarquía (Inspector) y de la inexperiencia que a todo funcionario le toca vivir al ingresar en un cuerpo policial, constantemente le pedía a la chica tener encuentros fuera del área de trabajo, ésta para evitar sanciones y ensañamiento, se negaba de forma diplomática. Hastiada del acoso, un día decide ponerle fin a las propuestas con un firme e irrevocable “NO” frente a varios compañeros, lo cual ofendió sobremanera al mencionado inspector tomando una actitud grotesca y hostil que trajo las consecuencias que tantas veces ésta oficial trato de evitar, desencadenando una serie de sanciones injustificadas, comenzó a ser explotada en sus funciones y además surgieron las amenazas no sólo personales sino también en contra de su núcleo familiar. Valientemente la chica acude a la máxima autoridad del instituto, que dicho sea de paso era una persona que con una formación militar rígida y excluyente del género femenino, afortunadamente recibió apoyo, se observó con detenimiento la conducta de este funcionario y se le realizó el llamado de atención respectivo, lo que lo obligó a minimizar los ataques hasta que decide por motivos personales renunciar, saliendo así de las filas de la institución.

Este tipo de situaciones a menudo se presenta pero en la mayoría de los casos la afectada no lo denuncia, ya sea por vergüenza o por temor a ser juzgada por sus compañeros y, en el peor de los casos, por sus mismas compañeras cuya manera de juzgar a veces es más implacable.

• RECOMENDACIONES

Es muy cierto que las mujeres somos víctimas de situaciones que atentan en contra de la moral y las buenas costumbres, pero también es cierto que estas situaciones en muchas oportunidades son propiciadas por nosotras, digo nosotras por estar incluso dentro del género, pero es nuestra responsabilidad crear en hombres y mujeres conciencia y compromiso con relación a la protección hacia nosotras, incentivar el pensamiento y las acciones en función de la aplicación de herramientas que permitan transformar el viejo modelo policial, reconociendo las diferencias que como mujeres poseemos, que nos conduzcan a desarrollarnos como profesionales integrales, capaces de enfrentar retos, de adaptarnos a los cambios, con capacidad y firmeza de tomar decisiones acertadas que permitan demostrar que perfectamente podemos ser madres, en ocasiones padres como es mi caso, ser hijas, hermanas, amigas y que también podemos ser funcionarias efectivas y constituir un ejemplo dentro de una sociedad donde exista la equidad de géneros, necesitamos que cada una de una de nosotras crea en sí misma, en sus capacidades y habilidades; necesitamos que crean en nosotras, necesitamos ser mujeres seguras y de esta forma poder garantizar la seguridad y protección de la población venezolana.

Yadur Rincones.



poema CINCO LETRAS

Mary Medina.

Capítulo III ASIMILACIÓN A LA PERSPECTIVA MASCULINA

*Cinco letras que dicen amor, bendito nombre
cinco letras que vibran en mí y me dan fuerzas
cinco letras que dan valor a mi existencia
y no hay nada que no pueda alcanzar con la experiencia
de ser mujer emprendedora y luchadora
hija, madre y esposa, que con entereza
saca adelante a su familia
sin esperar nada a cambio, sólo el placer
de ver cumplida su visión
y por conseguirla sacrifica, si es necesario, su vida*



**EQUIDAD DE GÉNERO
EN ACCIÓN.
MASCULINIDAD**

Alba Carosio



La primera obligación para un hombre es no ser una mujer

A propósito de “Los niños no lloran” de Kimberly Peirce, USA, 1999. Con Hilary Swank.

Sólo sigo riéndome, escondiendo mis lágrimas porque los chicos no lloran.

THE CURE BAND

Los chicos no lloran tienen que pelear...

MIGUEL BOSÉ

La historia de Brandon (nacida Teena), desde el análisis feminista, poniendo el foco en los paradigmas de la masculinidad, y las consecuencias mortales para quienes tienen el atrevimiento del desafío al orden genérico-sexual establecido.

La norma del género tanto lo masculino como lo femenino son conceptos normativos, es decir, son algo más que condiciones sexuales, son prescripciones que marcan lo-que-una-mujer-debe-ser y lo-que-un-hombre-debe-ser para ser consideradas y considerados como tales, pero lo que es más importante para sentirse como tal. Desde el punto de vista feminista, la masculinidad no sólo da cuenta de las formas de los significados culturales asignados al hecho de ser hombre, sino también, a las formas en que los hombres ejercen el poder en la sociedad, y de cómo este poder asociado a lo masculino se incorpora en las estructuras e instituciones sociales.

Hay quienes piensan que sólo las mujeres tienen género, y solamente hablamos sobre ellas cuando asumimos esta perspectiva. Debe quedar claro

que cuando hablamos de género y sus perspectivas, estamos haciendo referencia no solamente a diferentes maneras de estar en el mundo, sino a jerarquías y relaciones de poder que conforman el contexto de las relaciones entre los sexos. El feminismo descorrió el velo de la otredad, mostró la necesidad de explicarnos a nosotras mismas, y los estudios de género se abrieron a la relación desigual y de dominio, entre mujeres y hombres como propósito fundamental.

La masculinidad y la femineidad trascienden los cuerpos biológicos, la cultura de género produce identidades y subjetividades que guían el ser y el hacer de hombres y mujeres, de sus prácticas, de sus deseos, de sus actuaciones. La masculinidad (y la femineidad también, y más clara y profusamente expuesto) es una posición, que no es fija sino condicionada culturalmente, envuelve las anatomías y las individualidades, y es referida a un colectivo: el de los hombres. Nuestro cuerpo “nos precede” como la sociedad en la que nacemos, esto nos determina cómo debemos hacernos mujeres u hombres en el deber ser social, adoptando el parecido a otros hombres y a otras mujeres, adoptando los rasgos que nuestra cultura atribuye a mujeres y a hombres.

En el concepto de “masculinidad” está la lógica que mantiene, produce y reproduce la asimetría de poder entre hombres y mujeres, es decir, la “masculinidad hegemónica” o “dominación masculina”, accediendo a la cual los hombres ejercen el patriarcado. La organización patriarcal de la sociedad tiene su base en el ejercicio de la masculinidad hegemónica. La imbricación del poder y los atributos de la masculinidad es tal, que frecuentemente se utilizan imágenes, atribuciones y metáforas del poder “masculinizado”, para representar el poder en escenarios que no tienen que ver con los hombres y las masculinidades. La masculinidad: cómo debe ser un

hombre de verdad El sistema sexo-género propone el “deber ser” de los varones, se espera que los hombres actúen en una dirección y no en otra, que tengan unas habilidades y no otras, que tengan unas actitudes y no otras, es decir que cumplan con el patrón exigido.

Mientras la feminidad aparece como “natural”, el hombre debe aprender a “ser hombre” y debe dar pruebas de ello. El hombre debe enfrentar tres luchas básicas en su vida: demostrarse a sí mismo y a los demás que no es mujer, que no es un niño y que no es un homosexual, lo que supone una permanente puesta a prueba de la virilidad.

La masculinidad se produce en una búsqueda permanente de reafirmación: mientras las mujeres no tienen obligación de estar demostrando constantemente que lo son, ser hombre es una condición que constantemente debe “demostrarse”. Podríamos parafraseando a Simone de Beauvoir, decir que no se “es” hombre, sino que se “demuestra”. Hay en la masculinidad la obligación constante de mostrar valor, dureza, fuerza, enfrentar peligros, ganar peleas, sobresalir en los deportes, tener sexualidad frecuente. Y estos comportamientos constituyen valores que arquitecturan una subjetividad en la que se confunden identidad personal e identidad de género. La masculinidad inscribe lo personal en una historia y un destino más amplio “cuyos contornos se desdibujan”, en el destino que marca el género.

La masculinidad parece ser producto del logro, el hecho de ser hombre no reside en la fisiología, sino en su comportamiento y en sus prácticas. Es necesario afirmarse como varón, como hombre, como niño y con prioridad establecer la diferencia con las mujeres. La principal y más clara definición cultural de lo masculino es “lo que no es femenino”. La masculinidad se construye como huida de lo femenino. A los varones se les empuja a evitar cualquier

acción o comportamiento que pudiera asociarlos con las mujeres o lo femenino, se dice que “no es de hombres”. De manera que, lo masculino se constituye en el rechazo a lo femenino. La principal obligación de todo hombre consiste en impedir cualquier sospecha de feminización.

La masculinidad es el repudio de lo femenino. Todo lo demás es una elaboración de esa primera regla. Se llega a desarrollar la masculinidad destruyendo la influencia materna. Se debe eliminar de su propio cuerpo la influencia afeminante de las mujeres del grupo. La obligación impuesta a los varones se expresa de muy diversas formas: iniciaciones, chistes, sarcasmos, hasta castigos corporales a los varones que manifiestan conductas asociadas con lo femenino. Cualquier actividad o conducta identificada como femenina realizada por un hombre lo degrada. Una buena porción de tiempo de vida de los hombres e consagra a evitar sentir o expresar emociones que tengan semejanza o hagan la más remota evocación de las sensibilidades o vulnerabilidades identificadas culturalmente como femeninas o feminoides.

La dureza y el valor físico es uno de los rasgos masculinos de mayor valor. Duro entre los duros, el “hombre de verdad” no necesita ni se ata a nadie. Virilidad tiene su raíz en vir (varón), que a su vez, procede de vis (plural, vires) que significa fuerza, vigor corporal, ímpetu, violencia, fuerzas, tropas. Y hay tiempos supremos de la masculinidad que son los tiempos épicos: situaciones extremas en las que hay que demostrar fortaleza para poner en riesgo la integridad o la vida, luchas en las que hay que acabar con la vida de otros hombres o morir en manos de ellos, gestas y hazañas, justas y torneos demuestran la virilidad. La adquisición de la correcta masculinidad produce presiones para demostrar el arrojo y la destreza mediante prácticas temerarias, entre ellas, por ejemplo, la conducción de motocicletas y/o

carros, u otros vehículos, con funestas consecuencias en muchos casos.

Hay que adquirir una dureza sin recaídas: la virilidad y masculinidad personales podrían desvanecerse si se ejercen y se mantiene una defensa ritual para conservarlas. La masculinidad es una cualidad en constante peligro. Incluso hay toda una colección de modales bruscos que sirven para afirmar la masculinidad, porque hay que evitar toda suavidad que asemeje a lo femenino. Suele decirse de manera desvalorizadora “es un hombre demasiado delicado”. Dice Franco La Cecla (2005) que “Los machos se ven obligados –si quieren salir airosos de un mundo en que a los débiles no se les permite sobrevivir- a asumir una buenadosis de bellaquería.”

Pero también la virilidad se relaciona con la capacidad de un hombre de actuar sexualmente como tal, y con la potencia copulativa. La potencia se asocia con un instinto animal, que configura un impulso más fuerte que la voluntad, de manera tal que la razón no logra controlar el cuerpo y el deseo masculino. Por ello, el hombre se puede transformar en una especie de animal descontrolado con legitimidad. Esto los lleva a ejercer la violencia para satisfacer sus deseos. Los hombres ven en el sexo una manera de confirmar su masculinidad. La adecuación sexual masculina combina la dureza de sentimientos como continuo deseo de actividad sexual. 1

Esta trama cultural libra al varón de sus responsabilidades sexuales, los hace irresponsables de sus actos o de las consecuencias de éstos. Y los lleva a distinguir entre sexo y amor. Esta construcción cultural de los cuerpos del hombre y de la mujer tiene profundas consecuencias en la reproducción: justifican mayores obligaciones de las mujeres en la reproducción, porque los hombres cuando se excitan no tienen control de sus cuerpos. También en el campo de la sexualidad, los varones que no son heterosexuales serían considerados

no plenamente “masculinos”, una desviación biológica, enfermos.

Para alcanzar la masculinidad debida, es necesario ser validado por los pares. La plenitud se logra luego de experiencias iniciáticas o pruebas: donde los hombres se hacen tales. Se trata de la reproducción social de la masculinidad, para lo cual las distintas sociedades tienen rituales más o menos establecidos, tales son por ejemplo: la primera borrachera, las competencias adolescentes, las primeras peleas de puños, etc.

Hay deseo y necesidad de certificación masculina por los iguales (hombres reconocidamente heterosexuales y de la misma condición social del sujeto). Los hombres se encuentran bajo el permanente escrutinio de otros hombres, que son quienes “conceden la aceptación en el reino de la virilidad” (Kimmel: 1997). La virilidad se constituye en torno al ejercicio de una sexualidad activa, la demostración de fortaleza física y emocional y otras conductas prestigiadas. La calle y los espacios físicos públicos son los lugares de encuentro masculino y de competencias, en donde se pueden evaluar atributos: competir para tratar de ganar, ser valiente, correr riesgos y no mostrar miedo, iniciarse en el sexismo y la homofobia. En el espacio público los hombres demuestran su fuerza, y su capacidad para ejercer violencia, y se les permite homologarse como varones.

Aprender a estar con los hombres, o en el caso de los primeros aprendizajes deportivos a estar con los aspirantes al estatuto de hombre, obliga a los más jóvenes a aceptar la ley de los mayores, y el saber comportarse, el saber ser hombre.

1

Kimmel “Lo sexual para ellos es apasionado, explosivo impulsivo, espontáneo, mientras que lo seguro es suave, tibio, acariciable, así, cuando decimos “sexo seguro” lo que ellos escuchan es “dejen de tener

relaciones sexuales como hombres”. Por eso es tan difícil hacer que los varones heterosexuales practiquen el sexo seguro.” Los cuerpos masculinos deben blindarse al dolor para poder hacer deportes correctamente, la habilidad deportiva es considerada una característica definitoria de la masculinidad exitosa. Los pies, las manos, los músculos... se forman, se modelan, se endurecen, en una especie de juego sadomasoquista con el dolor. El aspirante debe aprender a aceptar el sufrimiento – sin decir ni palabra y sin “maldecir” - para integrar el círculo restringido de los hombres. La iniciación de los hombres, parece tener un movimiento inicial de sumisión y aceptación de las reglas y un movimiento posterior de competencia afirmadora. La responsabilidad de ser hombres lleva a responder a la violencia con violencia. Y se trata de mostrar especial habilidad para las prácticas peligrosas. Pandillas y barras bravas son algunas de las formas que transforman a los varones en hombres de verdad.

Las relaciones entre hombres, están estructuradas en base a la imagen jerarquizada de las relaciones hombres / mujeres. Los que no pueden demostrar que “las tienen bien puestas” corren el riesgo de verse marginados y considerados como dominados, como las mujeres.

El espacio homosocial es un lugar de camaradería y rivalidad entre los varones. Aquí se marca la diferencia entre el joven y el viejo; el mundo de las esperanzas y el del desengaño. En este espacio la sujeción y el control sobre la mujer es requisito. En estos espacios la vida de los hombres es un largo ritual confirmatorio de una masculinidad siempre escurridiza. Se trata de que la identidad masculina se adquiere a un alto precio.

MASCULINIDAD Y VIOLENCIA

Sobre el suicidio de Mishima, L. Segal dijo: “Su furiosa búsqueda

de la masculinidad... le provocó un deseo de purgarse de toda sensibilidad para poder convertirse en un objeto completamente viril, en un hombre pleno (cosa que no era posible hasta el momento de la autodestrucción, el momento de la muerte)”. La capacidad para ejercer la violencia a través de la agresión física es otro de los recursos de poder que es deber de la masculinidad referente o hegemónica. Los síntomas de la condición masculina se rastrean en las estadísticas sobre muertes violentas, accidentes y suicidios, en la población de las cárceles: “ser varón es un factor de riesgo”. Ya en los años 70, Comisión nacional norteamericana para las causas y prevención de la violencia anotaba que “Demostrar la virilidad exige una manifestación frecuente de la propia dureza, la explotación de las mujeres y respuestas rápidas y agresivas”, concluía el estudio.

El uso de la violencia es otro de los elementos que nos sirve para ilustrar la complejidad de las relaciones entre comportamientos, identidades e interpretaciones de la masculinidad. La violencia física puede ser interpretada como potencia, brutalidad, ignorancia o como patética fragilidad. La violencia parece servir de marcador de las masculinidades de agresores y agredidos, que se construyen dependiendo de los estilos de confrontación. Es necesario examinar las ideas que imponen cultivar un aura de atrevimiento y agresión, como indispensable en la conformación de la masculinidad. La violencia masculina es considerada hombría a su máxima potencia.

La violencia es un fenómeno distinto de la agresión, la asimetría es propia del acto violento, así como su carácter coercitivo y su remisión al concepto de poder. Su intención, más que dañar, es dominar, someter, doblegar, paralizar por medio del ejercicio de la fuerza, sea esta física, psicológica, económica, o sexual.

El ejercicio de la violencia por parte de los varones, no es producto de una

naturaleza esencial o un yo deprimido, sino que deviene de la construcción social de la masculinidad, que aún en la diversidad de formas tiene como constantes: la separación violenta de la madre que representa lo femenino, el sometimiento a pruebas públicas de virilidad y la progresiva formación de una personalidad rígida y violenta. Se estimula en los varones las conductas violentas y temerarias. En Venezuela, algunas cifras sobre los varones jóvenes dan cuenta de la relación masculinidad y violencia: entre los 15 y 29 años la mortalidad masculina, triplica con creces a la femenina (en el año 2006 la proporción de muertes juveniles es de 17.2% masc. y 5% fem.; por cada muerte de jóvenes femeninas se producen cinco masculinas; 6 de cada 10 muertes de hombres jóvenes se producen por causas violentas; 93.5% de la población reclusa son hombres y 6,5% son mujeres).

La violencia masculina es producto de la socialización de género que norma una masculinidad machista: varones grandes consumidores de alcohol, preñadores, que se hacen respetar por la violencia. La expresión libre de la ira y la cólera en forma de violencia son características masculinas. Se podría decir que el varón libera su animosidad de manera más irreflexiva en público, mientras las mujeres guardan cierta reserva. La expresión o el significado de la cólera, de la agresividad y del odio son diferentes según se trate de un hombre o de una mujer. (Alain Braconnier, 1997)

Para Kimmel «La violencia ha sido parte del significado de la masculinidad, parte de la forma en que los varones han medido, demostrado y probado su identidad. Sin otro mecanismo cultural por el que los jóvenes puedan llegar a verse como hombres, han asumido la violencia como el camino para hacerse hombres» (Kimmel, 2001, p. 68).

¿Cómo podemos hablar acerca de la violencia sexual y las violaciones sin confrontar la ideología de la mas-

culinidad que exige que los hombres se sientan poderosos cuando en realidad no lo son? Michael Kaufman habla de las siete Ps de la violencia masculina: 1) Poder Patriarcal, que establece una tríada de violencia; violencia contra otros hombres, contra las mujeres y contra sí mismo; 2) Privilegios: noción de derecho a privilegios; 3) Permiso: la violencia no sólo es permitida; también se glamoriza y se recompensa; 4) Paradoja del poder de los hombres: inseguridades personales conferidas por la incapacidad de pasar la prueba de la hombría, o simplemente la amenaza del fracaso llevan al aislamiento y la violencia es un mecanismo compensatorio; 5) Psiquis de la masculinidad: alejamiento del cuidado, incapacidad para experimentar cercanía y comprensión de los sentimientos de los otros, es fácil ejercer sobre ellos la violencia; 6) Presión: para muchos hombres el sentimiento que goza de validación es la ira; 7) Pasadas experiencias: niños que crecen con experiencias de hostigamiento y brutalización.

TRASGRESIÓN, VIOLENCIA Y MUERTE

La vida y la gesta de Brandon en la película “Los niños no lloran”, interpela a la masculinidad, la pone en cuestión, tematiza la rebeldía ante su hegemonía. Con la existencia de Brandon, las fronteras de género tienden, por el lado de los hombres, a descomponerse, a explotar, haciendo saltar en mil pedazos lo masculino. Y para colmo, en un ambiente como el de Nebraska, donde las botas y las camisas a cuadros marcan la imagen de campero, quintaesencia de la virilidad.

Brandon entiende oscuramente que los límites genéricos tienen leyes estrictas y su deseo no consiste conscientemente en transgredirlas sino en saltar al otro lado, al lado masculino. De ahí el corte de pelo, el vestuario, la aceptación y participación en los ritos de iniciación a la masculinidad, la participación

en el torneo de la virilidad. Brandon se embarca en búsqueda de la masculinidad. Sin embargo, hay características personales que según la percepción de las mujeres con las cuales establece relaciones de complicidad, hay una intimidad “rara”, es percibida como imposible entre las mujeres y los hombres corrientes, una sutileza en las relaciones y un estar abierto al otro, que se experimentan como “especiales”. Porque las actitudes “no encajan” en el sistema sexo-género que muestra la única posible masculinidad, la de la hegemonía y violencia, completamente alejada de lo femenino y sus saberes, pareces y actitudes. Y en este particular podríamos hacer referencia al Manifiesto de las Lesbianas Radicales, que señala: ...debería comprenderse primero que el lesbianismo, como la homosexualidad masculina, es una categoría de comportamiento posible únicamente en una sociedad sexista caracterizada por roles sexuales rígidos y dominada por la supremacía masculina. Estos roles sexuales deshumanizan a las mujeres al definirnos como una casta de apoyo/servil en relación a la casta superior de los hombres, y mutilan emocionalmente a los hombres al exigirles que estén alienados con respecto a sus propios cuerpos y emociones para poder realizar sus... [prescritas] funciones de manera efectiva.”

The Woman-Identified Woman (La mujer identificada con la mujer) fue un manifiesto escrito por Radicalesbianas (Lesbianas radicales) en 1970

La violencia no es sólo acción de dominio sobre alguien en contra de su voluntad, sino que se concreta en dependencia que quién tiene el poder y cómo se legitima, y cuál es el orden dentro del que se da. Es claro que la violencia de género, está naturalizada. La violencia del poder masculino —en el ambiente pueblerino en el transcurrir “Los niños no lloran” y en muchos otros más— está promovida (aunque no aceptada) por los rituales de masculinidad que acatan hombres y mujeres. 2 Y claro, qué mayor trasgresión al orden masculino puede

cómo una mujer ingresa a este cuerpo policial demostrando que si existen los “superpoderes”, aunque suene cómico.

En el año 2001 intenté ingresar a la Institución de la Policía, realicé todas las pruebas necesarias y las pasé; la excusa que me dieron para no ingresarme fue que contesté mal una pregunta, la cual decía lo siguiente: “Si su hijo estuviere enfermo ¿faltaría al trabajo para atenderlo?”. A dicha pregunta respondí: “Sí, porque debía cerciorarme que estuviera bien pero avisaría a mi jefe de inmediato”. La respuesta de los entrevistadores, que en ese caso eran 6 oficiales todos hombres, fue: “que para mí primero debía ser mi trabajo, segundo mi trabajo y tercero mi trabajo”. Preguntas como esas donde también me planteaban que podrían mandarme a otro estado y, en ese caso, ¿qué pasaría con mis hijos?, me hicieron dudar de lo que quería. Posteriormente, aprendí un poco más sobre las leyes de los funcionarios públicos y en el año 2005 intenté nuevamente ingresar, pero en esta oportunidad sí logré entrar. Desde estudiante me desempeñé en trabajos de oficina como Investigaciones Penales, donde escogen más a las mujeres porque son catalogadas para el tipo escritorio, no obstante, también trabajé en las calles para aprender a comparar la actuación física y la escrita en el acta policial. El trabajo en las patrullas para la mujer es difícil, cuando el jefe no te tiene como guardia comando, te tiene para llenar el hueco por si hay mujeres detenidas en eso de la revisión, tampoco te salvas de hacerles el café, la comida y pasar la mopa, sólo por ser la femenina. Decidí ingresar para realizar el curso de nivelación a oficiales, y actualmente estoy asignada como jefe adjunta del departamento de Investigaciones Penales de la zona policial N° 01, el jefe es un hombre, quiero dejar asentado como nos dividimos la labor: trabajamos todos los días todo el día, los viernes en la noche debemos quedarnos para el operativo Anzoátegui Seguro, nos turnamos un fin de semana él y el otro yo; ahora explico mi rutina diaria, tengo 3 niños y soy casada con otro oficial de esta institución, antes de ir a trabajo debo encargarme del desayuno de mi familia y llevarlos al colegio, llego a la oficina a las 08:00 de la mañana y me quedo hasta las 12:00 del mediodía para ir a buscar a mis niños al colegio, hacer el almuerzo que dejé adelantado en la mañana, llevarlos a las tareas dirigidas para regresar a las 02:00 de la tarde a la oficina; trabajo hasta las 05:00, luego me voy a buscar a los niños, dejarlos con los abuelos, hacer una cena rápida e irme a la universidad de donde salgo a las 10:00 de la noche, para llegar a mi casa, medio revisar los libros de los niños, arreglar los uniformes de todos para mañana. Mientras que el jefe del departamento es soltero, no tiene hijos a su cargo, es decir, para atender, ya no esta estudiando, y en el comedor del comando le sirven desayuno, almuerzo y cena. El punto que quiero mostrar es que se le exige a la mujer un comportamiento que se asimile al de un hombre, pero considero que al comparar, la mujer logra el cometido y lo sobrepasa. Porque cuando vemos a una mujer policía debemos saber que estamos viendo a una supermujer que debe ser trabajadora,

estudiante, madre, hija, hermana, esposa, ama de casa, maestra y ser humano.

A la mujer policía se le exige agresividad y violencia pero ¿cómo, después que golpeas y esposas a una mujer o a una adolescente en la calle, llegas en la noche a acariciar a tus hijos?, ¿acaso se puede ser agresiva y cariñosa y cambiar de aptitudes como ponernos y quitarnos unos lentes? Y eso que no menciono a las agentes que trabajan 24 x 24 horas o 48 x 48 horas, las que por faltas las cambian de puestos a sitios más lejanos y con peores horarios, sin pensar en las responsabilidades que éstas tengan en sus hogares. Estos atropellos deben parar, con la excusa de que la policía debe ser de hierro y aguantar todo callada, que si necesita un reposo por un quiste en un ovario o algo así se los niegan, y ni hablar de las vacaciones vencidas, todo esto lo hemos asimilado como el trabajo de un hombre, que al poner en una balanza las responsabilidades de cada uno todos sabemos cual es el resultado.

• RECOMENDACIONES

Considero que la mujer policía debe contar con beneficios, no con el menosprecio, debe ser tomada en cuenta como mujer, beneficios que le brinden estabilidad para sus hijos, familia y estudios, y debe crearse además un departamento de quejas internas contra los maltratos y discriminaciones llevado por funcionarias mujeres.

Ruth Marín.

CARABOBO //////////////////////////////////////

TEMA: REFLEXIÓN SOBRE LA ASIMILACIÓN A LA PERSPECTIVA MASCULINA CON LA QUE HA SIDO CONCEBIDA LA FUNCIÓN POLICIAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En mi institución hubo un tiempo en que se discriminaba demasiado a la mujer policía y todavía hoy en día para muchos de los hombres de dicha institución no servimos para nada. Gracias a Dios hoy tenemos un gran comandante llamado Julio Cesar Girón quien le ha dado importancia a las femeninas, pero actualmente la tropa sigue pensando igual que antes: que nosotras no

servimos, que no somos operativas. Por eso les estoy enviando estas láminas en power point donde yo creo que se describen solas. Ojalá tenga la gran oportunidad de poderlas explicar. Gracias.

• RECOMENDACIONES

Esto es muy fácil de señalar, lo mejor sería implementar talleres de Crecimiento Personal y Desarrollo Humano. Mi recomendación es la siguiente: si no empezamos por nosotros a valorarnos como personas jamás podremos valorar a los otros. Gracias.

Anne López.

TEMA: ASIMILACIÓN A LA PERSPECTIVA MASCULINA CON LA QUE HA SIDO CONCEBIDA LA FUNCIÓN POLICIAL.

Soy una mujer que realizó su preparación como agente policial, y durante el curso mis calificaciones fueron mejores que las de muchos hombres. Al graduarme, tuve inconvenientes con varios compañeros masculinos; inclusive, al momento de asignarme una unidad motociclista, algunos de ellos dijeron: “esa nueva con una moto asignada y en la brigada motorizada, y de paso mujer... qué locura”. Sin embargo, a pesar de sus comentarios fuera del lugar, los cuales muchas veces resultaban ofensivos, asumí la responsabilidad y salí al sector de servicio, realicé mi labor policial, y aunque ningún hombre quería ir conmigo, solventé la situación yéndome a cumplir mis tareas con otra compañera, con la cual tuve ocasión de realizar un procedimiento, y al momento de pedir el apoyo por transmisiones, los compañeros masculinos dudaron, y aunque uno de los compañeros del curso de formación sí prestó el apoyo y realizamos el procedimiento respectivo, no obstante los hombres seguían igual y decían : “eso fue suerte”.

He trabajado en varias instituciones policiales y siempre ha pasado lo mismo. En los operativos nocturnos procedo igual que los hombres, pues para eso me preparé. Sé utilizar mi arma de reglamento, como ellos, y sé conducir las unidades policiales; inclusive, en una oportunidad le salvé la vida a un compañero masculino, cuando lo hirieron en la pierna y tuve que tomar el control de la unidad moto y trasladarlo a un centro asistencial. Si no hubiese sido por mí, él se desangra. Allí una mujer policía no le fue un estorbo, sino una ayuda.

Las mujeres somos capaces de ejercer las labores policiales con tanta eficiencia como los hombres. Nosotras las mujeres somos profesionales cuando desempeñamos nuestra labor en cualquier servicio; somos difíciles de sobornar y tenemos el sexto sentido activado al ciento por ciento. Yo siempre he dicho: “soy mujer astuta, inteligente, capaz, responsable, madre, emprendedora y además soy policía, por lo cual sólo espero respeto y comprensión”.

• RECOMENDACIONES

No discriminen a las mujeres, porque nosotras nos preparamos igual que los hombres. Es cierto que somos mujeres pero esto no significa que seamos incapaces ni mucho menos. En vez de hablar lo que no es, ayúdenos a superar nuestras limitaciones y a corregir nuestros posibles errores, para que al salir a la calle tengan un compañero más que les cubra las espaldas. Nosotras en la calle, uniformadas, somos un funcionario más, igual que los hombres.

Somos policías: todas y todos.

Blanca Yamile

MERIDA //////////////////////////////////////

TEMA: LA MUJER POLICÍA SÍ SE MASCULINIZA, CÓMO ASUMIR NUESTRO ROL POLICIAL SIN COMPORTARNOS COMO ELLOS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Para poder plasmar estas ideas, decidí en primer lugar, investigar un poco lo que ha sido el rol de las mujeres policías en el mundo, y encontré entre la infinidad de información que se puede hallar en Internet un comentario que me llamo poderosamente la atención, en un documento de gestipolis.com, escribe Hibert Coca lo siguiente: “En los últimos siglos se produjeron progresos espectaculares con respecto a la posición de la mujer en el mundo laboral. Cada vez son más las que trabajan en puestos considerados tradicionalmente exclusivos para los hombres (...) llegan a carreras que eran consideradas típicamente masculinas, como ingeniería, arquitectura, ciencias económicas, derecho, medicina, etc. La mujer llegó a formar parte incluso del cuerpo de Policía”. Ante tal comentario me preguntaba: ¿Acaso la carrera policial

todavía puede ser considerada una profesión masculina? Yo abiertamente declaro que no es así, y les comento a través de mi experiencia personal porque he llegado a esta conclusión.

Definidas como han sido las instituciones policiales “la fuerza pública”, en el colectivo existe una tendencia a relacionar a los servidores públicos con la fuerza física, y siendo que la fuerza nunca nos ha sido conferida a las mujeres “Gracias a Dios”, entonces es difícil concebir que nosotras podemos ser tan eficientes como ellos en este campo laboral.

Si bien es cierto que desde la presencia del ser humano en el planeta Tierra, el inicio de la evolución humana permitió que las mujeres se quedaran en casa cuidando a los hijos, con lo que tenía que desarrollar sus aptitudes de comunicación, mientras el hombre salía a cazar o a recorrer el mundo para descubrirlo, con lo que desarrollaba diferentes habilidades. Los hombres necesitaban mejores habilidades de orientación y espaciales, en consecuencia su organismo tuvo un desarrollo mucho más grande y fuerte. Mientras que las mujeres desarrollamos mejores habilidades de comunicación. Ahora bien, pareciera que esta condición de superioridad física fue utilizada por los hombres para someter a la indefensa mujer, quien obviamente no podía superar su fuerza física y pensando tan inteligentemente como hemos sido siempre generación tras generación, ante tal diferencia, algunas de ellas a través de la historia crearon estrategias para defenderse del hostil hombre, dando como resultado las leyes que actualmente nos defienden ante la fuerza física de ellos.

Estas conquistas “femeninas” (nada tiene que ver con el mal entendido “feminismo” con el cual estoy totalmente en desacuerdo) se vislumbraron después de la segunda guerra mundial, desde entonces la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídico, laboral y cultural en general. Inclusive, como diría Hebert Coca, “La mujer llegó a formar parte del cuerpo de Policía”.

Personalmente, cuando ingresé a las filas de la Policía de Mérida en el año 1997, contaba con 18 años recién cumplidos, era secretaria en una de sus dependencias cuando en noviembre de 1996 surgió la posibilidad de que un grupo numeroso de mujeres se integraran a la institución, comandada para la época por un Comisario quien en definitiva no estaba de acuerdo. Cumplidos como fueron todos los requisitos para ingresar inicié el “XVI Curso de Formación de Agentes de Seguridad y Orden Público de la Policía del Estado Mérida”, recuerdo que por factores presupuestarios el curso se prolongó por más de siete meses a la espera de dotación, durante este último mes fui seleccionada junto a tres de mis compañeras para recibir Adiestramiento en el Área de Investigaciones Criminales, era este curso dictado por el Comisario Pier Chasaneé,

emisario de la Policía Francesa, mi oportunidad para integrarme a la Unidad de la Policía que más me llamaba la atención, el Departamento de Inteligencia, por aquello de las películas de espías, que era lo yo creía para ese momento, se hacía en ese grupo especial.

Culminado el adiestramiento en las diferentes áreas de Investigaciones y recibido mi certificado como Agente de Seguridad y Orden Público, pasé a formar parte de la Unidad Elite resultante de la reorganización del Departamento de Inteligencia que se denominaría en adelante “División de Investigaciones Criminales”, conformada por los Departamentos de Inteligencia, Drogas, Investigaciones Criminales y Hurto y Robo de Vehículos, siendo asignada específicamente al Departamento de Drogas. Nunca fue sencillo competir con los hombres en este campo, ya que se requería interactuar con personas involucradas en delitos de drogas y llegar hasta los barrios más peligrosos para obtener las informaciones que conllevarían al desmantelamiento de ventas y distribuciones de estupefacientes (debo reconocer que no tuve éxito en estas funciones), aunado a mi perfil más bien fino y muy femenino que poseía en aquel momento (nada que ver con los estereotipos de las mujeres de barrio, lo digo sin discriminar). Posteriormente fui transferida al Departamento de Investigaciones Criminales, que era la Unidad Ejecutora de la División, por tanto debía participar en arrestos, allanamientos y toda suerte de cosas que requerían fuerza física necesariamente. Ya que me había enamorado (literalmente) de mi trabajo y por ninguna razón quería que me cambiaran de la unidad, comencé adoptar un modelo de conducta organizado en relación con la posición que para ese momento debía tener dentro del grupo con el que interactuaba, asumí actitudes, valores y comportamientos más bien agresivos y masculinos, defensivos contra todo y contra todos, pues debía inspirar el mayor respeto dentro de mis compañeros masculinos para evitar que en determinado momento me faltaran el mío. Y debió ser así, los individuos actúan de acuerdo con un esquema que les permite cumplir una determinada función.

Durante los arrestos era agresiva con los detenidos, en los allanamientos inclusive descubrí habilidades que antes no usé, como saltar muros de más de tres metros, romper puertas con el pie, tenía en mi rostro un gesto de agresión que en vez de inspirar respeto a las personas les inspiraba temor ante mis reacciones. Usaba un lenguaje bastante rudo y soez, no me importaba actuar de esta manera en cualquier lugar, mi aspecto físico era un desastre, total para que me arreglaba tanto si en cada procedimiento me despeinaba y no me daba tiempo para verme en el espejo, me daba igual, pero sentía que de esta forma me había ganado el respeto de mis superiores y mis compañeros por el éxito que tenía durante los operativos y los resultados que obtenía a través de este comportamiento, que en definitiva era el modelo de conducta de todo el grupo, había perdido mi propia personalidad. Así, permanecí en esa Unidad

durante ocho largos años, durante los cuales realicé no sé cuantos procedimientos policiales, buenísimos todos, pero había perdido cosas muy importantes: el amor propio, la racionalidad, la sensibilidad, la feminidad, “mi propia personalidad”.

Lo peor de todo, es que esta especie de masculinización no sólo la asumía en el campo laboral, también en mi vida cotidiana, en horas de descanso y durante el tiempo libre me dedicaba hacer lo que hacían mis compañeros, salía de farra y tomaba mas licor incluso que ellos, con todas las consecuencias que esto puede generar (daños en la salud, deterioro de las relaciones personales, el divorcio y la separación de mi familia), pero la falsa sensación de igualdad y muchas veces hasta de superioridad ante mis compañeros hombres me mantenían en esa situación.

No fue sino a través del cultivo de la conciencia que inicié junto con mis estudios de educación superior, que pude realizar un cambio radical de lo que era, para recuperar lo que siempre había sido, “yo misma”. No fue nada sencillo recuperar mi autoestima, pero ahora lo asumo como una gran experiencia que me trajo a lo que soy ahora, catorce años después, una MUJER POLICIA EXITOSA (y sumamente femenina), de no haber vivido esas experiencias nunca hubiera entendido que el rol policial no es masculino ni femenino, sino un conglomerado de funciones para los cuales se requieren diferentes habilidades, en algunas ocasiones requieren (la minoría) fuerza física, pero en general se requiere habilidad de comunicación, de persuasión y para eso las mujeres somos especialistas. Entonces, ¿por qué no?, basados en estas habilidades que la naturaleza nos ha dado, asumimos las diferentes funciones que requieren la acción policial conforme a la capacidad de cada uno, independientemente a la condición de género, compartir los roles y el trabajo en equipo es la fórmula para conseguir la consecución de nuestra misión más importante: generar sensación de seguridad ciudadana.

Para finalizar, debo citar: “La personalidad representa un papel importante en la elección e integración de los múltiples roles que asume el individuo y, a la inversa, cada uno de los roles dejará su sello sobre la personalidad, en lo que respecta a la absorción de los modelos sociales y culturales de orden intelectual, afectivo, estético, etc.”. Por lo tanto, concluyo que el género no es determinante para desempeñar la labor policial.

● RECOMENDACIONES

- Mantener la feminidad ante cualquier situación.
- No permitir denigración alguna, ni asumir comportamientos que no deseamos como mujeres.

Yenny Ramírez.

VARGAS //

TEMA: ACOSO POR PARTE DE LAS MISMAS MUJERES POLICÍAS

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Me gradué en el año 1990, específicamente el día 01 de septiembre de ese año, era el segundo curso mixto que se realizaba en la Guaira, en la desaparecida Escuela de Camurí Chico, muchos sueños, muchas charlas, muchas anécdotas. Luego de eso a todas las funcionarias nos enviaron hacia la Brigada Femenina, porque según los superiores pensaban que debíamos pagar el noviciado, me duele decirlo pero esta Brigada era dirigida por oficiales mujeres, quienes literalmente nos hicieron la vida a cuadros. Muchas fueron las veces que escuché de compañeras que tenían a sus hijos enfermos y necesitaban obviamente estar con ellos, mas la respuesta de esas oficiales era: “USTED NO ES DOCTORA, MUCHO MENOS ENFERMERA”; y ni hablar de pensar en estudiar. En mi caso, ingresé a esta institución con segundo año de bachillerato e ingenuamente pensé: “Voy a estudiar, necesito hacerlo, no quiero ser una simple policia”, pero que lejano estaba ese sueño, no obstante me inscribí en varios institutos, y cual era mi sorpresa, que cuando tenía clases no obtenía el permiso de mis jefas, o me mandaban a un servicio tan distante y solo que temía salir para acudir a clases, o peor aún me mandaban a trabajaba toda la noche y sin embargo en esta última situación no dejaba de asistir a mis clases. Todas esas vivencias hacen que me sienta orgullosa de mi esfuerzo, logré obtener el título de bachiller, ¡OH! gran alegría y orgullo para mi familia, allí no quedé todo, me inscribí en un Instituto Universitario, en la carrera de Educación Inicial, el tiempo iba pasando, pero seguía escuchando esas historias de compañeras que no tenían tiempo para estudiar, no les concedían permiso para ello. En mi caso tenía un horario de 24X48, cuando estaba de servicio salía corriendo a clases, olvidé comentarles que en esa oportunidad también tenía una Comisaria de jefa, ya corría el año 2006, y un día que tenía un examen a mi jefa se le ocurrió hacer una reunión, pero yo tomé la decisión de ir a mi examen, y cuando regresé tenía una observación por no haber asistido a la reunión, obtuve mi título de TSU, y en la actualidad estoy sacando mi licenciatura, la vida continúa.

Ahora, en plena creación de la Policía Nacional Bolivariana donde se piensa debemos cambiar la ideología, se trata de ser humanistas e incluyentes, como mencioné al inicio de esta reflexión, ser valoradas como funcionarias y ciudadanas para que nuestras ideas sean escuchadas y tomadas en cuenta, pero primero es necesario pensar

sobre cómo nos hemos desempeñado en nuestro rol como jefas, bien sea oficiales o subalternas, de así poder cambiar la página y ser mejores mujeres y excelentes profesionales.

Adelante, son muchos los pasos que nos quedan, pero el camino se hace corto cuando somos compañeras y compartimos nuestras anécdotas, recuerdos y triunfos, eventos como éstos enaltecen nuestro género y nos debe llenar de orgullo ser tomadas en cuenta, los cambios son evidentes. Recordemos que Dios puso en nuestro rostro dos oídos, para escuchar dos veces y una lengua para hablar, dialogar y discutir puntos de vista, Gracias por estos momentos.

Thania Evans.

ZULIA //

TEMA: COMO CREAR UN CAMBIO SIGNIFICATIVO EN EL PARADIGMA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DESDE EL MISMO GÉNERO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Durante el ejercicio de nuestras funciones el éxito laboral lamentablemente ha estado condicionado por una serie de factores ligados a la naturaleza de ser mujer (sexo débil, las mujeres no tienen capacidad, etc.), pero el más significativo es el hecho de estar en un medio donde no existe la valorización de la mujer en sí misma. Nos encontramos en un ambiente laboral hostil lleno de apreciaciones equivocadas, poco constructivas, perjudiciales moralmente, construido a veces por las mismas mujeres que en vez de tener una escala de valores positiva de autoevaluación de nuestras capacidades, potencial y valor humano, aunque no creamos por competitividad y egoísmos, imponen barreras y promueven el maltrato psicológico al ser ellas mismas quienes desacreditan y mantienen una visión de inferioridad de unas sobre las otras sólo por descalificar y por su ambición de poder.

Toda esta situación trae como consecuencia que estemos supeditadas a una evaluación de desempeño donde

no existen parámetros objetivos para valorarnos como profesionales y mucho menos como mujeres con gran vocación de servicio, abnegación y espíritu emprendedor, aunado a la imposibilidad de crear una efectiva sinergia en cuanto a los equipos de trabajo. De esta manera, se disminuye entonces la calidad y la efectividad que podamos tener en cada uno de los procesos de trabajo por el ámbito verdaderamente conflictivo que se crea, donde las iniciativas individuales se diluyen en una lucha de poder verdaderamente infructuosa, que lleva a las instituciones policiales a ser centro de conflictos y no de servicio para los ciudadanos.

El caso que les ilustro a continuación es algo paradójico: mi superior es una mujer que luego de haber alcanzado una posición jerárquica utiliza su poder para controlarnos, vejarnos, desacreditarnos e inclusive para opacar nuestros méritos laborales alcanzados, además de crear un entorno de mujeres funcionarias a su servicio, complacientes y con una gran mediocridad sin darle ningún valor al servicio policial.

• RECOMENDACIONES

Dentro de las estrategias a desarrollar para vencer las limitaciones que dificultan alcanzar la equidad de género, en primer lugar es crear una cultura, es decir, un cambio mental y sensibilizador de la autovaloración de la mujer, impulsar la empatía y solidaridad humana que haga posible un código de ética con respecto a cómo relacionarnos entre nosotras mismas, pues más allá de la lucha por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres debemos luchar por reivindicar y dignificar nuestro “auto concepto” como valor fundamental, que nos haga sentir plenamente realizada y nos despierte día a día la capacidad de soñar y alcanzar metas, en función del conocimiento personal y de la proyección que podamos hacer de este en cada uno de los roles que socialmente desempeñamos, siguiéndola de esta manera como factor de transformación para consolidar una sociedad donde la mujer no esté por encima pero tampoco por debajo sino al lado de los hombres que con espíritu humanista construyen hoy un mundo mejor.

Osnelly Ortega.

TEMA: DISCRIMINACIÓN

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Mi experiencia, fue en 1994 cuando decidí hacer el curso para Subinspector en la Escuela de Policía del estado Zulia. Después de haber aprobado todos los exámenes y los requisitos para ingresar al curso, hubo una comisario que me sacó del curso, sin darme ninguna explicación, por lo que me trasladé a la Comandancia General para entrevistarme con ella. Luego de hacerme esperar dos días, me atendió, y sencillamente me dijo que yo no podía hacer ese curso por ser madre soltera. Así que me fui a hablar con los superiores de ella y la respuesta de ellos fue la misma. Regresé a la escuela y le conté al Director y me dijo que él iba a hablar con el Gobernador. Ambos me apoyaron graduándome en septiembre de 1995 como subinspector. Pensé que todo iba bien, pero a los 4 años, cuando me tocó ascender, esa misma comisario me sacó de la lista de ascensos, lo que me ocasionó un retardo con respecto a mis compañeros. Posteriormente, cuando iba a ascender a insp/jefe, ella ya estaba jubilada y regresó para intentar impedir mi ascenso, pero no lo logró, ya que el presidente de la junta no creyó en ella.

• RECOMENDACIONES

- Crear un departamento o sección con personal calificado para que escuche, oriente, guíe y de las herramientas necesarias para que las mujeres policías sepan enfrentar y manejarse ante cualquier situación de discriminación.
- Las instituciones deben crear espacios físicos adecuados y aptos para el uso de las mujeres.

Petra Castillo.



poema

A UNA MUJER POLICÍA

Yaribay Briceño, Policía del Estado Yaracuy

Capítulo IV INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

A una mujer Policía....

Sintió un cambio...

Cuando vio nacer leyes que cuidaran su esencia de mujer

*Cuando leyó que a un hombre lo sentenciaban a 15 años de prisión,
por agredir a una mujer...*

La llenó de esperanza...

Sintió una esperanza grande

Las instituciones policiales deben cambiar tanta violencia

Hacia la mujer...

A una mujer policía que es preparada

A una mujer que logró, con luchas de décadas,

conquistar el derecho de votar, de estudiar, de usar pantalones...

A una mujer policía que también da vida...

La vi dar su vida por otros, por ser policía.

*Esmero, dedicación, eficacia, llena de honor, trabajo y lealtad
así es una mujer Policía...*

Que no la dejan en ocasiones superarse dentro de su trabajo,

Pero a una mujer policía le sobra la fe,

Sabe que vienen cambios buenos

Y como una mujer policía, sabe esperar

Y se ve como una gran profesional

Ella tendrá mando y comando dentro de la Policía

Esa policía tanto ama lo que hace...

Por ello siempre estará llena de orgullo de ser

Una mujer policía...

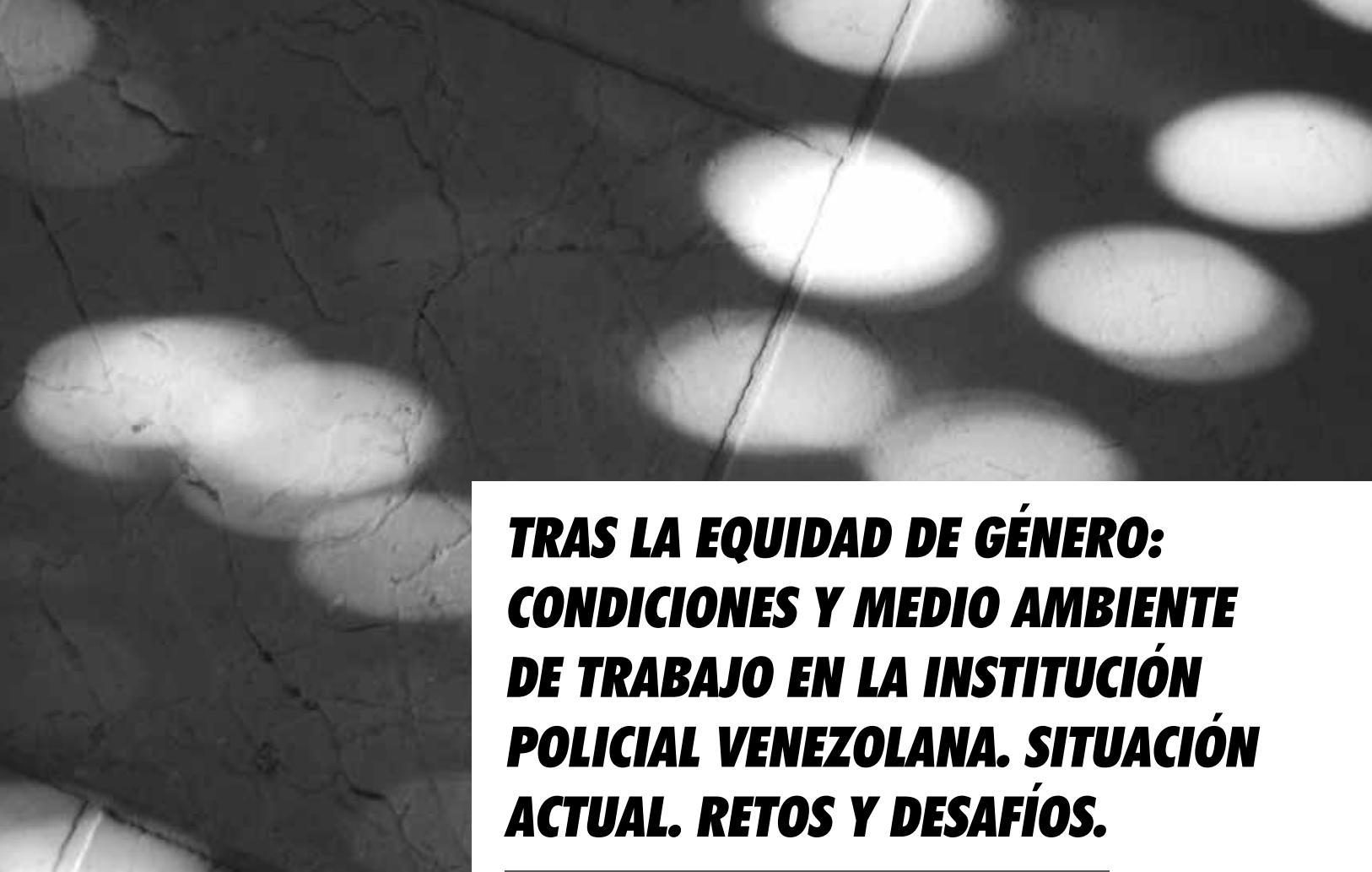
Dando todo sin obtener nada,

El olor a cambio se siente y ella espera

Ansiosa la igualdad dentro de la Institución que ella tanto ama,

Sin dejar nunca de ser una mujer policía

Y sin dejar de usar su uniforme con sublime lealtad...



**TRAS LA EQUIDAD DE GÉNERO:
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN
POLICIAL VENEZOLANA. SITUACIÓN
ACTUAL. RETOS Y DESAFÍOS.**

Aismara Borges Romero

MD, MSD en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.

PhD en Ciencias del Medio Ambiente.



En el marco del *Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías: Tras la Equidad de Género*, realizado los días 08 y 09 de Marzo del 2010, en la ciudad de Maracay, más de 150 mujeres policías municipales, estatales y de la recién creada Policía Nacional Bolivariana, tomaron la palabra para denunciar la inequidad que por su condición de género padecen al interior de la organización de los cuerpos policiales de nuestro país.

Temas álgidos como el hostigamiento, el acoso sexual, el techo de cristal, así como la asimilación de estereotipos masculinos en las relaciones de poder y las inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo en los diferentes espacios cerrados o abiertos, donde les corresponde ejercer su profesión fueron problemáticas debatidas en colectivo, por las funcionarias policiales, en este seminario histórico para el devenir de la estructura policial venezolana, en el marco de la reforma impulsada por el Consejo Nacional de Policía.

En la mesa de trabajo denominada: Instalaciones y equipos, participaron 30 funcionarias de los distintos cuerpos policiales del país, municipales y estatales, en representación de las brigadas femeninas de los diferentes estados y municipios de Venezuela.

Los problemas comunes, planteados por las compañeras, giraron en torno a: Las características disergonómicas de los equipos de trabajo; entre otras: las dimensiones y el peso del armamento, de los chalecos antibalas, uniformes y calzados, concebidos y/o diseñados para la anatomía corporal de los funcionarios masculinos y que les producen malestares y hasta problemas de salud.

Por ejemplo, en cuanto al calzado, muchas de ellas refirieron que les dan botas talla 39 ó 40, cuando calzan 36 ó 37, alegando que *“esas son las que hay”*. Botas de mayor talla y pesadas para las funcionarias, que por supuesto les producen discomfort, dolor e inflamación en miembros inferiores, por su excesivo peso. Igualmente las funcionarias reportaron problemas de columna, particularmente a nivel de columna cervical y quistes mamarios, que asocian a las características de los chalecos antibalas, diseñados para hombres y por tanto muy pesados para la mayoría de las funcionarias femeninas, sin copas que se adecuen a la anatomía anterior del tórax femenino, diferenciado por la natural presencia de las mamas.

Así mismo manifestaron problemas con los uniformes, también diseñados para la anatomía masculina, los cuales tienen que mandar a arreglar por cuenta propia.

La carencia de dormitorios y baños diferenciados por sexo, en la mayoría de las instalaciones de los cuerpos policiales del país, lo cual representa un flagrante incumplimiento con la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT), cuya reforma se encuentra vigente en el país, desde julio del 2005, exigiendo por parte de los empleadores y empleadoras, sean privados o públicos, garantizar a sus trabajadores y trabajadoras, condiciones de trabajo dignas y saludables que garanticen su seguridad y la vida en el trabajo y de la cual los funcionarios y funcionarias de la policía a nivel nacional, son sujetos de derecho, según lo establecido en su artículo N° 4 referente al ámbito de su aplicación (LOPCYMAT, 2005)

La ausencia de dormitorios y baños diferenciados para hombres y mujeres en los centros policiales, no garantiza las condiciones sanitarias mínimas que permitan a las funcionarias de género femenino, el aseo personal y el descanso necesario en las jornadas de trabajo de 12, 24 o más horas, en las cuales labora este personal. La excusa: el paradigma dominante de una institución concebida y construida por y para los hombres que pregona: *“las femeninas tienen que adaptarse a la Institución”* y no lo contrario: la Institución o centro de trabajo debe adecuar sus condiciones de trabajo a las características diferenciales de hombres y mujeres trabajadores (as), como lo señalan los organismos internacionales que regulan la relación salud-trabajo, como lo son la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la salud (OMS), así como el ordenamiento jurídico nacional antes mencionado y el organismo nacional gestor de la política pública en la materia, el Instituto Nacional de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (INPSASEL).

Infecciones urinarias y en casos más severos, problemas renales, debido a la inexistencia de baños para las funcionarias de sexo femenino, lo cual causa que las mismas tengan

que retener por más de seis u ocho horas las ganas de orinar, siendo la retención urinaria un factor de riesgo conocido como causa de infecciones urinarias (Harrison, 2001)

Riesgos psicosociales o no físicos, como fueron identificados por las funcionarias. Nos referimos aquí a los riesgos derivados o vinculados a la organización del trabajo, específicamente al funcionamiento jerárquico y patriarcal de la estructura policial. Prácticas de castigo y/u hostigamiento laboral, que las funcionarias identifican como cotidianas o dominantes en la Institución, que les produce retraso en los ascensos de su carrera, y que les generan estrés laboral que las enferma y merma su autoestima.

Historias dolorosas y denigrantes de la condición humana y femenina en particular, fueron denunciadas por las funcionarias, quienes señalaron que muchas de ellas en plena edad reproductiva, cuando menstrúan, son tildadas de “reposeras” por sus colegas masculinos, o castigadas por sus superiores, generalmente un masculino también. Pareciera ser que los hombres no conocen ni comprenden que durante la menstruación, la postura de pie prolongada muy frecuente en el trabajo policial, es un hecho de riesgo para la dismenorrea (dolor menstrual), así como para el aumento del sangrado o metrorragia (Genty, 1967; Messing, 1997)

Irrespeto al derecho a la lactancia materna y al fuero maternal, consagrado en la Ley Orgánica del trabajo (LOT) en su título IV, de la Protección a la mujer y la familia, así como el incumplimiento de la normativa legal que establece la obligatoriedad de todo patrón o patrona a implementar el servicio de guarderías cuando laboren en su centro de trabajo 20 ó más trabajadores (Ley orgánica del trabajo, 1997)

Discriminación y subutilización de sus potencialidades como funcionarias con especialidades o experticias acreditadas, también fueron planteadas a propósito del tema de los riesgos psicosociales. Una funcionaria experta en el manejo de caninos para

la detección de estupefacientes, no ha podido ejercer su especialidad, pues es la única femenina de la brigada que lleva a cabo este tipo de operaciones en su región, y al no contar con dormitorios y baños diferenciados por sexo en los lugares donde realizan este tipo de trabajo, es excluida de la brigada. Otra funcionaria denunció, que por haberse quejado por la inexistencia de dormitorios y baños adecuados para las femeninas, fue castigada por su superior, siendo trasladada desde hace 3 años a una prefectura de su municipio, lo cual incide en sus posibilidades de desarrollo profesional y ascenso en su carrera policial, generándole frustración y monotonía.

Una funcionaria de Falcón, denunció como sin armamento y en solitaria, fue obligada a cumplir una guardia de 48 horas, en un punto de control en la carretera nacional de Tucacas, sin protección alguna a su seguridad personal, práctica que puede ser considerada como una práctica policial desviada, por atentar contra la seguridad ciudadana y los derechos humano, en este caso de una funcionaria policial.

Desconocimiento del marco legal que regula las condiciones y el medio ambiente de trabajo en Venezuela

Como elemento central de la mesa, podemos resaltar el desconocimiento de las funcionarias policiales sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y saludables establecido en el preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como en el artículo 87 de la misma (Constitución de la república bolivariana de Venezuela, 1999) Igualmente contemplado en la Ley Orgánica del trabajo (LOT), en el título IV: De las condiciones de trabajo, específicamente en el artículo 185, donde se ratifica y amplía lo señalado en el marco constitucional, en lo relativo al derecho que tienen todos los trabajadores y trabajadoras a laborar en condiciones que les permitan el desarrollo de sus capacidades físicas y mentales, así como la protección a su salud y su vida (Ob.Cit.)

No obstante es en la LOPCYMAT y su Reglamento parcial, donde el

estado venezolano desarrolla todo el marco jurídico que da sustento a la política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo entonces la LOPCYMAT, la ley que regula los deberes y derechos de los empleadores (as) y trabajadores (as), incluyendo los trabajadores de los cuerpos policiales del país, pues solo están exceptuado del ámbito de aplicación de esta ley (art. 4), los miembros de la Fuerza Armada Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio ambiente de trabajo, 2005; Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2007).

Por otra parte, tanto la LOPCYMAT, como su Reglamento parcial, explican los elementos a ser desarrollados en todo centro de trabajo para la activación de la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber, la elección de los delegados o delegadas de prevención en número proporcional establecido en el reglamento, según el número de trabajadores (as) a representar, el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe ser conformado de manera paritaria por representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como el servicio de seguridad y salud en el trabajo (SSST), responsable de llevar a cabo las actividades de promoción, prevención, diagnóstico precoz y atención de la salud y seguridad de los y las trabajadoras (del artículo 41 al 50).

Finalmente en el debate, una funcionaria reveló que en el artículo número 56 de la Ley del Estatuto de la Función Policial, se señala textualmente que “La salud y seguridad laborales de los funcionarios y funcionarias policiales, especialmente las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio, así como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, se rigen por la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo, en cuanto sea compatible

con el servicio de policía ” (Ley del estatuto de la función Policial, 2009)

Por lo tanto, se concluye: Que la divulgación y formación en materia de salud, seguridad y ambiente, comenzando con el conocimiento del marco legal vigente en la materia en nuestro país, es una prioridad, conjuntamente con la formación en la perspectiva de género, a fin de contribuir al mejoramiento y equidad de las condiciones de trabajo en los cuerpos policiales venezolanos, y que la misma debe comenzar en las escuelas de formación de los y las funcionarias.

Se propone la creación de los Comités de Seguridad y salud en todos los centros de trabajo policiales, municipales, estatales y nacionales, a fin de dar cumplimiento con la normativa legal y garantizar condiciones de trabajo óptimas para los funcionarios y funcionarias.

Establecer dentro de los criterios de condiciones básicas de las instalaciones policiales, la existencia de dormitorios y sanitarios diferenciados por sexo, existan o no para el momento funcionarias femeninas.

Revisar con criterios ergonómicos las características de los uniformes y equipos de trabajo, a fin de que se

adecuen de manera diferencial a la antropometría y anatomía de los funcionarios y funcionarias.

Cumplir el artículo número 26 de la LOT, que prohíbe la discriminación en el trabajo por sexo, raza, estado civil, credo religioso o filiación política, pues dichas prácticas discriminatorias son violatorias del derecho al trabajo en condiciones dignas y saludables, generando problemas de hostigamiento, con los consecuentes efectos negativos en la salud de las funcionarias.

Exigir a las autoridades policiales en su carácter de empleadores, el cumplimiento de la normativa existente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Crear los servicios de seguridad y salud en el trabajo, así como activar la gestión en esta materia en todos los centros de trabajo policiales del país.

Avanzar hacia la humanización de las relaciones entre los y las funcionarias policiales, lo cual redundará en una mayor calidad del servicio de seguridad ciudadana.

Garantizar el desarrollo del trabajo policial de funcionarios y funcionarias en condiciones dignas, saludables y seguras.

Referencias Bibliográficas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.

Genty, GH. (1967). Physiopathologie menstruelle et travail de la femme. Thèse pour le Doct en Médecine, Paris. 110.

Harrison. (2001). Tratado de Medicina Interna. 12ava. Edición, México.

Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela. Gaceta oficial N° 5.152, del 19 de junio de 1997.

Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOP-CYMAT). Gaceta oficial N° 38.236. Martes 26 de julio de 2005.

Ley del Estatuto de la función Policial. Gaceta oficial N°5.940, del 07 de diciembre de 2009.

Messing, K. (1997). Women’s occupational health: a critical review and discussion of current issues. Women Health. 25: 39-68.

Reglamento parcial de la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. Gaceta oficial N° 38.596 del 3 de enero de 2007.

PONENCIAS

ANZOÁTEGUI ////////////////

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

He tenido la oportunidad de laborar en un instituto policial constituido por funcionarios respetuosos y con ética profesional, sin embargo, estoy consciente de que la discriminación y la violencia es un flagelo que asecha a muchas mujeres policías, generándoles baja autoestima, depresión, frustración profesional, personal y familiar, y afectando su bienestar físico y mental.

• RECOMENDACIONES

En nuestras instituciones policiales se requiere incrementar el número de mujeres, ya que por naturaleza son más pasivas y poseen la habilidad de lograr, verbalmente, mitigar situaciones volátiles; además de ello, las mujeres presentan tasas significativamente menores de uso de fuerza excesiva, así como una menor tasa de quejas por parte de la comunidad,

en comparación con muchos hombre policías. Aunado a ello, es indispensable dirigir tanto a hombres como a mujeres talleres de derechos humanos, de motivación al éxito y de relaciones humanas e interpersonales, para así crecer como individuos y eliminar las barreras que por mucho tiempo han dominado a nuestras instituciones.

Johanna Eljuri

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hoy en día, gracias a los lineamientos del Consejo General de Policía, y al Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, Tareck El Aissami, podemos disfrutar de una indumentaria de trabajo de confección adecuada, ajustable a las labores cotidianas de cada funcionaria. Anteriormente, el uniforme utilizado restaba agilidad y destreza, porque su confección no era adecuada, ya que los uniformes del personal femenino deben ser confeccionados de acuerdo al cuerpo de cada una de nosotras. Un uniforme mal adaptado no nos permite actuar con rapidez, por la incomodidad de sus costuras inadecuadas. Anteriormente, los uniformes eran confeccionados para hombres y no para mujeres.

• RECOMENDACIONES

Aparte del uniforme adecuado, del cual disfrutaremos de ahora en adelante, otro aspecto importante y resaltante es que prestemos un servicio con honestidad y comprometidas con el oficio, logrando ser diferentes en nuestras actuaciones. Igualmente, queremos gozar de los beneficios de la formación universitaria para alcanzar una preparación profesional acorde con la Ley Orgánica del Servicio de Policía y con el Cuerpo de Policía Nacional, en tanto órgano rector. También requerimos que a este cuerpo policial se le faciliten diferentes cursos, como por ejemplo, uno sobre uso progresivo y diferenciado de la fuerza, con el fin de ser capacitadas permanentemente en pro de nuestra labor.

Lesbia Medina

TEMA: LA DISCRIMINACIÓN

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Mi preocupación actual tiene que ver con diversas condiciones que ponen de manifiesto ciertas conductas mediante las cuales se muestran de forma clara

y palpable formas de política erróneamente aplicadas en diferentes cuerpos policiales, y con las cuales se contraviene lo expresado en el artículo 164, numeral 6, de nuestra carta magna, en lo concerniente a las actividades policiales.

• RECOMENDACIONES

Respetar y proteger la dignidad humana y defender los derechos de todas las personas, sin discriminación de ningún tipo: ni por motivos de origen, ni opinión política, ni posición económica, ni de ninguna índole. Valorar e incentivar la honestidad y, en consecuencia, denunciar cualquier acto de corrupción que se conozca en la prestación del servicio por parte de los y las funcionarios y funcionarias policiales. Respetar la integridad física de todas las personas y bajo ninguna circunstancia tolerar un acto arbitrario, ilegal, discriminatorio o de tortura (ni física ni psicológica).

Venecia Rodríguez

APURE ////////////////

TEMA: INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el mes de enero del año 2000 ingresé a esta prestigiosa Institución Policial, con la jerarquía de Distinguido, luego, en ese mismo año, en el mes de Julio, previo voto favorable de la junta evaluadora de ascenso y aprobación del ciudadano Gobernador de esta entidad federal, fui ascendida a Oficial, con el grado de Sub-Inspectora, debido a mi formación académica como Licenciada en Administración y al correcto desempeño en las funciones asignadas.

Actualmente, en la Policía del Estado Apure, según nomina de fecha 01/12/2009, existen 147 funcionarias policiales, distribuidas en el todo el territorio del Estado Apure, lo cual representa el 9% en relación con la nomina general, ocasionando la falta de inversión para la construcción de espacios adecuados para las femeninas.

Hasta la presente fecha no existen suficientes áreas cónsonas. Esta problemática se presenta en las distintas

sedes policiales del Estado Apure. La escasez de baños y dormitorios para funcionarias nos ha obligado muchas veces al personal femenino a compartir estas áreas de uso íntimo con los otros funcionarios, exponiéndonos directa e indirectamente a situaciones incómodas y de insalubridad. En el año 2001 viví una experiencia no muy grata, cuando me desempeñaba como Jefa de Bienes Muebles, ya que durante la realización de una inspección a los bienes (mobiliario, equipos de oficina, armamentos, entre otros) asignados a las distintas sedes policiales, presencié en carne propia la problemática existente en cuanto al tema en mención. En aquella oportunidad me tocó compartir el mismo baño y dormitorio con 18 funcionarios masculinos, situación esta vergonzosa e incómoda, debido a que como mujer necesitaba de un poco de privacidad y espacio físico para desenvolverme adecuadamente, de una u otra manera. No podía dejar de pensar en todas las ideas y situaciones que vinieron a mi mente en ese momento, puesto que el baño no contaba con las mejores condiciones de higiene y me sentí como expuesta a contraer algún tipo de infección o enfermedad, con el simple hecho de que alguno de mis compañeros que habían utilizado el baño fuera portador de dichas enfermedades. La verdad es que fue una situación muy preocupante. Es muy cierto que nosotras como funcionarias policiales debemos compartir e intercambiar espacios físicos con nuestros compañeros del sexo opuesto, para crear un ambiente de igualdad en el ejercicio de nuestras labores profesionales, pero es necesaria la existencia de las mismas para crear un ambiente más adecuado, que nos permita a las funcionarias policiales desempeñarnos mejor en nuestras labores y a la vez evite el contagio de enfermedades infectocontagiosas que atenten contra nuestro bienestar psicológico y físico.

Nuevamente tuve la oportunidad de ir a laborar en la Comisaría Guasualito, Municipio Páez, como Auxiliar. En esa ocasión, por no existir dormitorio para femeninas, me vi en la penosa necesidad de dormir en la oficina del comandante de la mencionada sede policial.

En relación a la dotación de uniformes y chalecos, es propicio mencionar que la compra y dotación la realizan sin considerar las tallas femeninas, y en muchas ocasiones asistimos a procedimientos sin chalecos antibalas, poniendo en riesgo nuestras vidas, motivados a la escasez de éstos.

• RECOMENDACIONES

Respetuosamente sugiero lo siguiente:

Construir y acondicionar áreas (baños, dormitorios) que se han de uso exclusivo y restringido solo para las funcionarias policiales.

Mejorar los espacios físicos (baños, dormitorios) de tal manera que nosotras las funcionarias policiales nos sintamos cómodas, y contemos en nuestras instituciones con áreas destinadas para el descanso, que nos permitan pernoctar de manera satisfactoria en dichas sedes.

Realizar una adecuada y justa dotación de uniformes, chalecos y demás equipos de trabajo necesarios para un mejor desenvolvimiento en nuestras funciones.

Karla Rodríguez

ARAGUA //////////////////////////////////////

TEMA: “LO IGUAL ES LO QUE NOS HACE DIFERENTES”

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Vivimos en un mundo que se ha desarrollado bajo esquemas netamente patriarcales, en donde se muestra como normal que las mujeres estén subordinadas a los hombres, y aunque pareciera paradójico, hoy día, nuestras sociedades en su mayoría están formadas por matriarcados, donde la mujer por cualquier circunstancia queda sola con la tutela de sus hijos, de su hogar, de su familia; mujer a la que le toca enfrentar todos los sinsabores y angustias de su diario vivir.

A pesar de esto, constantemente se refuerza el machismo y estos esquemas en su mayoría son inculcados por mujeres de manera directa o indirecta. Machismo, que si bien es cierto son imperativos culturales que ordenan al hombre a ser fuerte, insensible, agresivo, con conductas toscas y que a su vez generan en la mujer un marco de desigualdad, discriminación, exclusión, humillación, maltrato y violencia, aunque no nos demos cuenta, ya que estas situaciones para muchos son vistas como normales; es normal que sea la mujer quien se encargue de sus hijos, es normal que sea la mujer quien se levante más temprano que el hombre para realizar todas las actividades del hogar, es normal que lave los platos mientras el descansa, es normal, es normal, es normal...

De esta situación tan compleja para estudio no escapan las instituciones policiales y/o cuerpos de seguridad, ya que los cuerpos de policías o mejor aún el trabajo policial, es visto como trabajo rudo, fuerte, agresivo, en fin, trabajo pensado por hombres y para hombres, que niegan constantemente la inclusión de la mujer en estas áreas; a pesar de que hoy en día tal situación a disminuido, pero no acabado.

A la mujer le es difícil el acceso a tareas de seguridad ciudadana, motivado a lo referido anteriormente, y a pesar de que existen ingresos femeninos vemos como los ingresos de mujeres son desproporcional al ingreso de hombres al cuerpo policial, percibimos como desde el momento de su preinscripción comienza el calvario de la mujer para poder optar a la cristalización de sus metas. Una vez inmersa dentro de los cuerpos policiales, en muchas comienza un proceso de metamorfosis (masculinidad), ¿saben por qué?, bueno porque los hombres se quejan constantemente de las mujeres policías y muchos de ellos no las quieren para que sean sus acompañantes, y ¿por qué no las quieren?, porque argumentan que tendrían que cuidar doble, es decir “cuidarse ellos y a ellas, que son miedosas y que no son echadas pa'lante”; se quejan de las mujeres jefas porque son complicadísimas, fastidiosas y regañonas, sin contar que en ocasiones dicen que están amargadas porque su pareja no la satisface bien y la pagan con los subalternos; otros dicen: “las mujeres no son líderes”, no sirven para comandar, su voz es chillona y fastidiosa, y así pudiéramos enumerar un sin fin de situaciones de discriminación que sufre la mujer policía dentro del cuerpo.

En vista de tanta discriminación surgen interrogativas: ¿cómo hacer que la mujer policía se gane el respeto y puesto con sus compañeros?, ¿cómo comportarse dentro de la institución, para lograr la aceptación de estos? Bueno, una salida: LA MASCULINIZACIÓN; es decir, asumir conductas como las que hacen sus compañeros, para así ganar el respeto de estos, en resumidas cuentas debo ser: grosera, tosca, violenta, agresiva, así me aceptarán y respetarán, porque soy como ellos; así no lo desee debo ser como ellos y sólo así lograré el éxito de la misión.

Creo que muchas hemos vivido situaciones de este tipo en varias ocasiones, es por ello que voy a mencionar brevemente algunas de las cuales he sido víctima o algunas que me han contado compañeras entre rabia y dolor, entre indignación y lágrimas. Comienzo por narrar que mi permanencia en la institución policial, ha sido fuerte, con altos y bajos, pero en muchos casos con actitudes asumidas por mí que tal vez no serían las más éticas, ni adecuadas, pero que a fin de cuentas debí realizarlas sólo por el hecho de ser aceptada dentro de un grupo que día a día recrimina y juzga tu trabajo no por como lo haces sino por el hecho de tener un sexo diferente, y sabes que es lo más doloroso que es tanto y tan adverso el panorama que muchas mujeres también terminan pensando como hombres y llegan incluso a culpar a sus compañeras que no se apegan a esto por la discriminación o por la violencia que sufren. Si comparo mi comportamiento antes del ingreso a la institución, a lo realizado dentro de ella, dijera que hoy soy una persona con un carácter más fuerte, inflexible, grosera, todo dado por la necesidad de ser aceptada en un grupo. En ocasiones durante las labores de patrullaje debí tratar

mal a alguien, comportarme de manera grosera para ser aceptada y en ese momento decían cosas como: “esta jefa si es comando, si se puede trabajar con usted”. Estuve encargada durante mucho tiempo de la formación policial y para ser aceptada mi comportamiento fue totalmente rudo (hoy día, con mi conocimiento y madurez pienso que no era necesario), tal vez fue por mi poco tiempo dentro de la institución. Para dirigir y pararse frente un grupo de hombres numeroso, se debe tener un tono fuerte de voz pero más que fuerte vulgar, porque pareciera que así es que les gusta ser tratados y orientados, incluso en ocasiones hasta realizar chistes discriminatorios y groseros de mujeres donde terminas hasta riéndote con ellos, ¡por dios! Sé de casos donde mujeres duermen en el mismo dormitorio con los hombres porque somos iguales, se visten y desvisten delante de ellos porque somos iguales. Se de mujeres que para ser ubicadas en cargos de dirección deben comportarse como hombres, grosso error, porque al final somos iguales pero diferentes. En una ocasión me dijo un comandante de policía durante un proceso de selección: “quiero a las mujeres igual que los hombres: altas, feas y si son lesbianas mejor porque así no paren”. Si debemos ser iguales, pero en esa igualdad esta la diferencia, debemos tener igualdad de condiciones, igualdad de oportunidades, igualdad en cuanto a las funciones policiales, pero debemos tener presente que somos totalmente diferentes: diferentes en contextura, diferentes en sexo, diferentes en necesidades y todas estas diferencias nos harán crecer porque en ellas encontraremos el equilibrio para fortalecer cada vez más nuestra institución.

Apuesto y sueño por la incorporación del feminismo. ¡Sí al feminismo dentro de la institución policial!, un feminismo que por ser dócil no quiere decir que es débil, sino comprensivo; un feminismo que logre el compañerismo y la unión de todos y todas dentro de mi institución; un feminismo que venga cargado de equidad, igualdad y respeto mutuo; un feminismo que logre borrar las desigualdades que nos han inculcado.

• RECOMENDACIONES

Para lograr esto se deben generar, incluir y fomentar políticas de género dentro de la institución con lo cual se cambiaría la visión de una policía netamente patriarcal o masculina a una policía equitativa integrada por hombres y mujeres iguales en cuanto a sus capacidades pero completamente distintos. Entre estas políticas podemos mencionar:

- Crear instalaciones adecuadas a las necesidades de las mujeres
- El ingreso de las mujeres debe ser proporcional a los requerimientos exigidos

- El equipamiento debe ser pensado también para las mujeres
- Educar en género a todo el personal policial, logrando así la sensibilización de los mismos
- Erradicar los comportamientos machistas de algunas mujeres policías, logrando el apoyo a todas las mujeres víctimas de cualquier discriminación

Si lográramos la inclusión y la práctica del género dentro de nuestras instituciones, podríamos tener como resultado: la efectividad de trabajar en equipo; el logro de una sociedad más justa y desarrollada, ya que las instituciones policiales no están aisladas, dependen de una sociedad en particular y, por ende, este cambio interno se reflejaría progresivamente a nuestras comunidades y sociedades.

Tengo presente siempre que lo igual es lo que nos hace completamente diferentes.

Aimara Aguilar.

TEMA: LA IGUALDAD DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN POLICIAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La secretaria ejecutiva del Consejo General de Policía, Soraya El Achkar: Quiero hacer una denuncia pública. Algunos directores de cuerpos policiales no han socializado internamente la invitación a este Seminario, las funcionarias a su cargo no están enteradas. En otros casos, donde aproximadamente 13 ó 14% de la plantilla son mujeres, hay directores que aseguran que ninguna mujer del cuerpo está preparada para presentar una ponencia. Señores, decir algo así ya implica discriminación, hemos revisado el tema en los medios y no encontramos ni un solo trabajo periodístico en los últimos años que denuncie este tema, el sistema conocido como “techo de cristal” (discriminación de género en los ascensos), la inequidad en las remuneraciones, beneficios, equipamiento, la limitación de las mujeres a los cargos administrativos y su exclusión de las funciones operativas. Preguntémosnos ¿por qué sucede esto? Estas declaraciones realizadas por esta alta funcionaria policial representan un claro ejemplo de discriminación hacia las funcionarias policiales del país.

• RECOMENDACIONES

- Proporcionando un trabajo con bajo nivel de estrés, alto control, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal, estos puntos deberían desarrollar habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del acoso sexual y el hostigamiento para su reconocimiento temprano.
- Desarrollando desde la propia Institución Policial reglas claras sobre resolución de conflictos personales, que le garanticen a la funcionaria policial el derecho a la queja y al anonimato, y que prevean sistemas de mediación o arbitraje y castigo ejemplarizante para aquellos funcionarios policiales (hombres) que incurran en estas prácticas denigrantes y aberrantes.
- El entrenamiento de los funcionarios policiales (hombres y mujeres) en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos tienen que estar dirigidos a todas las dimensiones sociales posibles dentro de la Institución Policial.
- Otro de los medios consiste en articular sistemas de presentación, acogida e integración de las funcionarias policiales, sin olvidar la consideración de la cultura de la Institución Policial en la selección de personal. También son muy convenientes los servicios internos de psicología.
- Resarcir a la funcionaria policial con una indemnización de daños y perjuicios por daños morales o psíquicos; o acudiendo al procedimiento por violación de los derechos fundamentales, en caso donde se demuestren tales práctica.

Wilerma Álvarez.

BARINAS //

TEMA: DISCRIMINACIÓN DE LAS FUNCIONARIAS DENTRO DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En la Policía Municipal del Municipio Autónomo de Barinas se registran una serie de acontecimientos que reflejan claramente la discriminación en cuanto a género se refiere. Una de ellas se vislumbra en la disparidad

porcentual que existe entre el número de funcionarios masculino y el número de funcionarias femeninas que integran las filas de nuestra institución; más aún el número de funcionarios que no ocupan cargos por su condición femenina, pero no limitantes para el trabajo como el de patrullaje tanto motorizado como radio patrullero; y no queda sólo ahí, la discriminación también se refleja cuando se nos niegan las oportunidades para la superación profesional no de forma escrita, sino mediante hostigamientos realizados por la superioridad tanto masculina como femenina, donde se dan cambios de horarios sin consultas previas, traslados a lugares de trabajos inadecuados sin las condiciones sanitarias necesarias para el uso e higiene de nuestros cuerpos, impidiendo así la asistencia a las actividades académicas a nivel de educación superior, lo cual conlleva al fracaso de la superación profesional.

Aquí es importante resaltar que cuando la institución policial se rige bajo una disciplina castrense es más notoria la imposibilidad para cursar estudios; y esto no culmina aquí, además, cuando son aprobados los cursos de mejoramiento policial sólo es tomado en cuenta el personal masculino y no el femenino, a sabiendas de que los dos tienen las mismas oportunidades tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Otro tema importante que podríamos resaltar aquí es la negativa y la flagrante violación de los derechos humanos, en cuanto a la posibilidad de permisos para el amamantamiento de los niños y niñas de las funcionarias de la institución, al igual que los permisos cuando nuestros hijos presentan problemas de salud, agravándose aún más por el exceso de horas de trabajos, donde nuestros días libres son tomados para la realización de operativos, lo que agudiza el abandono de hogares y familias.

● RECOMENDACIONES

- Crear una defensoría de los derechos de igualdad de género dentro de las instituciones policiales
- Acatar lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley de Estatuto de la Función Policial y en Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Eliminar la presencia del régimen castrense dentro de la institución policial (Guardia Nacional, Ejército, etc.)
- Que sea tomada la igualdad porcentual en la participación de los funcionarios en los cursos de mejoramiento policial (cursos de oficiales, cursos de tiros, cursos de patrullajes, cursos de defensa personal)

Iris Sosa.

CARABOBO ////////////////

TEMA: INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El día viernes 05 de febrero de este año una funcionaria a quien llamaremos Laura, fue informada a las 6:00 de la tarde que recogiera sus pertenencias del módulo donde estaba montando servicio 24X24, ya que aparecía en la Orden del Día Especial para montar un Punto de Control en la zona de Vigirima; Laura le dijo al funcionario que ella montaba el servicio donde fuera pero que por estar en sus días de menstruación y por razones sanitarias agradecía que la enviaran a un servicio donde pudiese acceder a un baño, cosa que no ocurrió. No solamente fue enviada a un servicio sin servicio sanitario, sino que además su petición fue usada como argumento de un superior ante toda la formación para denigrar de la capacidad de la mujer para ejercer la función policial.

Noris Pinto.

COJEDES ////////////////

TEMA: EQUIDAD DE GÉNEROS

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En mi experiencia, han sido muy satisfactorios ciertos logros, como por ejemplo mantener un trote largo, realizar una caminata de montañas, controlar el temor en el curso de sobrevivencia (donde encontramos cada obstáculo sin saber en qué pisada vas a explotar), obteniendo como resultado de ello felicitaciones y premiaciones al culminar todos los objetivos trazados.

A manera de reflexión, considero que cuando las mujeres policías nos proponemos algo con decisión, lo podemos lograr. Ya basta de dejar que nos maltraten: somos iguales a los funcionarios masculinos y a veces hasta más fuertes; en realidad, ellos no son capaces de lograr todo lo que nosotras hacemos.

• RECOMENDACIONES

Promover intensamente la realización de charlas, talleres, convivencias, encuentros religiosos, comités de madres funcionarias, y cursos sobre las distintas áreas en las que podemos desempeñarnos al máximo las mujeres policías.

Iris Jiménez

DISTRITO CAPITAL //

TEMA: NUNCA LO PODRÁN ACEPTAR

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Yo con mis 25 años de experiencias dentro de la Institución Policial, les recomiendo a todas aquellas mujeres que forman parte de las filas de la Policía Metropolitana y la recién creada Policía Nacional Bolivariana, que estudien y que se preparen cada día más; también se lo recomiendo a todas las mujeres de este país, que no le acepten nunca al sexo opuesto que les falten el respeto y que sin necesidad de faltarles nosotras a ellos, para no caer en su terreno, podemos ponerlos en su sitio con diplomacia pero con firmeza.

Quiero que sepan que no todos los hombres son malos porque en mis 25 años de carrera policial he conocido y conozco muchos compañeros tanto subalternos como superiores que son respetuosos y me atrevería a decir que son unos caballeros. Si me lo piden los podría nombrar como también podría nombrar a unos que son abusadores, maleducados, inmorales, falta de ética y profesionalidad, por ello no los puedo juzgar a todos por igual.

• RECOMENDACIONES

Que cumplan con todas las actividades asignadas para que no den motivo alguno a su discriminación, ojo, siempre y cuando no sean órdenes arbitrarias o a caprichosas, y para conocer esos tipos de órdenes debemos aprendernos muy bien la Ley de policía y del estatuto de la función policial, porque sólo conociendo nuestros derechos podremos cumplir con nuestros deberes.

Que la superioridad o despacho competente sea justo, objetivo y respetuoso de los derechos adquiridos por el personal perteneciente a la Institución a la hora de ascender, ya que a veces no son ascendidos y no les dan una explicación valedera del motivo por el cual no fueron ascendidos a la jerarquía inmediata superior. Para así evitar comentarios malsanos.

También les recomiendo a todas mis compañeras que nunca dejen de ser femeninas, porque eso es lo que hace la diferencia, recuerden que el hecho de portar un uniforme no quiere decir que vamos a dejar de serlo, se los digo yo que tengo 25 años en la policía y 45 años de edad, y me considero muy femenina y hasta coqueta en el buen sentido de la palabra, y no por eso dejo de ser Jefe de un grupo donde tengo bajo mi mando y responsabilidad a catorce hombres de diferentes edades y caracteres gozando de su absoluto respeto hacia mí.

Esther Gutiérrez.

LARA //

TEMA: INADECUADAS CONDICIONES EN EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Como funcionaria policial juego un papel muy importante en el entorno de mi institución laborando día a día para prestar un excelente servicio a la ciudadanía, por tal razón necesito un equipo óptimo acorde a mi condición femenina como lo son: chalecos, uniforme y equipos, porque trabajar con artículos hechos para hombres me genera un cansancio extremo en la columna y en la espalda, ocasionándome problemas de salud como lo son el estrés, la inflamación de los nervios, etc., sin embargo, no por ello he dejado de ser una efectiva operativa porque me gusta mi trabajo y hacer lo que hago como servidor público. Es importante recalcar que la mayoría de los uniformes son diseñados para hombres y no para nosotras. Es importante también destacar la carencia de instalaciones e infraestructuras adecuadas a las necesidades físicas y humanas de la mujer policía, como los son dormitorios, baños, sala de estar, entre otros. Puedo expresar lo desagradable que es llegar de tu rutina diaria de trabajo, cansada, con deseo de asearte, descansar, para luego seguir laborando y no contar adecuadamente con estas instalaciones, una se llaga a sentir desmotivada y algo molesta, pero bueno es el trabajo y hay que seguir adelante.

• RECOMENDACIONES

Contar con todos los equipos necesarios y adecuado a las necesidades de la funcionaria para poder así cumplir con nuestro trabajo de una manera óptima y eficiente, que irá en beneficio del colectivo en general. Es oportuno estudiar y corregir estas insuficiencias que existen en el entorno laboral de las funcionarias policiales.

Mirna Catire.



TEMA: INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Si bien es cierto que se desea lograr la equidad de géneros, debemos empezar por tomar en cuenta a la Mujer Policía desde el momento de iniciar la construcción de nuevas sedes y comisarías. Tal vez este es un problema que muchas no notan, porque son muy pocas las femeninas que están dispuestas a trabajar de manera operativa en una sede policial. Al respecto, quiero hablar por mi experiencia, porque aunque son pocos mis años de servicio, los tres años que tengo ejerciendo función policial han sido operativos. Al llegar a las comisarías, como no es costumbre tener mujeres en horarios nocturnos, para poder descansar siempre he tenido que improvisar lugares que antes eran depósitos u oficinas vacías, y algo que si se quiere causa indignación es a veces la actitud misma de los jefes inmediatos, quienes ante tal problema se hacen de la vista gorda. Una vez me dirigí a un superior para explicarle que las condiciones de la comisaría no eran aptas para que una femenina pernoctara en ella y la respuesta que recibí fue: “En tu insignia no dice FEMENINA, solo dice POLICÍA”. Ya hace cierto tiempo de eso pero mi institución es muy valiosa para mí y si aun estoy aquí es porque estoy segura de que las cosas van a cambiar para mejor.

• RECOMENDACIONES

Sólo puedo pedir encarecidamente que la integridad de la Mujer Policía sea incluida y tomada en cuenta desde el momento en que se inicia el plan de diseño y construcción de las edificaciones policiales; y que no seamos excluidas, como lamentablemente ha sucedido por mucho tiempo en la Institución; porque así como nuestros comandantes nos exigen, también tienen que velar por las condiciones adecuadas para el desempeño laboral de cada funcionaria policial (como, por ejemplo, determinar si la sede policial es adecuada o no para que prestemos servicios nocturnos). No se trata sólo de actuar con las palabras mágicas “ORDENE” y “ENTENDIDO”, sino, sobre todo, de “DAR PARA RECIBIR”.

Elker Cernicchiaro

TEMA: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PARA UNA MUJER POLICIA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En las Policías Estadales hoy por hoy existe un gran porcentaje de mujeres integrando sus filas, ubicadas en algunos servicios de una Institución hecha para hombres. Pero en el marco de una Policía actual, una Policía Nacional y Socialista, se plantean grandes desafíos en torno a la vigencia de los derechos humanos de las mujeres como un componente importante en el desarrollo y transformación del país.

Las Mujeres Policías Venezolanas en las dos últimas décadas hemos alcanzado un nivel de profesionalización lo suficientemente amplio, que hace necesario compartir y difundir esas experiencias entre sus miembros y mostrarlas ante nuestros superiores.

¿Cuál es ese entorno que enfrenta en el campo de acción una funcionaria policial? ¿Cuáles son esas circunstancias que a simple vista no se detectan y que sin duda alguna si fueran diferentes, el desarrollo y desempeño de una fémina policía sería mucho más eficaz y productiva?

Veamos algunas de las condiciones:

En su físico:

Uniforme

El rendimiento de una Mujer Policial, se ve limitada por la poca o nula dotación de uniformes, mayormente de confección masculina, debiendo la funcionaria realizar gastos para arreglos o comprar nuevos, nunca se ha tomado en cuenta la realización de uniformes talle femenino, en tallas pequeñas y cortes adecuados.

Calzado

Aparte de conseguirse sólo en tiendas militares, es de corte para caballero, pesados y de tallas grandes, conviniendo un calzado cómodo, femenino, en tallas pequeñas y menos pesado.

Chalecos antibalas

Pesados, producen dolores cervicales, lumbares y mamarrios, de gran tamaño que llegan hasta la zona pélvica, no permitiendo a la funcionaria, moverse con ligereza, se sugieren chalecos antibalas femeninos, menos pesado y más pequeños.

Armas

Las mismas usadas por los masculinos, grandes y pesadas, entendiéndose que las manos de una mujer en su conformación física son pequeñas, finas y delicadas, aparte que al estar guardadas en el correaje incomodan por su peso y tamaño, proponiéndose que sean pequeñas, a fin de facilitar el manejo y precisión a la hora de su uso.

Equipos antimotín

Vienen en tallas grandes, que al ser usados no permiten la adecuada estabilidad y rapidez de la funcionaria, siendo éstos claves en una manifestación de orden público, para tener soltura y celeridad, lo que podría ocasionar ser víctima en dichos actos.

En infraestructuras:

La limitación física, en cuanto a presencia personal, sería mínima al ser comparada con las de infraestructura de las Sedes Policiales, acondicionadas sólo para pernoctas de Personal Masculino. De nada sirve preparar a la funcionaria en diferentes ámbitos policiales si al ser enviada a cumplir con su función en esas áreas, se ve cohibida al tener que compartir su espacio con masculinos, perdiendo su intimidad, su femineidad y pudor cuando el servicio que cumple la obliga a pernoctar, aparte de ser irrespetada por sus compañeros y motivo de malos comentarios, pues muchas de estas sedes no poseen dormitorios femeninos donde pueda descansar en momentos que los requiera o

poder cambiarse su ropa al recibir o entregar servicio, lo que también traer como consecuencia, que deba andar uniformada en la calle o transportes públicos, arriesgando su integridad física. Algunas comisarías no disponen de baños para las féminas, debiendo aguantar sus necesidades fisiológicas durante las horas de servicio, lo que ocasiona idear horarios limitados y en áreas que puedan compensar sus necesidades. En mi actual cargo, en la sede de la Unidad había una sola funcionaria en horario diurno y a los superiores no les preocupaba el adaptar un espacio para las femeninas hasta que fue hecha una supervisión. Durante un tiempo fue difícil compartir un dormitorio y un baño con el personal de Sargentos, era desagradable al hacer nuestras necesidades y descansar, no teníamos privacidad, hasta el punto que los masculinos nos llegaron a ver en ropa interior.

Estas novedades son planteadas a los superiores y a veces son tomadas como comodidades y no como necesidades, lo que hace que las funcionarias callen por temor a sanciones. En mi trayecto en la Policía, realicé un Curso Teórico Práctico Guía Can, no llegando a ejercerlo ya que las condiciones de pernocta en la sede de esa Brigada no eran y aún no son óptimas para alojar funcionarias. Sólo somos tres (3) Guías Caninas en el Estado y ninguna presta sus servicios en ésta área.

Todo esto que he transmitido en la presente ponencia es con el objetivo de hacer ver que aun trabajando sin los equipos y en condiciones de desigualdades de género, las Funcionarias Policiales damos todo por llevar a la ciudadanía un ejemplo de lo que es servir con dignidad y respeto, por lo cual, nosotras debemos ser dignificadas y respetadas en nuestro servicio. Ser una funcionaria policial es haber tomado una decisión de servicio al Pueblo. Por eso, ser una Mujer Policía implica romper barreras sociales y profesionales que hasta hace muy poco eran impensables, lo cual me enorgullece y me ha dado grandes satisfacciones.

• RECOMENDACIONES

- Hacer inspecciones y supervisiones consecutivas a las Sedes Policiales, para saber las condiciones y necesidades de las féminas y tomar en cuenta sus solicitudes y propuestas, en aras de mejorarlas.
- Realizar un censo del personal de Funcionarias Policiales
- Adaptar en todas las sedes Policiales, espacios exclusivos para el uso de la Mujer Policía, donde durante su permanencia, pueda sentirse cómoda y en privacidad, teniendo en cuenta el pudor, la preparación y capacidad de las mismas, en todos los ámbitos del Cuerpo Policial.

- Hacer las licitaciones de uniformes, armas y equipos, tomando en cuenta las sugerencias, el censo realizado a las Funcionarias Policiales y pedir exclusividad de los mismos.
- Las mejoras que sean realizadas en Pro del bienestar del personal femenino en las filas Policiales, debe ser vigilado y supervisado por las oficiales y demás integrantes femeninas del cuerpo policial.

Lenny Angulo.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Las instalaciones físicas conocidas en el estado Mérida como Comisarías policiales y Estaciones Parroquiales, no son las acordes y necesarias para prestar el servicio policial en las diferentes comunidades que requieren nuestra presencia y excelencia, a pesar de los esfuerzos hechos aún son inadecuadas para mejorar y dignificar a la mujer policía.

En determinado momento de mi carrera policial, trabajé en una estación parroquial que contaba, para ese momento, con un jefe que se asimila al Pensamiento de Simón Bolívar: “Llamarse jefe para no serlo es el colmo de la miseria”.

El puesto en cuestión no contaba con buenas instalaciones sanitarias, es decir no había lavamanos en los sanitarios, no tenían tapas los inodoros por medio de los cuales emanaban fuertes olores y salían reptiles, la ducha estaba en medio de cerámicas deterioradas y llenas de hongos y manchas; además, el puesto policial sólo contaba con dos dormitorios, de los cuales uno era para el personal de base masculino y el otro para el oficial jefe del puesto, dejando a un lado el área de privacidad y descanso del personal femenino, no pudiendo éstas ni siquiera ocupar el dormitorio del oficial, ya que su mente tenía ínfulas de superioridad y de egoísmo, y mantenía cerrado el dormitorio para que las femeninas no pudieran utilizarlo, a sabiendas que él no pernotaba en esa sede los días de jornada laboral.

Al instante de proponer ideas y sugerencias para la reparación y mejoras de las instalaciones a través de las Juntas Comunales, el oficial comenzó con el acoso y hostigamiento laboral, tratando de coartarme el derecho a seguir cursando el 7mo semestre de ingeniería industrial, por lo que me aplicó un horario de trabajo de 108 horas

(jueves, viernes, sábado, domingo y lunes hasta las 6:00 p.m.) por 60 horas libres (lunes desde las 6:00 p.m. hasta el día jueves 7:00 a.m.), además, debía asistir a eventos especiales a pesar de mis pocas horas de descanso.

Me sentí desprotegida e indignada al ver tantas anormalidades y al ver también que los directores no hacían nada para mejorar mis condiciones y las de muchas de mis compañeras, hasta que llegó el día donde tuve la oportunidad de expresarme en una asamblea de policía en la cual estuvo presente el Ciudadano Gobernador entrante, procediendo a pasar las novedades de la situación y exclamando que era imposible que en estos momentos de aires Bolivarianos y con un Presidente que apoya la dignificación de la mujer Venezolana, aun existieran personas mediocres con poder de decisión.

Luego fui cambiada del lugar de trabajo y espero que mi voz se haya elevado para mejorar esta situación.

● RECOMENDACIONES

- Verificar el estado de las instalaciones físicas destinadas para el descanso de los policías.
- Estar consientes de que las mujeres policías requieren de un área de descanso independiente de la de los masculinos.
- Darle un buen uso a todos los espacios de las infraestructuras Policiales y no pensar en que por ser jefe deben estar aislados del resto de los compañeros, exponiendo a las mujeres a condiciones pésimas para laborar.

Mauri Quintero.

TEMA: EXIGENCIAS DE UNA INSTITUCIÓN CON FIGURA MASCULINA

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Es preciso reconocer que la función policial tiene una dimensión ética inherente, por cuanto busca y tiende a la verdad, a la justicia, al bien común y al desarrollo humano, en el marco de la libertad y la responsabilidad.

Por tanto, desde la ética, la misión de los policías en la sociedad, más allá del control social formal, o bien la prevención en todas las formas prescritas por la ley de la conducta desviada tipificada como delito, se vincula a conceptos y valores dominantes tales como: servicio público, justicia y paz social, dignidad, respeto y derechos, comunidad y desarrollo.

En la mayoría de las instituciones existe una cultura organizacional que favorece vías ilegales de tratamiento y formación interna de la institución policial que se ve reforzada por la influencia del machismo y la escasa participación de la mujer, quien suele ser víctima de actitudes hostiles cuando recién ingresa a las filas policiales. Es así como el rol que la mujer realiza dentro del Instituto Autónomo Policía de Circulación Vial del Estado Mérida, ha estado estrechamente ligado desde sus inicios al quehacer masculino hasta el punto de compartir parcialmente cuadras y sanitarios muy a pesar de la inexistencia de apoyo económico; además, en éste cuerpo policial, la mayoría de las veces es dejada a un

lado para las labores administrativas que generalmente son destinadas a las mujeres para ser desplazadas operativamente, laborando entre 6, 7 u 8 horas diarias de pie, y recientemente ha comenzado a realizar labores de patrullaje en moto, incluso ejercen de parqueras, de jefes de servicio, de oficial de día o simplemente se destacan en algún punto estratégico que el tránsito vehicular requiera, realizando cierres conflictivos de vías; también acude a servicios destinados hasta hace pocos años exclusivamente a los hombres, observándose con ello que no existe discriminación del todo hacia el género femenino, sino una falta de "delicadeza" y consideración por el hecho de ser mujer, madre, ama de casa, esposa y, más aún, una funcionaria policial de quien la institución espera dé lo mejor de sí en su desempeño laboral. Las mujeres son las que con el pasar del tiempo sufren más las consecuencias de este tipo de trabajo que conlleva un fuerte desgaste físico y mental: empiezan a sufrir de lesiones en la espalda, problemas de circulación, esguinces, enfermedades de la piel por la exposición prolongada al sol, entre otros. Considero que la mera existencia de una mujer en toda institución debe ser respetada, tomada en cuenta y tratada como tal.

El género femenino en éste sentido, sin embargo, es quien en la mayoría de los casos da el todo por el todo, se enfrenta muy a pesar de su condición de mujer a situaciones extremas, a factores que involucran un sin número de casos donde se expone su integridad física y moral, sin contar que para las instituciones son ellas quienes generalmente dejan en alto su nombre, pues ponen de manifiesto su tacto e intuición para solventar problemas y generar soluciones cuando el caso así lo requiere. Por ello, la mujer policía vial es un factor

estratégico importante para el desenvolvimiento de muchos de los servicios que a diario realiza este cuerpo policial 80% masculino, pero con la necesaria influencia de la mujer.

El trabajo de policía es muy riesgoso y cuando una sale de su casa para cumplir con su jornada laboral, ignora los peligros a los que se va enfrentar. Tanto los hombres como las mujeres, sin distingos, recibimos la misma formación para desempeñar nuestra función social, sin importar el sexo; no obstante, aún existen muchas desventajas para la mujer en el ámbito policial, porque las mujeres policías a diario nos enfrentamos con la discriminación, con la falta de respeto aunque portemos el mismo uniforme que nuestros compañeros, porque para una mujer policía resulta más fácil portar un arma y saber cómo manejarla, que enfrentarse a la falta de respeto. Todavía existe la creencia de que porque somos mujeres no tenemos el carácter ni la fuerza para desempeñarnos como policías y cumplir con nuestra labor, pero puedo aseverar aquí que lo hacemos mejor que muchos hombres policías. Por otro lado, es muy difícil que los propios compañeros policías admitan y permitan que las mujeres lleguemos a ocupar altos cargos, ellos se apoyan entre sí y no dejan que las mujeres podamos acceder a lugares claves en el trabajo, pero eso sí, las insinuaciones y proposiciones indecorosas siempre están presentes para nosotras.

• RECOMENDACIONES

- Entre las recomendaciones a considerar, creo que es necesario que se tomen más en cuenta a las mujeres para las generaciones de relevo, sin dejar a un lado el tiempo, los años de servicio, la edad, el tipo de actividad y el rol que no sólo desempeña la mujer en la institución policial, pues ella además de ser una mujer policía, es también una mujer que constantemente está presente en todos los ámbitos que su vida privada le exige y esto hace que tenga un doble desgaste físico y mental. Por ello se recomienda a las organizaciones reclutar más personal femenino, pues generalmente es una minoría la que ingresada a los cuerpos policiales, obviando que son ellas el relevo de las que ya están dentro y con las que cuentan, operativa y administrativamente, una vez que egrese algún personal de igual género y que labore en actividades para las que son netamente necesarias las mujeres.
- A la hora de planificar sería prudente involucrar más a las mujeres en las labores administrativas y menos riesgosas.
- Rotar constantemente al personal femenino y masculino, no queriendo con esto mitigar o anular el rol de la mujer

dentro de los cuerpos policiales, sino por el contrario potenciar las medidas de precaución y de trato o tacto que al evaluar se deben tener en cuenta al momento de ubicarlas laboralmente.

- Resultaría beneficioso capacitar constantemente a la mujer en actividades distintas a las que hasta ahora han asumido, lo cual terminaría siendo un beneficio mutuo.

Ana Fernández.

TEMA: LA FORMACIÓN DE LAS ESCUELAS DE POLICÍAS ¿EDUCA O MALTRATA?

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Quizás a nosotras nos vean como mujeres fuertes, rudas, hombrunas y hasta ignorantes dentro de la sociedad por pertenecer a una Institución Policial; pero no, somos mujeres igual que cualquier otra dentro de la sociedad, que nos levantamos todas las mañana, salimos de nuestras casa dejando a nuestros hijos, madre, padre y hermanos, sin saber si regresamos o no a casa; pues el deber ser, nos espera, nuestras comunidades nos esperan, debemos y seguiremos continuando con el ejercicio, tropezándonos innumerables veces con personas extrañas que valoran y elogian nuestras condiciones por ser una Mujer Policía. Sin embargo, en muchos otros casos somos denigradas, maltratadas, ofendidas, pero el “deber ser” continua, para nosotras eso no es un motivo para achicoparnos, seguimos adelante, nuestra condición de Policía nos han enseñado a tolerar y proceder en el momento oportuno.

A continuación expongo una experiencia vivida por una compañera de curso mientras se llevaba a cabo el proceso de formación de Agente de Seguridad y Orden Público en la Escuela de Policía Región los Andes, año 2005.

Esta compañera era vejada constantemente por un oficial de planta, quien en sus clases de Orden Público, nos ordenaba quedarnos de pie para escucharlo, manifestándonos que las chicas teníamos la oportunidad de pasar la materia si aceptábamos sus planes: el plan A consistía en aceptarle una salida todas las noches y el plan B consistía en aceptarle una salida los fines de semana con derecho a todo.

Pues, para muchas de nosotras, fue asumido como algo más de las irregularidades de una escuela, no se le prestó

atención; todo lo contrario, de mi curso, ella fue acosada personalmente por éste oficial, quien en varias oportunidades la amenazó diciéndole “que si no salía con él, por cualquier motivo la expulsaría de la Escuela”. Novedad esta conocida por el Director de la Escuela, quien procedió a transferir al oficial de su institución para que le fuera impuesta su respectiva sanción, brindándole a mi compañera el apoyo y seguridad de continuar en el proceso de formación.

• RECOMENDACIONES

- Estudiar la conducta de los Servidores Públicos (oficiales), antes de designarle cargos de confianza que impliquen ejemplo, moralidad, y trabajo.
- Cuidar y proteger siempre la dignidad de una Mujer dentro de una Institución Policial.
- Incentivar aún más el sentido de compañerismo (masculino) hacía la Mujer Policía.
- Confianza y oportunidades para la Mujer Policía, para destacarse en su carrera profesional dentro de la institución.

Nardo Uzcategui.

TEMA: NUNCA SUBESTIMES LA CAPACIDAD FEMENINA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Soy una mujer policía con 34 años de edad, hoy día Subinspector de la Policía de Mérida, con 15 años de servicio. Antes de ser oficial pertencí al personal base llegando a ser Cabo Primero. Me gradué de Ingeniero Industrial y opté por nivelarme en el Instituto Universitario de la Policía de Maracay.

Mi lucha por conformar un comité de higiene y seguridad laboral en la institución comenzó en el año 2002. Pese a los intentos fallidos no desmayé por ver cristalizado este sueño, pues gracias a los conocimientos que recibí durante mi preparación académica conozco la importancia que tiene esta dependencia.

En reiteradas oportunidades eleve mi sugerencia a la digna superioridad, incluso elaboré un proyecto debidamente justificado, donde mencionaba entre otras cosas que los

accidentes ocurridos durante labores de trabajo debían ser declarados para beneficio del servidor, sin embargo, asumieron que mi intención era crear un sindicato, lo cual era totalmente falso.

El hecho es que dudaron de mi capacidad para formar un grupo de apoyo en el área de higiene y seguridad, de allí derivó mi cambio, enviándome a trabajar a la zona del Valle del Mocoties durante tres años, a lo cual por supuesto no objeté nada, pues apegada a la disciplina cumplí la orden, aun cuando estaba segura de que el traslado era por la propuesta emitida.

No obstante, durante los tres meses que trabajé en el departamento de Bienestar Social, se realizó una jornada de higiene y seguridad laboral, actividad que fue ovacionada por muchos compañeros y además se dio apertura al reporte de accidentes laborales por el ministerio del Trabajo.

La experiencia vivida, antes que ocasionar un descenso, fortaleció mi intención de seguir luchando en beneficio de Polimérica. En la sultana del Mocoties, traté de formar verdaderos equipos de trabajo, incrementando el respeto, la prevención y la prudencia a la hora de realizar los patrullajes policiales.

Equivocada no estaría, porque el reconocimiento que obtuve de los uniformados y de la comunidad, manifestó todo lo contrario. Muestra de ello es que en la actualidad, y gracias a que contamos con personas altamente calificadas que están al frente del principal organismo de seguridad del estado Mérida, ya se haya consolidado la creación de la Unidad Asesora de Seguridad y Salud Laboral (julio 2009).

Incluso la ley estipula y norma que toda organización debe tener un departamento destinado a llevar el control y supervisión de los ambientes de trabajo, no para interrumpir las actividades, sino para garantizar el buen desempeño de los empleados.

• RECOMENDACIONES

La lección que deja esta vivencia es que quien persevera vence, y si estamos ajustados a derecho aun cuando sigan tildándonos de sexo débil, tenemos mucho que dar y son muchas las personas que pueden beneficiarse de los conocimientos y de las buenas prácticas de las mujeres policías.

Suhey Lossada.

TEMA: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER COMO FUNCIONARIA POLICIAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La discriminación en la mujer es algo voluble y sustancial. Ya que se apega en un ritmo de vista psicológica por su entorno, debido a la carencia y necesidad socio afectiva. Si se abre un compás en la historia, hasta los años 70, se vio con énfasis lo que era la anarquía en el hogar: el hombre era el jefe administrativo y la mujer era supervisora administrativa de ejecución, esto debido al arraigo por costumbres y tradición que a la final terminaba en observación.

“<http://www.psycodelica.com/image/mujer.jpg>” El siglo XX ha sido el siglo de la mujer, empezó sin que la mujer tuviera ni siquiera derecho al voto en los regímenes considerados democráticos. También ha sido la incorporación activa de la mujer a la vida laboral, a la participación política y a las decisiones públicas.

En las estructuras de las instituciones jerárquicas y con hombres ocupando casi todos los puestos de toma de decisión, funciona el principio de cooptación (designar por elección a alguien y no por reglamento o méritos) para muchos de esos puestos.

El entrenamiento predominante de las mujeres en los vínculos humanos con predominio de la afectividad puede entrar en contraposición (y de hecho entra en infinidad de ocasiones) con ese mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad y con afectos puestos en juego mediante emociones frías: distancia afectiva, indiferencia, etc.

El trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es observado de forma más inquisitiva que el de sus compañeros varones. Se les exige un nivel de “excelencia”.

La desigualdad por causa de género es un problema que enfrentan principalmente las mujeres. Los sistemas y supuestos causantes de la desigualdad de las mujeres en el goce y ejercicio de sus derechos socio económicos y culturales son muchas veces invisibles, ya que están profundamente arraigados en las relaciones sociales tanto oficiales como privadas. Reconocer esta discriminación sistemática y arraigada constituye un paso esencial hacia la implementación de las garantías de igualdad.

Actualmente las mujeres se profesionalizan académicamente a fin de adquirir conocimientos en otras áreas o carreras a fines, siendo esto un trampolín tanto a nivel profesional como policial, conllevando a que se designen en cargos gerenciales en la pirámide administrativa de la institución, no siendo esta aplicada ni aprobada, ya que en muchas instituciones jerarquizadas las mujeres son consideradas obstáculos, incapaces de desempeñar cargos a nivel gerencial.

Pero en los actuales momentos muchas mujeres se encuentran desempeñando cargos a nivel gerencial en muchas instituciones policiales, a pesar que somos consideradas menos efectivas operativamente cosa que no es cierta ya que en muchos casos las funcionarias damos la cara en cualquier circunstancia que se nos presente, somos capaces de decidir y acertar en nuestras decisiones, en muchos casos nos clasifican como chismosas e irresponsables porque tenemos la función de mantener, cuidar y velar por el bien de nuestras familias y de nuestros hijos, y muchas veces estas mujeres sacan adelante a sus hijos sin la presencia protectora masculina.

Esta conducta en la mayoría de los casos ocasiona que el hombre, ya que tiene la creencia que las mujeres sólo somos capaces de realizar los trabajos del hogar y cuidar a nuestros hijos, rechace las opiniones, sugerencias dadas por una mujer ya que su ego machista no les permite aceptar que nosotras somos de igual manera capaces de realizar cualquier tipo de trabajo. En las instituciones las mujeres, somos tomadas como segundo plano, como un personal que no es capaz de enfrentar cualquier circunstancia, de poder desempeñarnos a nivel gerencia tan igual o en muchos casos mejor que ellos mismos, por esta razón su ego masculino prefiere mantenernos al margen de estas las labores para no aceptar que somos iguales a ellos a nivel profesional.

En nuestra Institución hasta los momentos tanto mujeres y hombres han tenido y tienen cargos a nivel gerencial y operativo, nos hemos dado a respetar entre nuestros superiores, compañeros y subalternos, desempeñando de igual manera las labores que anteriormente sólo habían sido desempeñadas por masculinos.

En muchas ocasiones las mujeres policías sufren acosos por parte de sus superiores o compañeros, por ser permisivas a estas acciones no dando a respetar nuestra condición de mujer, y en algunos casos por temor a perder nuestra estabilidad laboral, aunque también es cierto que muchas aprovechan la oportunidad para tener los mejores y más cómodos beneficios laborales aceptando las propuestas realizadas por los mismos.

También es cierto que muchas mujeres al momento de ingresar a un cuerpo policial se plantea la meta de conseguir

los mismos logros que los masculinos llegando algunas hasta tener igual condición física que sus compañeros, adoptan la imagen y comportamiento masculino con el fin de ser tomadas en cuenta, utilizando como estrategia la inteligencia emocional, desarrollan actitudes de agresión y violencia, conducta que en algunos casos crea descrédito entre las mismas mujeres de la institución, ya que no son muy bien vistas, a parte que la competencia entre mujeres y hombres y lleva a algunas de estas mujeres adquirir personalidades masculinas.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

Según el Marco Legal Ley Orgánica sobre los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia

Violencia laboral:

Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

Violencia patrimonial y económica:

Se considera violencia patrimonial y económica toda conducta activa u o misiva que directa o indirectamente, en los ámbitos público y privado, esté dirigida a ocasionar un daño a los bienes muebles o inmuebles en menoscabo del patrimonio de las mujeres víctimas de violencia o a los bienes comunes.

Violencia institucional:

Son las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta Ley para asegurarles una vida libre de violencia.

Violencia psicológica

Artículo 39. Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones

destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con pena de seis a dieciocho meses.

Acoso u hostigamiento

Artículo 40. La persona que mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionada con prisión de ocho a veinte meses.

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 sancionada 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.

En vista de estas acotaciones cada una de nosotras somos capaces de desempeñar cualquier labor que nos sea asignada que demostremos a nosotras mismas que ninguna labor es imposible de realizar, que cuando salgamos a la calle nuestros compañeros se sientan seguros, que seamos fuertes cuando debemos serlo pero nunca olvidando que somos mujeres, que somos madres, esposas, hijas y hermanas, que la fuerza y destreza que vayamos adquiriendo con el fin de desempeñar con excelencia nuestra labor policial no nos haga perder esa esencia femenina que no sólo llevamos por fuera sino sobre todo y la más importante llevamos por dentro, indiferentemente el empleo o labor que desempeñemos.

• RECOMENDACIONES

Con respecto al ambiente de trabajo consideramos que las instituciones policiales deben poner más empeño en acondicionar dormitorios y baños para su personal femenino, ya que nuestra condición de mujer lo requiere, debemos tener dotación en cuanto a uniformes acordes y chalecos antibalas apropiados para nuestro desempeño de las labores asignadas.

Para concluir con esta ponencia cabe destacar que la esencia del hombre como ser y como género humano,

dentro de su idiosincrasia y su ignorancia socio emocional, se presenta ante la sociedad como un individuo apto y soberbio con su potencial justificado machista latino olvidando la esencia del ser, es decir, que antes de ser lo que es se le olvida que estuvo en el vientre de una mujer.

Marisol Berbesi.

TEMA: ¿MUJER O POLICÍA? NO, SOY MUJER POLICÍA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Era el inicio de la década de los ochenta, cuando siendo una joven ama de casa y madre de una niña, junto a mi pareja sentí la necesidad de salir de mi hogar en busca de trabajo para poder satisfacer nuestras necesidades básicas de alimentación, salud, vivienda y educación.

Nosotros evaluamos las posibilidades de empleo y optamos por acudir a la Comandancia General de la Policía del Estado Lara, donde nos informaron que en tres días se daría inicio al Curso 6 de Agentes de Orden Público, en la Escuela Jacinto Lara, de donde egrese como integrante de la Promoción Cabo 2do. JOSÉ TEODORO PÉREZ YÉPEZ con la jerarquía de Agente, así pasé a formar filas de la Policía del Estado Lara en julio de 1981.

Durante el semestre de formación pude apreciar que no existían mujeres instructoras y que las condiciones de alojamiento no fueron diseñadas para albergar mujeres, sin embargo, puse todo el empeño humano posible logrando ocupar el primer lugar en orden de mérito.

Durante mi estadía en la PEL fui informada que se realizaría el curso 2 de oficiales en la Escuela de Policía Región Centro Occidental en la ciudad de Coro y califiqué como preseleccionada y el día que me presenté a la Escuela no me dejaron formar parte del Curso, alegando que era mujer y que tenía una hija, por lo que renuncié a la PEL e ingresé a la Policía del Estado Miranda en enero 1985, y es allí donde logro ser admitida en el Curso de Formación de Oficiales de Seguridad y Orden Público N° 7 en la Escuela de Policía Región Central y de los Llanos, de donde egresé con la jerarquía de Subinspector.

Cuando me correspondía el ascenso a Inspector, luego de mantener una conducta intachable y con demostrada eficiencia en el servicio de policía, la Junta evaluadora de ascensos intentó diferirme por cuanto me encontraba

embarazada y esto para ellos era condición que me restaba méritos, por lo que tuve que librar una batalla que culminó de manera justa y fui ascendida; pero por mi estado me fue negada la participación en el Acto Central.

Puedo decir ante ustedes que durante mi carrera policial he vivido en carne propia la discriminación de género por cuanto para la designación de cargos prevalecía el falso criterio de que los hombres eran mejores comandantes que nosotras.

Cuando me persuadí que en la Institución Policial a la cual pertenecía no existía espacio de respeto y dignidad por nosotras las mujeres de azul y hasta pude ver de cerca como excelentes funcionarias eran sometidas a abusos sexuales, donde se les pretendía someter en su condición de mujer, me convencí que era necesaria una lucha por los derechos de igualdad laboral y social ante una mayoría machista y recalcitrante, que mantenía el poder de dirección de las instituciones policiales, conocimiento que me condujo a tomar la decisión de renunciar a mi querida policía.

Hoy aquí reunida con ustedes, creo que es posible lograr esa igualdad de género y celebro que en esta y en futuras generaciones podamos brindar a la humanidad un servicio de policía de proximidad con visión humanista y socialista.

Segura estoy que la avanzada no será fácil por cuanto nos corresponde derrumbar una conducta machista y autoritaria, pero todo será posible si buscamos en nuestra esencia de mujer y la adornamos de valores éticos y morales que nos conduzcan a ser igual o mejores funcionarios que nuestros varones de uniforme.

Quiero llegar a la más sensible de vuestras fibras, para arrancar de su pecho un compromiso de patria, que de inicio a la participación protagónica femenina en el seno de nuestras instituciones, a favor de la transformación del servicio de policía y la dignificación del Funcionario y Funcionaria de Policía, si con ello entendemos que existe una familia que amar y proteger, una humanidad que cuidar y perdurar que en conjunto sólo es nuestra contribución en la construcción de la máxima felicidad que todos y todas merecemos y queremos.

Por el sendero del futuro patrio, han transitado valientes mujeres que dejaron lo mejor de sí por el cuidado de la vida de sus coterráneos y aun cuando han ofrendado hasta su vida misma hoy son simples heroínas anónimas, que importa si corremos igual suerte, lo importante es que la huella que dejemos sea imborrable y que quienes nos releven en esta noble tarea sientan que tienen un espacio en las instituciones policiales con igualdad y equidad de género; es allí donde podemos ofrecer una experiencia

de excelencia pues está demostrado que dios nos ha hecho sensibles, nobles y humanas.

En los Comandos de policías quedan la sonrisa, la lágrima y el suspirar de quienes con toda el alma queremos servir a nuestros semejantes, para crear la patria grande, la patria bonita, esa que muchas soñamos, que todos y todas merecemos, sin importar de que rincón venimos, ni si fuimos o no a la universidad. Todo lo podemos alcanzar, formar o consolidar, pero siempre llevando una base de valores y principios entendidos en la doctrina de Cristo como hijo del padre celestial.

Quizás sientas que oyes el declamar de una poetiza, no, estás escuchando las agrias experiencias de vida que transcurrieron en mi vida policial, no eran una poesía los trasnochos, ni el abandonar, aun bajo el amparo y cuidado de mi familia, a mis pequeños hijos; no era cálido el nauseabundo mal olor de cañerías que inundaba la habitación donde a golpe de tres de la mañana llegábamos a descansar. ¡Uf! y que descanso, en colchonetas que datan de tiempos de antaño lo cual les ha deformado y reposan sobre los alambres de una litera que hace muchísimo tiempo dejo de ser útil.

No quiero evocar mediocridades, porque aunque les parezca mentira quise ser una mariposa que pasó sobre el pantano sin manchar sus alas; fui una herida abierta que no tiene cicatrices, porque me aferre a la posibilidad de un futuro mejor, entendí que cuando cruzara el túnel me vislumbraría un haz de luz que iluminará todas las almas femeninas que hasta ayer temprano nos vimos obligadas a obedecer, a decorar a tolerar. Tristes hombres que intentaron dañar la sensibilidad natural que este ser humano llamado mujer posee, capaz de dar vida, amor y protección.

Desde este espacio quiero agradecer a dios, a la vida y a la humanidad, porque me han permitido mejorar y consolidar mi condición de MUJER POLICÍA, respetando todas las profesiones y todos los oficios, pero creo que pocos como el mío, que me han permitido ver nacer a un niño o morir a una persona. También he contribuido a que mi personal, mis compañeros y mis jefes sean mejores cada día y de todos ellos he recibido conocimientos y consejos. Gracias al C.G.P. y al alto gobierno revolucionario por fomentar este tipo de encuentro HUMANISMO Y EFICIENCIA PARA LA SEGURIDAD DEL PUEBLO

Noemí Ramos.

TEMA: NECESITO QUE SE RESPETE MI CONDICIÓN FEMENINA, NECESITO IR AL BAÑO.

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Auna funcionaria le asignaron un servicio en un punto de control ubicado en un lugar denominado la Gran Parada, en compañía de dos funcionarios. Debido al elevado índice delictivo que se observa en dicha barriada, este punto de control no se podía levantar. Así, por ejemplo, los funcionarios comían de pie apoyando sus envases de comida sobre el capot de la patrulla, y el relevo debía canalizarse en el sitio. Por dicha razón de índole logística, se presentaban problemas cuando la funcionaria tenía la necesidad de ir al baño; pues si bien los funcionarios se acercaban a un matorral aledaño cuando necesitaban orinar, la funcionaria no podía hacer lo mismo; ella llamaba al supervisor por radio para que le prestara el apoyo de trasladarla al módulo más cercano y en ocasiones el supervisor ni siquiera se aparecía. En cierta ocasión, después de mucho esperar, alguien le hizo el favor trasladarla al módulo para usar el baño, ya que tenía ganas de orinar y necesitaba cambiarse la toalla sanitaria, y cuando el supervisor pasó por el punto de control y no la encontró allí, la reportó de inmediato por ausentarse del servicio sin autorización. Aun cuando los funcionarios le informaron al supervisor que su compañera se había trasladado al módulo para ir al baño por necesidades apremiantes, el Supervisor procedió igualmente con el reporte. Pasados unos días, el mismo supervisor reportó a esta funcionaria, madre de dos hijas, porque ésta se ausentó del punto de control a las seis de la mañana, en ocasión de haber recibido la funcionaria una llamada con carácter urgente por parte de su hija de doce años, quien necesitaba que su señora madre se trasladara a su casa inmediatamente para que la hijita menor de la funcionaria (una bebé de apenas seis meses de nacida) no se quedara sola, en vista de que la niña mayor necesitaba hacerse unos exámenes. A pesar de que la funcionaria explicó los apremiantes motivos de su ausencia, el supervisor la reportó, alegando que era problemática y “novedosa” (conflictiva, indisciplinada). Todos estos hechos me los narró la misma protagonista cuando tenía 5 meses de haber pedido la baja.

• RECOMENDACIONES

En los cuerpos policiales se debe establecer como norma la prohibición de imponer a las mujeres policías servicios que atenten contra la propia condición femenina y la integridad física, mental y emocional de la mujer.

Toda situación en la cual la mujer policía vea sus derechos vulnerados, debe ser erradicada.

Elena Hernández

TEMA: VIOLACIÓN DEL PUDOR EN CUANTO AL ESPACIO FÍSICO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace un año me asignaron al sector donde laboro con un horario de lunes a viernes. Mi hora de entrada es a las 8:00 de la mañana al igual que la del resto de mis compañeros. Somos 28 funcionarios asignados al sector de los cuales 27 son masculinos, es una incomodidad al momento de recibir guardia puesto que en ese módulo hay una sola cuadra, vestidor, habitación o bien lugar donde se colocan los loker que resguardan las pertenencias. En el momento que los funcionarios se encuentran en la cuadra uniformándose dispuestos a recibir guardia, me refiero a las 7:30 de la mañana aproximadamente, y me toca uniformarme debo:

- 1.- Perder el pudor y cambiarme en frente de todos mis compañeros, situación que me parece vergonzosa.
- 2.- Esperar a que todos los compañeros se cambien y se retiren de la cuadra, luego uniformarme, eso implica que recibo guardia luego de la hora de recepción.
- 3.- En última instancia y para poder uniformarme a tiempo de recepción de guardia, debo cambiarme en el baño con toda la insalubridad e incomodidad ya que en este módulo sólo hay un baño, el cual es utilizado por los 26 funcionarios que se encuentran adscritos, al igual se le presta la colaboración a la ciudadanía cuando solicitan

con urgencia el baño, puesto que a los alrededores no hay baño público.

Cabe destacar que a lo largo de los siete años que llevo laborando en la institución he cumplido labores de guardia tanto en el área de oficialía, el cual comprende un horario de 24 horas, hasta funciones de patrullaje, y en cada caso he debido uniformarme reglamentariamente, donde debo hacer uso por aseo de las instalaciones del baño, así como de las instalaciones de la cuadra, debiendo pasar por igual circunstancia en cada recepción de guardia, así como en cada base operacional donde he estado adscrita en igual condición que en el actual. Hay que acotar que en 14 bases operacionales que existen en el municipio Baruta sin contar los sub-módulos, que son pequeños módulos asignados en lugares estratégicos en cada sector, sólo cuatro de ellos posee una cuadra para femeninas y una para masculinos, en varios casos de estas bases operacionales y cuando hay asignadas femeninas, los jefes optan por ocupar las cuadras femeninas para ellos puesto que buscan su comodidad, despojando así a las femeninas del lugar donde pueden uniformarse a la hora de recibir guardia con comodidad y libertad.

Este caso no sólo se presenta a la hora de recibir la guardia, sino también se presenta en el momento de entregarla, a las 6:00 de la tarde, ya justo a esa hora se encuentra el grupo entrante del turno nocturno con el grupo saliente. En ese momento convergen los dos grupos que son aproximadamente 14 funcionarios masculinos; de igual manera debo esperar a que los funcionarios salientes se cambien y los funcionarios del grupo entrante se uniformen quienes son los que van a salir al área a realizar recorrido, al final de todo esto es que puedo cambiarme de ropa para poder ir a la casa a descansar.

Cualquiera que sea el turno de guardia o el caso de recepción de turno, al momento de cambiarme el uniforme o ropa de civil, regresando al punto de partida de toda la exposición, los funcionarios no presentan consideración alguna o respeto en lo más mínimo en cuanto al pudor de las funcionarias, ya que ellos sin considerar la presencia de la femenina se desvisten sin ningún problema puesto que a ellos eso se le hace cotidiano; así como tampoco muestran ningún tipo interés por cambiarse con rapidez, para que la funcionaria pueda uniformarse y recibir el turno de guardia a la hora justa, o por lo menos permitir un espacio entre el grupo saliente y el grupo entrante para que la funcionaria no sea siempre la última en salir de la guardia o recibir la guardia y así no recibir sanciones.

En el caso de los jefes al exponer que el retardo en cuanto a la recepción de guardia se debe a la situación aquejada en las cuadras al momento de cambiarme y que para preservar la integridad y el pudor debo esperar a uniformarme, la respuesta de ellos es siempre: “los policías paren”. Respuestas de este tipo se repiten en las diferentes bases operacionales donde se presenta la misma situación, que es en la mayoría.

Ante semejante respuesta a la funcionaria, con respecto a la situación que se presenta de forma recurrente en estas bases operacionales, sólo le queda callar y esperar a que la mayoría de los funcionarios masculinos se cambien el uniforme, a que cada funcionario se retire de la cuadra bien sea para recibir guardia nocturna o diurna, o para entregar guardia, así como también esperar a los que se van francos de servicio, ya que estos tampoco prestan la colaboración para que las funcionarias puedan tener un espacio donde cambiarse con la libertad que necesitan y recibir el turno de guardia sin retardos. Visto que los jefes de los sectores son funcionarios masculinos, se incluyen en esta situación sin que aporten algo para mejorar la problemática; por el contrario, adoptan una postura radical juzgando a las funcionarias de negligentes a la hora de recibir la guardia tarde sin tomar en cuenta la raíz de la situación.

En cuanto a la solución aportada por la institución puedo agregar que esta situación se viene presentando desde hace mucho tiempo, por lo menos desde que yo comencé a trabajar han pasado 7 años en los cuales no he dejado de sufrir esta incomodidad, sin observar que la institución realice mejoras con respecto al área físicas de las bases operacionales, ni propuestas de horarios distintos para que las funcionarias puedan cambiarse sin coincidir con los funcionarios masculinos.

• RECOMENDACIONES

En cuanto las medidas a tomar considero que deben hacerse evaluaciones a los jefes de las bases operacionales quienes son los que mantienen contacto directo con las funcionarias, si se refiere a una jefa ella debe tener esto en cuenta visto que debe pasar por la misma problemática; en cuanto al espacio físico se refiere, debería realizarse un informe para que la directiva este al tanto de la situación que aqueja a más del 90% de las bases operacionales del municipio, para que se elabore un presupuesto anual acorde con las necesidades de ampliación de estructura de las base operacionales, a manera de colocar dos cuadras una para funcionarios masculinos y otra para funcionarias femeninas, donde se puedan uniformar los funcionarios de acuerdo a la diferencia de sexo y así respetar el pudor,

incluyendo el tema de los baños que deberían ser uno para los funcionarios y otro para las funcionarias con respecto al tema de salubridad.

Por otro lado, los compañeros deberían ser solidarios con el sexo femenino y dar un espacio para el cambio de uniforme, puesto que ellos son mayoría y su tiempo de cambiarse se extiende por estar presente en la cuadra, en el momento de recibir o entregar guardia dos de los tres grupos, contando con los funcionarios de oficialía, no sólo por la condición de mujer, se puede incluir también el tema del pudor mutuo.

En cuanto a las funcionarias, quienes somos las aquejadas en esta situación, no tenemos que quedarnos calladas en este caso o en cualquier otro que atente contra nuestra integridad; si hacemos como si no ocurriera nada por temor a represalias de los jefes, las situaciones nunca mejorarán.

La comunidad debe integrarse al tema de la policía no sólo en cuanto al trato que el funcionario le transfiera, sino a los problemas internos de la institución para que abogue, cualquiera que sea el caso, por mejoras, en este particular por un espacio físico acorde la los funcionarios y a las funcionarias que por ninguna razón debemos perder el pudor que nos caracteriza.

Kimberly Bosch.

TEMA: PERSPECTIVAS DE GÉNERO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Al hacer mención de la discriminación por razones de género, vienen a nuestra memoria los largos años andados sobre una lucha que hasta la fecha parece ser tan desigual como al comienzo. El feminismo nace en el siglo XIX, pero en occidente se manifiesta en los años 70, tras años de luchas y batallas por la “igualdad” de género, así llegamos a nuestro mundo moderno, computarizado, digitalizado, técnico pero machista, y Latinoamérica no escapa a esa extraña concepción. Nos llama la atención, que en un país como Venezuela, donde los hogares son matriarcados y los niños y niñas crecen a la sombra de las madres, abuelas, tías, hermanas y toda clase de parentesco femenino, aún existan en el seno de nuestra cultura, visos de esta discriminación, que para nada escapa del centro de nuestra actual atención: la mujer

policía y su desarrollo dentro de una organización hecha para machos. Adentrándonos un poco más, en la cultura policial “machista” del venezolano, y del rol del policía en una sociedad como la nuestra, es muy poco probable comprender la visión del policía como un ser único, sin distingo de raza, color religión o SEXO, y comenzar a observarlo como el servidor público que es; pero puertas adentro se suceden casi toda clase de atropellos y arrebatos a causa de la discriminación por género.

Esto es lo que siempre escuchamos de nuestras compañeras de labores, incansables trabajadoras, madres, hijas, esposas, pero hay una luz, pequeña, pero la hay.

En el Instituto Autónomo Policía Municipal de Chacao, estas muestras de perversa discriminación, no se observan, o son casi imperceptibles al ojo común. Con sus muy contadas excepciones, dentro de este cuerpo policial hay una cohesión casi perfecta entre hombres y mujeres, que laboran con un mismo propósito: el bien ciudadano. En nuestro reducido espacio, donde día a día laboran 1.000 personas, el fin es uno sólo: el beneficio social. En nuestras filas, hay un gran porcentaje de mujeres con respecto a los hombres, nuestras chicas son adiestradas en igualdad de condiciones y, por tanto, los resultados son la lucha brazo a brazo con los hombres, de igual a igual, contra un solo enemigo. Tenemos mujeres que ocupan jefaturas, que desempeñan cargos de importancia dentro de la institución, mujeres inteligentes, que saben cual es el norte, mujeres con un alto grado de formación académica, mujeres hermosas, mujeres, en fin, que hicieron la elección correcta. Por ello, en Chacao no hay *Techos de Cristal* para las mujeres. No nos ha preocupado nunca tener que competir con los hombres, ellos son fuente de inspiración, de momentos distintos, de nuestra maternidad, de nuestros hogares, de nuestras vidas fuera de la policía, pero jamás dentro de la institución: el sagrado refugio del policía. El uniforme no distingue sexo, el uniforme es uno solo y así se ha comprendido; como también se ha comprendido que hay personas diestras y otras zurdas, hay pistoleras para derechos y para zurdos también; entonces, por el hecho de ser mujeres nuestras curvas necesitan ciertos toques técnicos como los zurdos, y así, por ejemplo, nuestros chalecos antibalas son para mujeres, diseñados para nosotras, y así los tenemos; como nuestros pies, delicados pero firmes, para ellos contamos con calzado, de diseño igual al masculino, pero confeccionado para nosotras. Si hablamos de infraestructura, las mujeres en Chacao siempre hemos estado a la vanguardia, es por ello que para conservar el glamour, tenemos espacios “solo para ellas”, donde podemos compartir entre féminas, nuestros secretos. Puede usted llamarlo como quiera cuadra, dormitorio, con baño incluido, pero con una sola finalidad: el resguardo de nuestra intimidad.

La elección de una labor como la nuestra, más aún, siendo mujeres en un mundo de hombres, no es fácil; y quién ha dicho que lo sea, pero pensar que hay que tomar el pensamiento masculino como norte, es una tontería. Por naturaleza el hombre es rudo y la mujer delicada, por qué cambiar eso que tanto atrae al sexo opuesto, si como ya he dicho, no se trata de competir. En Chacao, la fuerza bruta corresponde al hombre, y así ha de ser, su naturaleza es así, son fuertes, aguerridos, soportan peso. La mujer por su parte, no por delicada, es menos intensa en el trabajo y por ello, conociendo cada uno sus límites, trabajan de la mano, no compiten, se complementan. Para finalizar, y no por menos importante el acoso, en cualquiera de sus modalidades llega a convertirse en un infierno, literalmente y es por ello, que en Chacao, son contadas las situaciones referidas al tema. En este punto, no podría mentir, pero tampoco afirmar que sean producto del acoso u hostigamiento o del acoso sexual, ya que no son casos que tengan que ver conmigo; por tanto, mal podría yo asumir posiciones sobre la materia, amen de que esos casos han sido tratados legalmente, como corresponde.

La labor policial, no es fácil, los caminos del policía están llenos de espinas, de calzadas inconclusas, de vías cerradas, de rondas sin luz, pero a pesar de ello plenos de satisfacciones, logros, metas por cumplir y sueños que realizar. Quince años en un cuerpo policial que ha sido ejemplo de muchos, que ha obtenido premios internacionales, loas a nivel mundial, satisfacciones propias y ajenas, me deja en el alma, el compromiso de ser cada día mejor servidor público. Mis compañeros, hombres valientes, son mi apoyo, siempre están allí, donde y cuando se les necesita, una mano firme que sostener cuando hay flaquezas; y mis compañeras, aguerridas mujeres, son mi espejo, en ellas me observo, en las más jóvenes, como hace 15 años cuando entré aquí, sin conocer los sinsabores de la profesión, y en las que han crecido a mi lado para ser hoy, en Chacao, mujeres de provecho.

• RECOMENDACIONES

Ante todo hay que tener en cuenta que la mujer es capaz de superar cualquier obstáculo que la vida le ponga al frente, que mayor prueba que la maternidad y la crianza de los hijos; luego, hay que mirar atrás, sólo para ver los pasos andados, nunca para sufrir ni para recriminarse por el simple hecho de haberse equivocado. La mujer debe tener presente que su papel en la sociedad, hoy en día, va más allá de su mera presencia como adorno o para trabajos

muy delicados, recordemos por ejemplo, que durante la 2da guerra mundial, las mujeres fueron contratadas como mano de obra en las industrias constructoras de material bélico, debido a la falta de hombres (por su presencia en los campos de batalla) y definitivamente, porque con su delicadeza y detalle, alcanzaban lugares dentro de la confección de las pequeñas piezas, que el hombre, por su natural rudeza, no podía. Hoy en día, esos pequeños logros de hace 70 años, han tenido sus frutos, sumado al avance tecnológico y a las metas de la mujer fuera el seno materno, su deseo de superación a través del estudio, la llevó a ser lo que hoy en día representa.

Dentro de nuestros cuerpos policiales, la similitud con el mundo exterior no es tan desigual, pero basta con asomarse al entorno para darse cuenta de que aún, en grandes cantidades, el hombre supera con creces a la mujer y, por ende, cree tener la razón que le otorga la fuerza; pero no es así, la mujer debe saber y conocer que su fuerza se imprime desde lo más profundo de su ser, se impone a través de la inteligencia y de hechos concretos durante su día a día. La mujer con su sabiduría conoce sus límites y por tanto no debe dejarse amedrentar por seres iguales a ella en sus capacidades motoras e intelectuales. La mujer debe hacer frente a las vicisitudes por medio de la unión, la unión de género, todas las mujeres policías juntas hacia un mismo fin. Hacer valer nuestros derechos a través de la fuerza que otorga la razón y la ley. Conocer esos derechos y la forma de hacerlos valer, conocer las leyes que nos amparan, educarnos, hacernos mujeres íntegras. No permitirse ser amilanadas por hombres, generalmente básicos, sin más aprendizaje social que sus instintos animales.

Por su parte, las instituciones policiales, deben poner a disposición de las mujeres, bien por iniciativa propia, o bien por regulaciones legales, los implementos, dotación personal e infraestructura física, acorde a las necesidades físicas, psicológicas e intelectuales de la mujer, y poner de manifiesto el interés de hacer de una institución que presta un servicio social a la ciudadanía, el lugar adecuado donde quien denuncia no vea reflejado en los actos policiales su cotidianidad. La mujer no debe creer que es menos, ni convertirse en víctima, debe luchar por sus convicciones y sus creencias; para ello, lo más importante es saber que somos una gran cantidad de mujeres, en similares condiciones, que juntas, unidas, luchando por un mismo fin, obtendremos los resultados tan anhelados.

Esta lucha lleva años, la meta es no cejar en el empeño, no dejar las cosas pasar y verlas desde lejos; tu lucha, amiga POLICIA, es mi lucha, tu fin es mi fin, tu meta es mi meta... Y al final, tus logros serán míos también...

Mercedes Alvite.

SUCRE //

TEMA: INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

“Insuficiencia de dotación (uniformes, chalecos, entre otros) y de infraestructura

física (baños y dormitorios)

PARA LAS MUJERES POLICÍAS

Las mujeres en el mundo han mantenido una fuerte Lucha, para lograr le sean reconocidos sus derechos humanos, sociales y políticos, el respeto a su dignidad e integridad física, este esfuerzo se ha mantenido durante muchos siglos. En 1791 la ciudadana Olimpos de Gouges propuso la declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana, mas no logra la aprobación por parte de los revolucionarios franceses y esta iniciativa la llevo a morir en la guillotina.

El problema más grave con el cual han luchado las mujeres del mundo , es la violencia que se ejerce en contra de ellas, sólo por hecho de ser mujer, esta violencia de género tiene muy arraigada su naturaleza en la sociedad machista o como lo pueden llamar algunas personas “PATRIARCAL”, donde prevalece que la mujer está subordinada al hombre, pues nace para crecer y concebir hijos donde sus opiniones, actitudes, sentimientos y pensamientos no cuentan, y de esta manera si se rebelan ante el poder que ejerce el hombre, es considerado por estos como una trasgresión o irrespeto del mismo justificando de esta manera, su reacción violenta en contra de ellas.

Esta de violencia se ejerce sobre las mujeres pues consideran que no tienen derechos fundamentales de libertad, respeto, capacidad de decisión y del derecho a la vida. Todas las mujeres de una u otra forman son víctimas en potencia de violencia y maltrato por razones de sexo, en todas las sociedades se ha vivido con la desigualdad entre los sexos.

En la Institución Policial, se visualiza este tipo de violencia en relación a las mujeres que desempeñan el honroso cargo de funcionarias policiales, pues fue creada por hombres, bajo una visión netamente masculina, no pensando en que las mujeres también ejercen esta tarea igual o mejor que ellos.

Al pensar en las condiciones y medio ambiente de trabajos no fue tomado en cuenta la presencia de la mujer y cuando hacen pedidos para la dotación de uniformes y chalecos solo piden las tallas masculinas por igual para los dos sexos y las mujeres nos vemos en la obligación demandar a adecuarlos a nuestra talla, esto ocurre todo el tiempo a un conociendo que hay femeninas dentro de la institución.

En cuanto a la infraestructura física en muchos comandos policiales, como es el caso del comando de la COMISARIA MUNICIPAL DE CAJIGAL con sede en Yaguaraparo Municipio Cajigal del Estado Sucre, no existe espacio físico para que funcione como dormitorio, ni baños donde puedan realizar sus necesidades fisiológicas o aseo personal las mujeres policías.

Esto trae como consecuencia que las funcionarias no puedan ejecutar su labor con mayor eficiencia, puedan sufrir de infección en las vías del sistema urinario y salgan de reposo, en la comisaría al terminar cada una el turno se tienen que llevar a su domicilio y buscar a la que tenga el turno, perdiendo así un tiempo precioso que se puede aprovechar para los patrullajes y brindarle una mayor seguridad a la comunidad, también que les baje el ingreso por tener que pagar a las costureras para el arreglo de los uniformes.

Esta situación la estoy viviendo en el mismo momento que ingrese a la institución hace veintinueve años, con la dotación de uniformes, chalecos, entre otros, todo el tiempo los uniformes vienen en tallas para hombres, hace once meses soy la comandante en esta comisaría, cuando llegue a ella me encontré con esta situación, en el mes de Agosto recibí una fuerte infección en las vías urinarias lo que me llevo a internarme en una clínica con una "SISTITIS HEMORRÁGICA" según el diagnostico del medico tratante. Como comandante de esta comisaría he optado por realizar un informe y enviárselo a mis superiores para que se tome en consideración esta problemática y se respete este derecho que tenemos las funcionarias.

• RECOMENDACIONES

Las funcionarias policiales debemos pedir que se nos respeten nuestros derechos fundamentales.

Los jefes o directores de las instituciones policiales deben tomar en cuenta a las funcionarias policiales en el momento de hacer pedidos de dotaciones de uniformes, chalecos, armamentos, entre otros.

Las comunidades deben ver a la funcionaria policial como una mujer valiente que enfrenta día a día a los delincuentes respetándoles sus derechos pero haciendo valer los nuestros.

Alida Noriega

TÁCHIRA ////////////////

TEMA: FALTA DE APOYO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

A dos años de haber ingresado a la institución policial y encontrándome destacada en el departamento de inteligencia se presentó un allanamiento en la casa x donde no se encontraron evidencias de ningún tipo. Al día siguiente se presentó ante la fiscalía y en asuntos internos de la institución, una denuncia en mi contra en mención de "aprovechamiento de las cosas provenientes del delito", no recibiendo ningún tipo de apoyo por parte de la institución, por el contrario, me abrieron un expediente administrativo donde me daban de baja; por otra parte, fui víctima de una mala información que hizo que pasara por una desagradable experiencia que me llevó a la cárcel de Santa Ana por dos días en los cuales tampoco recibí ningún tipo de ayuda por parte de la institución, es más a nadie le importó, sólo gracias a la colaboración que me brindó mi progenitor salí ilesa de toda culpa y responsabilidad. Por tal motivo no me pudieron expulsar de la institución y cabe mencionar que me siento orgullosa de ser funcionaria policial. Mis experiencias empezaron en ese momento, me destacaron en un servicio de seguridad en el colegio María Auxiliadora, un día tal se presentó un procedimiento: "robo en una joyería", los ciudadanos implicados en el hecho, a mala hora para ellos, pasaron justo por donde yo estaba destacada, al percatarme procedí a actuar, se inició un enfrentamiento, eran tres y yo sola como funcionario teniendo como resultado de la acción: uno ciudadano dado a la fuga, a otro lo llegué a esposar a una puerta y, lamentablemente, el tercero recibió una herida mortal quedando ultimado en el sitio, pudiendo así recuperar las prendas. Estas son situaciones que se presentan en nuestro servicio a diario. Dos años más tarde, y encontrándome en el mismo servicio, se presentó otro procedimiento donde

tuve la oportunidad de frustrar un intento de secuestro y violación de una alumna del colegio María Auxiliadora, donde el ciudadano recibió una herida mortal quedando ultimado en el sitio y, en tercer lugar, puedo hablar de mi participación en un procedimiento de liberación de rehenes donde se presentó un intercambio dejando como resultado un ciudadano de baja. Cabe mencionar que en los tres casos salí absuelta de toda culpabilidad ya que son situaciones inevitables que se presentan en nuestro trabajo. Debido a estas experiencias mis compañeros me llaman MARÍA MERCEDES, y les di una demostración de habilidad y reacción inmediata. No sé, por cosas del destino me toco a mí. En ese momento no importó si era mujer u hombre, sólo pasó. Que puedo decir mucho o poco.

Compañeras de armas somos capaces de realizar cualquier trabajo, cualquier demostración, no importa el género demostraremos al mundo que somos mujeres y estamos orgullosas de tal hecho.

• RECOMENDACIONES

Estamos actas para realizar cualquier trabajo, es verdad, pero también es verdad que tenemos que prepararnos día a día para enfrentar cualquier dificultad que se nos presente. Prepárense compañeras que sí podemos ser iguales y hasta mejor que los masculinos.

Efigenia Mercedes.

ZULIA ////////////////

TEMA: ¿SER MADRE ES UNA LIMITANTE PARA SER POLICÍA?

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La batalla más grande de todas las mujeres venezolanas ha sido tratar de hacer cumplir un marco legal que proteja y promueva la lactancia materna. El Instituto Nacional de Nutrición realizó un estudio titulado: “Lactancia materna y alimentación de niños y niñas menores de dos años”, entre otras cosas este estudio demuestra que la

disposición de las madres venezolanas a amamantar a sus hijos se incrementó en 27% entre 2006 y 2008.

Estudios científicos han demostrado que la lactancia materna tiene innumerables beneficios para los niños y niñas, la madre, la familia y la comunidad “porque es el mejor alimento para los niños por sus valores nutricionales y factores protectores para la madre en la prevención de cáncer de cuello uterino y de mama durante toda su vida, a diferencia de las madres que no lo hacen”.

Soy Inspector Jefe, titular de la Dirección de Asuntos Comunitarios, como miembro del Instituto Autónomo de Policía Municipal de Lagunillas, institución de la cual formo parte desde el año 1998, fui formada en la Academia de Policía del Municipio entre 1997 y 1998, cuando culminé los estudios básicos policiales. Desde mi graduación hasta hoy he ejercido mis funciones sin ninguna restricción, dedicando tiempo a cumplir con las obligaciones inherentes a mi cargo.

El tiempo realmente vuela, desde 1998 al 2010 son 12 años, si en un día se ven tantas cosas: ¿Cuánto puede ver una en 12 años? Pero no sólo podemos dedicarnos a ver. Es necesario hacer. Por ejemplo, en varias oportunidades observé que mis compañeras de trabajo, que tienen hijos debían hacer sacrificios personales y sacrificar a sus bebés.

En diversas oportunidades pude presenciar como una inspectora con un bebé de menos de un año de nacido, cuando el lactante estaba quebrantado de salud, se lo llevaba a la sede policial, en horario diurno o nocturno, fines de semanas o días festivos. Las que son madres saben que las guarderías son sólo para ejecutivas, las que trabajan de lunes a viernes de 8 a 5 de la tarde, porque no hay guarderías pensadas para las policías.

Peor aún, la inspectora no gozaba del permiso para ir a amamantar a su hijo. Imagínense el hijo de una policía pidiendo teta y la mamá de servicio. Pero ninguno de los jefes era capaz ni siquiera de preguntar: ¿cómo está tu bebé?, ¿quién te lo cuida?, ¿en qué te podemos ayudar? Por el contrario, le amargan la vida a la mujer y le hacen pensar que el niño era estorbo en la sede policial. Yo misma nunca me identifique con la situación, aunque algunas veces la ayudaba con el niño para que la inspectora cumpliera con sus funciones en horas de la madrugada.

Pero... ¡Verdad que nunca falta un pero! En el 2005 se me ocurrió concebir mi primer hijo, hoy tengo dos, siempre doy gracias a Dios por mis dos ángeles. Ángeles que

me han enseñado que ser madre es una profesión sin descanso: cambiar pañales, dar teta, preparar alimentos, llevarlos al médico, entre otras cosas.

Y si uno desea continuar estudios profesionales, simplemente mantenerse en forma, asistir a un gimnasio o algo así. ¡No señoras y señores! Eso es casi imposible para una mujer policía y más cuando es madre.

Para seguir con la idea, fui madre, pasó mi reposo posnatal, y me tocó reincorporarme a trabajar. Todos los días era una odisea: no tenía una persona que cuidara de mi hijo, a veces me retiraba a mitad de la jornada pues mi mamá me lo cuidaba y la mayoría de las oportunidades no podía. Pero como todo bebe, mi hijo recibía lactancia materna complementaria y yo no gozaba del permiso para darle de mamar.

Bueno desde el 98 que me gradué en la academia hasta el 2005 que me embarace, son siete años de servicio. En ese periodo era candidata a ascensos, teníamos por presidente del Instituto de Policía a un militar retirado, un coronel y que conste que no tengo nada en contra de los militares, mas sí en contra de los actos arbitrarios, sexistas, discriminatorios y autoritarios que este Coronel para aquel entonces ejercía sobre nosotras.

Cuando solicité que se me tomara en cuenta para la evaluación de ascenso me respondió que no podía ascender por estar embarazada. Cuando mi hijo cumplió 2 años en el 2007, salí embarazada de mi hija y entonces sí se complicó la situación, las restricciones fueron peores, o sea no tenía esperanza de ascender, pero más que desanimarme me motivé.

Un día escuché una conversación y me enteré que la empresa X donde laboraba la persona que hablaba, pagaba servicio de guardería. Comencé a indagar con otras madres trabajadoras si tenían este beneficio y conseguí los instrumentos legales que respaldan la lactancia y protegen a la mujer. ¿Qué no averigua una mujer cuando está motivada?

¿Cuál fue el resultado de mi investigación legal? Presten atención...Si lo desean tomen nota: Ley Orgánica del Trabajo: Artículos 391, 392 y 393. Bueno dicen así:

Artículos 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado.

Artículo 392. Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:

- a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o
- b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.

Este servicio no se considerará parte del salario.

El más importante:

Artículo 393. “Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno”.

Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente (Lopna), artículos 43, 44, 45 y 46. Esos si van a buscarlos y los leen como tarea para la casa.

Armada con estos instrumentos y con el deseo de hacer valer nuestros derechos y el de nuestros hijos, terminé con el autoritarismo y sexismo del coronel. Gracias a Dios. Después de una larga lucha se creó un precedente que benefició a las mujeres que trabajamos en el Instituto de Policía de Lagunillas: “Hoy en día disfrutamos de servicio de guardería y permisos para amantar a nuestros hijos”

• RECOMENDACIONES

Como reflexión considero que las mujeres policías fuimos discriminadas por privarnos durante diez años de un derecho que lo estipula las leyes venezolanas.

Considero que se discrimina a la mujer al no facilitar un ambiente laboral apropiado que le permita desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente. Por lo que invito a los jefes que se encuentran al frente de las instituciones policiales a tomar en cuenta la labor que tienen la funcionaria policial cuando una es madre de familia.

Recomiendo a todas las Instituciones policiales velar por el cumplimiento de los derechos que tienen las mujeres con igualdad de género.

Exhorto a los hombres a no subestimar nuestro desempeño en cualquier área laboral por el hecho de ser mujer y madre a la vez.

Finalmente, la mujer representa un importante punto de apoyo para afianzar la prevención y seguridad dirigida a niños y jóvenes, de eso sabemos bastante pues la naturaleza nos ha dotado de forma especial. Por tanto, debe ser considerada al momento de emprender programas preventivos con esta población, y no debemos dejar de ser investigadoras para conocer y ayudar a nuestras compañeras para defender sus derechos, nuestros derechos.

Derly Pérez.



poema

APASIONADA O NECESITADA

Ruth Marín, Policía del Estado Anzoátegui

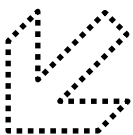
Capítulo V TECHO DE CRISTAL

Al mirar en el camino la ves, firme radiante con esa seguridad en los ojos y con la suficiente fortaleza para saludar y dar los buenos días una y otra vez, pero a la vez un destello en su mirada de preocupación; ¿que podra ser? tal vez algo que le dijo el jefe, tal vez no ha almorzado, o debia estar en alguna reunion del colegio de su hijo, o los reclamos de su pareja por el poco tiempo dedicado, o quizas no pudo ingresar este semestre a los estudios porque el horario de trabajo no se lo permitió; pero igual ella sigue allí tajante laborando 24 horas diarias para poder tener 24 libras, pero la sigues viendo parada con ese azul que la hace ver autoritaria y que hace contraste con el rojo fuerte de los conos de la vía, allí la sigues viendo con esa pasión de trabajo, sin poder aceptar un trago de agua o comida para cuidar malos entendidos, cualquiera que la ve, la admira por su pasión o la compadece por estar parada todo un día en una vía, dirán que tal vez sea por necesidad, pero sólo ella sabe sus razones, ya no se usa la empatía humana, sólo se juzga sin mirar más allá, ya pasando el sol, llega el atardecer y la sigues viendo en la vía confiando en que su trabajo está siendo bien hecho y podrá llegar a optar por algo mejor, a pesar de tener un pensamiento pesimista al saber que las veces que ha solicitado un mejor puesto le han exigido actitudes inmorales que no ha podido cumplir, y ha sido el motivo por el que se encuentra allí, pero dentro de ella sabe que sigue siendo digna y por eso la vemos allí a diario sin descanso defendiendo sus principios, mientras que su compañera goza de un cargo más cómodo en una oficina con aire y un horario muy flexible, eso a ella no le importa porque su dignidad está primero y sabe que el que persevera vence y no le sirve de nada llegar a un gran cargo por medios indecorosos prefiere seguir laborando con la misma pasión que la vemos y sólo así seguiremos teniendo fe en que todavía existen personas con esa pasión.



ROMPAMOS EL TECHO DE CRISTAL

Martha Lía Grajade
Coordinadora de Módulo Derechos Humanos del Centro de Formación Policial



Si nos preguntamos ¿cuántas mujeres son o han sido directoras de un cuerpo de policía del país?, ¿cuántas mujeres han hecho parte de la directiva?, ó ¿cuál es la máxima jerarquía que alcanzan la mayoría de las mujeres policías en el país?, observamos que la participación de las mujeres disminuye en los niveles más altos de supervisión, orientación y dirección de las instituciones policiales: ¿Por qué?

Formalmente, la ubicación y ascenso en la jerarquía policial depende del nivel de educación; la antigüedad; y la capacidad del funcionario o la funcionaria de policía para desempeñar el cargo que aspira a ocupar.

Con relación al nivel de educación, aunque no disponemos de datos diferenciados de hombres y mujeres en los cuerpos de policía del país, varios estudios demuestran que en Venezuela las mujeres tienen un promedio de estudio superior a los hombres. Por consiguiente, si las mujeres cuentan con un mayor grado de instrucción, la disminución de su participación en los niveles más altos de dirección de la institución policial tendría entonces que explicarse desde los otros elementos que definen el rango policial, es decir, los años de servicio y la capacidad para dirigir, orientar y supervisar.

Supongamos, entonces, que la disminución de la participación de las mujeres en los niveles más altos de dirección y supervisión se explica porque las mujeres que están actualmente en la policía tienen menos años de servicio; sin embargo, en ese caso surgirían los siguientes interrogantes: ¿Dónde están las mujeres que se incorporaron a los cuerpos de policía desde hace más de 20 años?, ¿renunciaron?, ¿por qué renunciaron?, ¿las jubilaron antes de tiempo?, ¿están en la policía pero no ascienden?, ¿por qué no ascienden?

Si las mujeres policías tienen un mayor grado de instrucción y se han incorporado a los cuerpos de policía desde hace más de 20 años, el problema entonces está en que ¿no tienen la capacidad?, ¿no tienen don de mando?, ¿el trabajo policial no es un trabajo para mujeres?

En la mayoría de las instituciones policiales las mujeres no enfrentan restricciones formales en materia de ascensos, es decir, no hay una norma escrita que expresamente las limite. Sin embargo, por la baja participación en los niveles más altos de dirección, se puede concluir que existe una barrera invisible, techo de cristal, que han encontrado las mujeres policías en un momento dado de su carrera policial, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas pueden seguir avanzando.

¿Cuáles son las ideas que sustentan el techo de cristal que obstaculiza el acceso de las mujeres a puestos de dirección, orientación y supervisión en la policía?

Los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar el trabajo policial, así como la limitación de su disponibilidad laboral como consecuencia de la maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas, sostienen la barrera que está impidiendo el acceso de las mujeres a puestos de alta jerarquía.

Los resultados arrojados en el Primer Encuentro de Mujeres Aspirantes a la Policía Nacional y en el Primer Encuentro Internacional de Mujeres Policías evidencian que una de las principales dificultades que enfrentan las mujeres para ascender es el machismo al interior de las instituciones policiales. El machismo se expresa en la cultura organizacional hegemónica en la Policía, que identifica a las mujeres policías como débiles/delicadas, necesitadas de protección, complicadas y carentes de don de mando, por lo que no se piensa en ellas como aptas para desempeñar cargos de alta dirección.

El trabajo policial se relaciona con el eventual ejercicio de la coerción y la fuerza física y se percibe por los funcionarios y las funcionarias como un riesgo permanente. Bajo ese panorama las destrezas para contrarrestar los riesgos que el trabajo policial incorpora se relacionan con aquellas que se atribuyen a los hombres policías, según las cuales, “ellos piensan y actúan rápido, inspiran confianza en sus compañeros y compañeras y son valientes”, mientras a las mujeres se les percibe como “débiles/delicadas y con la necesidad de ser protegidas en la calle”. Es común escuchar a los hombres policías decir que no les gusta trabajar con mujeres policías porque les toca hacer doble trabajo, realizar los eventuales procedimientos y proteger a su compañera.

La otra gran dificultad que afrontan las mujeres para el ascenso o ejercicio de algunos cargos surge de la responsabilidad derivada de los compromisos familiares.

El modelo tradicional de familia (padre proveedor, madre ama de casa, hijos e hijas) no se corresponde con la realidad que viven la gran mayoría de los hogares porque las mujeres, por razones económicas y de realización personal y profesional, se han ido incorporando cada vez más al trabajo remunerado, asumiendo junto con el hombre la provisión de la familia; sin embargo, esto se ha traducido para la mayoría de las mujeres en una doble (y a veces hasta triple) jornada, porque los hombres no han aumentado su cuota de responsabilidad en los trabajos domésticos y el cuidado de la familia.

¿CÓMO ROMPER EL TECHO DE CRISTAL?

En primer lugar, hay que desmontar la idea según la cual las habilidades que desarrollan hombres y mujeres tienen que ver con una cuestión biológica, y develar que éstas más bien están asociadas a los roles que culturalmente han sido asignados a cada uno de los sexos; es decir, si las mujeres son mayoritariamente asignadas a trabajos administrativos mientras los hombres a trabajos operativos de alto riesgo ó de dirección y mando, las mujeres no tendrán oportunidad de desarrollar y fortalecer las destrezas requeridas para el cumplimiento de estas funciones.

En consecuencia, para diversificar la presencia de hombres y mujeres en los diferentes servicios que presta la policía, así como en los cargos de dirección, orientación y supervisión se deben brindar igualdad de oportunidades de formación y desempeño a las mujeres y hombres policías, de manera que se combatan los estereotipos que restringen el acceso de las mujeres a algunos servicios y cargos considerados mayoritariamente masculinos. Para lograrlo, es preciso reconocer la desventaja en la que se encuentran las mujeres como consecuencia de la cultura organizacional hegemónica que pone en duda su capacidad como policías y promover acciones afirmativas que prioricen su participación en estos procesos.

También resulta pertinente combatir la idea de que el verdadero trabajo policial es el que incorpora un carácter de uso de la violencia extrema; la naturaleza del servicio de policía, de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional, es predominantemente preventiva. En ese sentido, la evaluación del desempeño de las mujeres y hombres policías debería estar asociada a las actividades realizadas para: Proteger el libre ejercicio de los derechos humanos; prevenir la comisión de delitos; apoyar el cumplimiento de la Ley; controlar y vigilar las vías; y facilitar la resolución de conflictos mediante el diálogo, la mediación y la conciliación.

Además de los cambios que se realicen al interior de la Policía, deben potenciarse cambios también al interior de las familias, que posibiliten la cooperación entre las parejas (muchas de ellas conformadas por hombres y mujeres policías) para un reparto equilibrado de las responsabilidades de la vida familiar y laboral, de manera que se transforme ese factor de desigualdad e injusticia en las labores domésticas y el cuidado de los hijos/hijas que afecta especialmente a las mujeres, que son quienes sobrellevan la doble jornada.

Ley del Estatuto de la Función Policial, artículo 37.

“En la población económicamente activa de 15 años y más, las mujeres tienen un promedio de 9,5 años de estudio y los hombres, 8,1 (2003)”. CEPAL. Panorama Social de América Latina 2004, Anexo Estadístico. Santiago, 2005. Cuadro 34, En: HYPERLINK “http://www.paho.org/cdmedia/ge_cp/Venezuela.html#ref8” http://www.paho.org/cdmedia/ge_cp/Venezuela.html#ref8.

“En el año 2000 las mujeres alcanzan los 6.78 años promedio superando a los hombres con 6.49 años promedio de escolarización. Igual situación se verifica en relación a los años promedio de estudios superiores. Educación y empleo femenino. Un análisis de su comportamiento en Venezuela”, En: HYPERLINK “<http://www.pagina-aede.org/Sansebastian/19.pdf>” <http://www.pagina-aede.org/Sansebastian/19.pdf>

PONENCIAS

ANZOÁTEGUI //

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el mes mayo de 2009, en horas de la mañana, estando en el Departamento de Investigación, se congregaron los miembros de esa oficina para planificar la ejecución de un procedimiento. En presencia de todos procedí a emitir una opinión referente al caso. Mi jefe inmediato me prestó atención, pero el resto del grupo no. Cuando terminó la reunión todos salieron y yo quedé en la oficina, y al cabo de un rato se devolvió uno de ellos y me dijo lo siguiente: “Tú no tienes porqué opinar acerca de los procedimientos que nosotros hacemos; aparte de ser mujer, eres administrativo y tú no eres policía”. Desde entonces me cohibí al momento de emitir opiniones en grupo. Cuando tenía algo que opinar lo hacía en privado, en el momento indicado y con mi jefe inmediato.

• RECOMENDACIONES

La institución debería velar por la preparación, capacitación y actualización de sus funcionarias, además de supervisar que los derechos de las mujeres funcionarias no sean violados en ningún sentido.

Elizabeth Almeida

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Aproximadamente en el año 2003, cuando yo estaba en la universidad, una amiga que era funcionaria policial estatal y que estudiaba conmigo tenía un problema en su comando, ya que ella no era tomada en cuenta para la realización de operativos de seguridad en la calle; sólo la dejaban de guardia en el comando, porque ella tenía dos hijos menores (de 2 y 4 años) y trabaja todos los días hasta las 5pm para atenderlos y estudiar. Cuando nos graduamos pensó que podría ir a sus operativos, pero al contrario, su jefe inmediato le ordenó el traslado a un municipio muy retirado, ubicado a tres horas de donde ella vivía. Mi amiga solicitó hablar con su jefe para no irse, pero éste le dio como solución que pidiera la baja o se trasladara a donde la mandó, motivo por el cual ella renunció para quedarse con sus hijos que estudiaban.

• RECOMENDACIONES

Construir estrategias para promulgar los principios de igualdad y el derecho al estudio en la educación superior universitaria, sin distinción o discriminación alguna fundamentada en el sexo.

Orientar y estimular a los funcionarios masculinos, mediante cursos y charlas, a conocer los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, y hacer saber de esta manera lo establecido por las leyes.

Mantener la lucha en pro de la igualdad de derechos, apoyando el reconocimiento que favorezca el desarrollo profesional y personal de la funcionaria policial, para que podamos demostrar nuestra igual capacidad ante la resolución y desempeño de procedimientos y cargos de envergadura dentro del ámbito policial.

Oliner Becerra

BOLÍVAR //////////////////////////////////

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En Mayo del 2002 me pasó un hecho relacionado con mi ascenso, cuando me tocaba por mi antigüedad pasar a la jerarquía inmediata superior. Procedí a verificar la lista de funcionarios postulados y me despreocupé porque aparecía allí, pero justo unas semanas antes del ascenso cambiaron la directiva de evaluación y pusieron a evaluar a los funcionarios a una persona que no estaba calificada para hacer estas evaluaciones, ya que no tenía conocimiento de lo que es la función policial. Dicho ciudadano ingresó a la institución policial por intermedio de un familiar que ocupaba un cargo político. Una de las afectadas por su ingreso fui yo, motivado a que este ciudadano me indicó que si era por él yo no ascendería, y me sacó de la lista de ascensos, manifestando que yo no tenía la edad suficiente para ascender, aún cuando para esa fecha tenía yo 21 años (ingresé a la escuela de policía con 17 años); también me indicó el referido ciudadano que el año anterior yo había estado de reposo. Se evidenció en esto que había discriminación por ser mujer, debido a que, en primer lugar, con mi corta edad ya había ocupado cargos importantes (en los cuales obtuve felicitaciones por mi desempeño), y porque, en segundo lugar, mi reposo había sido legal, en vista de que había sido por los períodos pre y postnatal. Tome entonces la iniciativa de realizar un informe, basándome en los hechos y apoyándome en la Ley del Trabajo y la Ley de Previsión Social de la Policía; informe que le dirigí al ciudadano comandante, quien fue muy objetivo, evaluó mi caso y me mando a incluir nuevamente en la lista de ascensos, demostrando así que hubo vicios a la hora de tomar la decisión por parte del otro ciudadano.

• RECOMENDACIONES

La institución debe estudiar rigurosamente el perfil del personal que pertenece a la junta evaluadora de ascensos, debido a que éstos son una decisión importante en la vida profesional de cualquier funcionario y en su ambiente de trabajo.

Las funcionarias femeninas deben desempeñarse con mucho amor y dedicación a su trabajo, para que se valore el esfuerzo que ellas hacen al tomar una profesión tan importante como lo es la de funcionario público policial.

La institución debe capacitar a todos sus funcionarios por igual, para que pueda existir una equidad laboral.

Los funcionarios nos debemos a las comunidades y a la ciudadanía en general; por tal motivo, debemos mantener una estrecha relación con las mismas, para obtener mejores resultados operativos en el ataque contra la delincuencia.

Sean mujeres o sean hombres, las y los policías somos seres humanos, que tenemos diferentes ideas pero buscamos la solución de un mismo problema.

Katuska Cabrera

CARABOBO //////////////////////////////////

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En la institución policial de Valencia he vivido en carne propia la discriminación hacia mi persona. Tal es el caso que aproximadamente hace dos años durante un proceso de selección de los miembros representantes de INPSACEL, el entonces jefe de operaciones policiales no aceptaba la participación de un funcionario inspector, cerrando por todos los medios la inclusión del mismo en las elecciones. Personalmente no estaba de acuerdo con su posición porque consideraba a esa persona capaz e idónea para el puesto. Meses más tarde por mi afán de ayudarlo y defenderlo no figuré en el listado de ascensos para ese año, manifestando mi jefe inmediato “que mientras durara su gestión no iba a obtener ascenso alguno en dicha institución”, y fui objeto de rechazo en las formaciones dirigidas por él, causando en mi angustia laboral depresiones por tal situación injusta, aunque nunca

perdí la fe y la esperanza de continuar y seguir adelante sin dejarme vencer por los obstáculos que se presentaron en ese instante.

En muchos casos por temor a represalias y perder el empleo muchos compañeros e inclusive mujeres se hacen la vista gorda en situaciones que ocurren dentro del ámbito laboral; si repudiamos los hechos somos tildadas de conflictivas y chismosas, y pasamos a ser víctimas de acosos aún mayores que antes del incidente. Surgen entonces interrogantes sobre lo que deberíamos hacer: acudir a instituciones y sentir que no tenemos respuestas sabiendo que existen leyes y organismos que nos amparan por el simple hecho de ser mujer.

• RECOMENDACIONES

- Realizar acciones informativas en la policía municipal de Valencia.
- Dirigir esfuerzo para la concientización y sensibilización sobre el problema de la discriminación en la mujer.
- Recoger datos para saber cuántas mujeres han sido discriminada en las instituciones policiales.
- Propiciar intercambios de experiencias entre policías discriminadas a objeto de construir en colectivo recomendaciones correctivas en el ámbito de la discriminación.
- Reconocer ante la sociedad el valor de la mujer no se fijándose en el sexo sino por lo que nosotras somos capaces de hacer en esta o en otra institución.

Gisela Solarte.

TEMA: TECHO DE CRISTAL

Hace aproximadamente dos años, cuando laboraba en la Brigada de Circulación, viví un hostigamiento laboral, tanto por el comisario encargado para el momento, como también por parte de los Supervisores y Supervisoras inmediatos, ya que trabajaba 12 horas diarias y cuando solicitábamos permiso para realizar alguna necesidad la tenía que realizar en un lapso de cinco minutos y siendo supervisada. En reiteradas ocasiones, por no poder realizar la necesidad en ese tiempo, fui objeto de sanción, sin importar que para el momento tenía las piernas y pies hinchados, debido al agotamiento por tantas horas de trabajo parada en una intersección dirigiendo tránsito. Le expuse a los superiores mis razones, por las cuales me había

tardado más de cinco minutos, pero ellos respondieron que eso no era excusa. En consecuencia, tuve que soportar un tiempo sin librar los fines de semana, medida que me impusieron a manera de castigo. Para el momento sentí gran impotencia, por no ser escuchada.

• RECOMENDACIONES

La recomendación que yo podría aportar es que cada Jefe inmediato debe estudiar las necesidades de su personal a cargo, para que así los funcionarios y funcionarias tengan mayor rendimiento laboral.

Chirinos Irene

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Este relato es sobre una compañera cabo segundo de la institución. Se trata de una situación complicada donde un inspector jefe que se encontraba comandando la formación de lista y parte, observa que esta compañera por motivos personales llega tan sólo 5 minutos tardes a la formación, motivo por el cual éste, en presencia de todos los funcionarios y funcionarias sin importarle que problema pudo haber tenido ella, empezó a llamarle la atención sobre el retardo supuestamente injustificado diciéndole que para la próxima falta iba a tomar cartas en el asunto y le aplicaría una sanción disciplinaria leve. No conforme con lo sucedido unos días después y sin consultarle a la funcionaria -ella le informa una tercera persona-, la transfiere a otra dependencia policial. En ese momento ella se sintió ofendida o más bien ineficiente para seguir cumpliendo con sus servicios rutinarios en la antigua dependencia, destacando que su nuevo sitio de trabajo quedaba mucho más retirado empeorando así cada vez más su situación. Posteriormente, en el comando donde empezó a laborar comenzaron a tratarla como si fuera una persona con una conducta relajada y descuidada y todo era debido a la mala información sobre su persona que emitían sus antiguos jefes.

• RECOMENDACIONES

- Cuando un funcionario se dirija a una funcionaria policial debe mantener un tono de voz adecuada y sobre todo considerar su condición de mujer y de madre de familia.
- Tratar en lo posible de no hacer comentarios que denigren la imagen de la mujer policía.

- Ubicar a las mujeres policías en servicios accesibles para que puedan desenvolverse satisfactoriamente, tomando en cuenta que muchas de ellas son madres y tienen altas responsabilidades en el hogar.
- Considerarles un horario justo en un servicio donde se sientan a gusto consigo mismas.
- No tolerar que su superior inmediato tome decisiones que desmotiven la buena labor de la mujer policía.
- Instrumentar amonestaciones que sancionen a aquellos funcionarios que se dan a la tarea de levantar injurias en contra de una mujer policía.

Domitila Puche

COJEDES //

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde la creación de nuestra policía, la mujer como funcionaria policial, principalmente si ocupa rangos que correspondan a la tropa, ha sido objeto de la violación de sus derechos. A través del tiempo se ha ido superando, luchando en contra de la incertidumbre y de las injusticias que padece promovidas por los siguientes factores:

- La falta de preparación educativa que origina el desconocimiento a sus derechos.
- El ensañamiento por parte de la superioridad en casos específicos.
- Negación de la oportunidad de estudio al no otorgarles el tiempo necesario para ello, impidiendo de esta manera seguir su formación educativa y profesional.
- Discriminación en sus ascensos para ocupar y escalar cargos de alta gerencia dentro de la institución policial.
- Falta de incentivo y motivación por parte de la gerencia para enaltecer los méritos ganados.

En años pasados se presentaron unas series de maltratos verbales y de discriminaciones en contra las funcionarias policiales de nuestra institución, que han causado en ellas gran repercusión en el ámbito psicológico, laboral y hasta familiar, dejando sus secuelas; a raíz de esas discriminaciones y maltratos las femeninas siempre han ocupado un espacio en el techo de cristal, en donde se presentan varias barreras invisible que les han impuesto a la mujeres policías para que no puedan obtener sus ascensos ni ocupar cargos profesionales en nuestra institución.

Hoy en día podemos decir que nuestra institución policial sufrió una gran transformación, ya que hemos llegado a ejercer cargos que anteriormente sólo los ejercían los hombres, profundizando así nuestra participación activa y protagónica dentro de la institución, sin discriminación alguna.

• RECOMENDACIONES

- Dentro del consejo de dirigencias, planificación y beneficio social deben existir representantes de la mujer con voto de valor, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la mujer policial.
- Que dentro de la ley de la policía nacional existan unos articulados donde se prohíba la discriminación de la mujer policía en su vida laboral, profesional y familiar.
- Realizar talleres de inducción con el objetivo de orientar y concientizar al personal policial desde la dirección general hasta el último funcionario ingresado en la institución.
- Que el gobierno nacional a través de sus condiciones declare con fecha, día y año la eliminación de la discriminación de la mujer en la instituciones policiales y en todos los ámbitos donde ellas decidan vivir su vida.

Rina Flores.

DISTRITO CAPITAL //

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Mujer Policía cuanta discriminación existe en nuestro ámbito por creer que somos incompetentes, chismosas, irresponsables y sin capacidad para tomar decisiones acertadas. No saben cuán difícil es dedicarse a la profesión amada, sin descuidar la atención brindada a nuestros familiares, seres queridos y amistades. Nadie dijo que resultaría fácil, pero ese fue el camino que decidimos escoger. Y a pesar de todos los inconvenientes que hemos sorteado, a través del tiempo dentro de las Instituciones Policiales, siempre salimos airoso, porque somos madres, esposas, hijas, amigas, estudiantes y funcionarias policiales a la vez. Sin importar lo poco que nos tomen en cuenta, para ocupar Cargos Estratégicos, Operacionales y de Alta Gerencia, siempre estamos allí poniéndole empeño, corazón y un mundo para cumplir

satisfactoriamente con la misión encomendada. Quizás esto ha venido suscitándose por creer muchos que el sexo femenino es el sexo débil, pero no es así, nosotras hemos demostrado con coraje, esfuerzo, tenacidad, temple y vocación de servicio, que somos valiosas.

Vamos en pos de la equidad de géneros, poco a poco hemos ido ganando espacios, que anteriormente eran un sueño inalcanzable. El camino a recorrer es extenso, lleno de obstáculos y desafíos; tenemos un gran reto en nuestras manos, el cual superaremos, poniendo en práctica nuestros conocimientos, experiencias, habilidades y talento.

● RECOMENDACIONES

- Analizar los factores que influyen en la discriminación de las Mujeres Policías.
- Describir las causas que originan la discriminación de las Mujeres Policías.
- Comparar los niveles de discriminación de las Mujeres Policías con Instituciones Policiales Internacionales.
- Establecer un Modelo tras la Equidad del Género.

TEMA: TECHOS DE CRISTAL Y LA DISCAPACIDAD

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde el proceso de formación hasta la vida profesional las mujeres policías viven muchos hechos discriminatorios ya sea por tabus discriminatorios manejados dentro de la propia institución como por demostrar en diferentes ámbitos que podemos realizar el trabajo que realizan los hombres igual o mejor, en el proceso de formación tenemos que ser fuertes, valientes, aguerridas y rudas en algunos casos, sin perder nuestra parte femenina con la finalidad de integrarnos y demostrar que podemos ser igual o mejor que los caballeros, en la parte profesional uno tiene que hacer su fama o imagen positiva, para darse a respetar antes los superiores compañeros y subalternos, tienes que ser operativa y excelente donde te coloquen a trabajar ya que en algunos casos te corresponde ocupar cargos administrativos, demostrar que si puedes, en algunos casos colocan a las femininas de prueba y a veces se sorprenden de lo mucho que podemos hacer, en algunas oportunidades te colocan como jefe de lugares que quizás se puede pensar no se

lograria nada pero quedan asombrados al ver lo mucho que se puede hacer con la buena gerencia y el trabajo en equipo, cuando alguna funcionaria sale en estado de gravedad el trato y el trabajo debería ser más integrador la discapacidad es temporal, nos debemos poner en los zapatos del otro e integrar ya que es responsabilidad de todos, en una oportunidad observe como un jefe colocaba a funcionarias policiales en estado de gravedad encuarteladas, cuando presentas este tipo de situaciones tus funciones deben cambiar ya que se pondría en riesgo 02 vidas. También es difícil romper la barrera existente entre la sociedad y el/la funcionario/a policial pero poco a poco trabajando duro se logra en un sector principalmente donde uno trabaja romper las barreras y hacer ver que somos tan profesionales como cualquier otro profesional cuando eres mujer policía la sociedad piensa que eres chavacana mal hablada y hombruna pero cuando hablas y atiendes eficazmente sus llamados esta opinión cambia y te la hacen saber.

● RECOMENDACIONES

El trato en los procesos de formación debe ser menos machista y discriminatorio el respeto es la base primordial para hacer ver que somos seres humanos pero con cualidades diferentes incentivar por medios de comunicación o revistas, páginas web policiales el trabajo realizado por la femininas a la comunidad la apertura hacia esta nueva transformación y la confianza a los superiores compañeros y subalternos en los casos de discapacidad temporal de las mujeres policías cursos o documentación en este tema para el trato justo y profesional.

Nancy Garcia

FALCÓN //

TEMA: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE LOS ÓRGANOS POLICIALES

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Como experiencia propia he podido observar que las mujeres 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 grupos de búsquedas o realización de comisiones especiales y de campo. Por las opiniones de los policías hombres no podemos cumplir esa función como tal degenerando así a la mujer por su condición y limitándonos de una manera injusta a realizar trabajos sólo de oficina y no de campo.

En la actualidad la mujer ha ejercido funciones que tradicionalmente fueron ejercidas sólo por hombres y por eso debe existir una igualdad de funciones dentro de las instituciones policiales. Las mujeres le imprimimos un estilo único y muy beneficioso al trabajo policial. Más sobresaliente es la habilidad de la mujer de lograr verbalmente mitigar situaciones volátiles. En comparación con hombres policías, las mujeres presentamos tasas significativamente menores de uso de fuerza excesiva y de tiroteos que involucran a oficiales de policía, así como una menor tasa de quejas por parte de la comunidad.

• RECOMENDACIONES

- Que exista igualdad de oportunidades en las asignaciones de roles para las mujeres que cumplen funciones policiales.
- Equidad de Género en la Modernización de las Instituciones Policiales en Venezuela.
- Que se de a conocer las funciones de la mujer policía, la cual es la misma que la de un hombre policía.
- Que sea equitativo el porcentaje de mujeres al de hombres al momento que se realizan las selecciones de aspirantes a un cuerpo policial estatal o nacional.
- Que existan más Mecanismos de Promoción de la Mujer y de Equidad de Género.
- Incrementar el número de mujeres policías es clave para el éxito de las metas comunitarias de la policía y para reducir la brutalidad policial, así como es esencial para manejar más adecuadamente los crímenes de violencia doméstica y violación.
- Dar a conocer que una mujer policía puede hacer acción de habilidades en comunicación para resolver conflictos comunitarios, demostrar posibilidades de trabajar con la plena diversidad en sus comunidades y protegerla. Demostrarles a las mujeres policías beneficios de una capacitación permanente en una amplia gama de habilidades y oportunidades para su carrera y excelentes salarios y beneficios.

Yennifer Rivero.

GUARICO //////////////////////////////////

TEMA: ¡QUE BUENA SERÍA LA IGUALDAD DE GÉNERO!

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La experiencia que voy a relatar no es propia sino de una conocida.

Trabajaba en un cuerpo policial, tras los esfuerzos que hacía por aprender sobre la experiencia policial y en vista de que era una excelente funcionaria, la dejaron en el área de Sumariación. En ese tiempo existía en ese cuerpo policial, un Comandante con Jerarquía de Comisario que humillaba a las mujeres funcionarias diciéndole palabras obscenas, vulgares, de las peores, propinándoles también maltratos verbales y, por supuesto, psicológicos; esta funcionaria conocida estuvo ocho (08) años en ese Cuerpo Policial. La respuesta que halló ante esas acciones que venía padeciendo sin desconocer que arriesgaba su trabajo, fue levantar un informe y enviárselo a Alcalde que se encontraba de Gestión para ese momento, éste viendo la gravedad de los hechos optó por retirar de la Comandancia del Cuerpo de Policía al Comandante, ya que no era posible que este tipo de persona estuviera ejerciendo su cargo de esa manera. Una vez que este Comandante fue retirado de dicho puesto, la funcionaria logra obtener la Jerarquía de Detective, consiguiendo de esta manera y, con el paso de los años, un conocimiento más valorado que, al mismo tiempo, le trajo mejoras económicas, pues no era suficiente el sueldo anterior ni tenía ningún tipo de beneficio y mucho menos contaba con un Seguro para ella y para su familia. Esto lo logra luego de luchar tanto y sacrificarse para obtener dicho empleo, incorporándose con todos los conocimientos que ella venía implementando día a día, al Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas de tan prestigioso Cuerpo. Por eso las mujeres policías somos útiles y necesarias dentro de los Cuerpos de Policía y en todos lados; por eso debemos luchar para defender la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres policías. ¡VIVAN LAS MUJERES EN TODO MOMENTO!...

• RECOMENDACIONES

- A pesar de la igualdad de género y la liberación femenina, en los actuales momentos, las mujeres seguimos siendo maltratadas y coaccionadas por nuestros jefes. Esto se

puede evidenciar cuando vemos que nuestros superiores nos siguen manteniendo en puestos administrativos porque todavía conservan la posición que sostiene que una mujer tiene que estar en su casa o en las oficinas como la propia secretaria, sin darse cuenta y valorar las funciones que cumplimos y que podemos cumplir a cabalidad las mujeres policías en todos los ámbitos de nuestra profesión, si muy bien sabemos que en la calle las primeras alzas o rebotadas como decimos somos las mujeres, y de acuerdo al Artículo 206 del Código Orgánico Procesal Penal, las mujeres tienen que ser Inspeccionadas personalmente por otra mujer, o funcionario del mismo sexo, y los funcionarios sin nosotras las Mujeres Policías no pueden actuar en estos casos.

- Por otro lado, la mayoría de las Mujeres Policías tomamos hasta mejores decisiones que los hombres policías, sabemos asumir responsabilidades que ellos en muchos casos esquivan o evaden.
- Con la liberación femenina, hoy en día las mujeres sabemos cuidarnos solas, ya que la mayoría trabajamos porque nos gusta este tipo de trabajos fuertes, porque estamos acostumbradas a salir adelante solas, somos jefes de casa y tenemos que salir adelante en cualquier situación que se nos presenta. Asimismo las mujeres gerenciamos hasta un país como se está viendo ahora, ¿por qué no podemos entonces nosotras las mujeres ejecutar una buena función o acción dentro del Cuerpo Policial?. Se han visto casos, en que se cohiben nuestros superiores en enviarnos a la calle por el simple hecho de ser mujer; al contrario, y no es por abusar de nuestras funciones, pero en muchos casos los hombres infractores de las Leyes no ejecutan una acción penal delante de una mujer policía, porque nosotras tomamos decisiones que asumimos con responsabilidad y no nos detenemos ante nadie a la hora de cualquier situación, en donde en ocasiones los hombres se esconden detrás de excusas.
- Por otro lado, somos defensoras del cumplimiento de las Leyes pero aún más de la Ley sobre los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en primer lugar de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Hoy en día el Delito de Violencia de Género, es uno de los más cometidos y nosotras, las Mujeres Policías, nos damos a valer como lo que somos "MUJERES". Si es bien cierto que los funcionarios (hombres) policías son indispensables, nosotras las mujeres también lo somos.
- Cuando somos acosadas, maltratadas o abusadas laboralmente por cualquier superior no dudamos en levantar los respectivos informes, ya que las mujeres

somos unas detallistas y conseguimos hasta la menor prueba para demostrar lo que sufrimos o padecemos.

- Asimismo en los procedimientos policiales tomamos hasta el más mínimo dato para dejar constancia en las Actas Procesales, cosa que los funcionarios policiales no hacen.

Por eso la igualdad de género debería implementarse en nosotras y dejarnos desarrollar nuestro sexto sentido en el campo laboral policial, para ser mejores en nuestras labores sin cohibirnos de nada, porque si los funcionarios policiales pueden hacerlo, nosotras también...

¡QUE BUENA SERÍA LA IGUALDAD DE GÉNERO!

Leisdy Figueroa.

LARA //////////////////////////////////

TEMA: DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN POLICIAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El Instituto Autónomo de Policía Municipal del Municipio Andrés Eloy Blanco del Estado Lara "POLISANARE", fue creado el 13 de Julio del año 2006 según Gaceta Oficial N° 037, con un total de 113 efectivos, entre ellos fueron capacitadas 40 femeninas. En la actualidad se encuentran 62 funcionarios activos entre hombres y mujeres, de los cuales hay 16 funcionarias activas que representan un 25%.

Las mujeres policías, a pesar de pasar por la misma formación y entrenamiento que los hombres para integrarse a la institución policial, son discriminadas de alguna manera por el simple hecho de ser mujeres, ya que se mantiene la errada concepción de que las mujeres son débiles, poco efectivas, imprudentes, temerosas, entre otras cosas; muchas veces se ha llegado al punto de exigir que se haga el trabajo sin la presencia de ellas; también se le han colocado barreras y obstáculos para que no puedan aspirar a cargos de alta responsabilidad que son de tan importante relevancia al momento de concursar para ascender.

Cabe destacar que el mismo ordenamiento jurídico exige la participación femenina en los diferentes procedimientos policiales y más aún cuando en estos existen víctimas especialmente vulnerables. Es por ello, que en nuestra sociedad a través de la equidad de género se debe romper ese tabú que sostiene que las mujeres son el sexo débil, para lograr el mayor bienestar de las mujeres comprometidas con la función policial.

La discriminación de la mujer en la función policial acarrea consecuencias desfavorables como: bajo rendimiento laboral, desmoralización, represión para actuar en las actividades asignadas por temor a ser criticada de manera despectiva, baja estima, la desunión entre compañeros y compañeras de trabajo, entre otras.

Actualmente en la institución es poco reconocido el trabajo de las funcionarias, motivado a que no han sido tomadas en cuenta en los procedimientos de mayor relevancia, siempre se llevan los méritos el personal masculino, una prueba de ello puede verse cuando se comparan los historiales del personal masculino y femenino donde siempre resaltan ellos, ya que a la hora de enviar comisiones hacia las zonas rurales no tienen casi participación las femeninas por considerarlas débiles.

Sin caer en perspectiva feminista, es de considerar que las mujeres tienen más valentía que los hombres. En tal sentido siempre están más dadas a las cosas arriesgadas, retadoras, decididas, tanto así que son capaces de atender el hogar, a los hijos y aún, con estas responsabilidades, cumplir con la función policial; todo lo contrario a un hombre que si hacen una cosa no pueden con la otra. Es por ello que la mujer es ejemplo de valor y ha ganado terreno en la sociedad dejando atrás esa mala concepción de la época Romana donde las mujeres eran consideradas cosas. Hoy en día le han dado el puesto que se merece, son comandantes de puestos policiales, jefes de departamentos, comandan brigadas, ya que es evidente el buen desenvolvimiento de las mismas en la labor policial.

• RECOMENDACIONES

- Elevar el porcentaje de la participación de mujeres en los cursos de formación policial.
- Reconocer el esfuerzo que hacen las funcionarias cuando tienen que apartarse del hogar y de sus hijos para cumplir la labor policial.
- Instruir a las funcionarias a través de cursos y talleres de mejoramiento profesional, para que no pierdan la femineidad por el hecho de ser mujeres policías

- Elevar la participación de las funcionarias en actividades de toma de decisión estratégica y operativa, desde supervisor, jefe de servicio, comandante de comisarías, entre otras.

TRAS LA EQUIDAD DE GÉNERO

María Pérez.

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el año 2002 se integró nuevamente la brigada femenina para formar parte de un grupo de patrulla conformado por una femenina y un masculino en cada unidad. Cumpliendo instrucciones superiores fui integrante de esa unidad, pero a causa del concepto que tienen los compañeros acerca del género femenino en esta institución, desde el principio mis compañeras y yo padecimos y fuimos objeto de diferentes exclusiones verbales y malos tratos por parte ellos, quienes nos veían como un estorbo e incapaces de cumplir las funciones policiales, expresando que su labor sería doble ya que deberían cuidarnos y protegernos en caso de alguna acción, y sugiriéndole al superior que nosotras realizaríamos mejor una labor de oficina, pues por nuestra condición femenina teníamos la característica de ser chismosas y novedosas. No obstante, y al transcurrir los días y demostrándoles con nuestro esfuerzo, trabajo y profesionalismo las capacidades de cada una de nosotras, estos compañeros cambiaron sus actitudes, demostrando un trato acorde a nuestro género y brindarnos un ambiente cónsono al compañerismo que debería existir entre dos personas a bordo de una unidad policial.

• RECOMENDACIONES

- Que se tome en cuenta nuestro género cuando la superioridad vaya a coordinar o formar unidades de comando u operativas.
- Que nos dejen tener más protagonismo dentro de nuestro campo, es decir, que estas instituciones nos permitan ejercer el mando y el comando que muchas de nosotras tenemos, por experiencia, jerarquía o antigüedad.
- Instrucciones, cursos y preparación dirigida a los compañeros policías para que tomen conciencia y de esta forma borren de sus mentes el trato excluyente al que nos someten.

- Exigimos el cumplimiento de lo plasmado en la Ley donde tenemos los derechos a no ser excluidas de ninguna manera.

INADECUADAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Ser funcionaria policial es una tarea difícil y aún más cuando en las unidades donde laboramos no existen condiciones físicas apropiadas para nosotras o sitios específicos para realizarnos el aseo personal, donde no hay dormitorios o los que hay tenemos que compartirlos con los masculinos. Esta situación no es la más apropiada, por el hecho de compartir el mismo trabajo no significa que tenemos que compartir también el baño y menos el dormitorio. El tener un recinto privado para el aseo personal y el descanso es un derecho como persona y mujeres que somos.

• RECOMENDACIONES

Que a la hora de planificar la construcción de una unidad o puesto policial sea tomada en cuenta la estadía del personal femenino en dicho recinto para poder laborar satisfactoriamente.

Migdalia Mújica.

MÉRIDA //

TEMA: TECHOS DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El llegar a rangos más altos dentro de la Policía Vial no fue tarea fácil, y aún hoy en día sigue siendo tarea difícil, puesto que algunos compañeros poseen actitudes y creencias arraigadas sobre mi participación en las actividades de la policía, y algunos no están preparados para aceptar órdenes de una mujer. En mi caso particular, mi norte siempre ha sido poseer un cargo jerárquico, para resolver y tomar decisiones, esperando algún desafío, pues me gusta aprender y evolucionar. Sin embargo, no

puedo hablar de una discriminación tal como se plantea en esta oportunidad.

Desde que me inicié en la Policía Vial, siento que se me han dado las mismas oportunidades que a los hombres, por parte de los jefes. Además, por las características propias de nuestras funciones ante el colectivo, el personal masculino de la institución no ha representado en gran medida un elemento de rechazo de nuestra participación, puesto que nuestras labores como funcionarias quizás no requieren uso de fuerza física, ya que sólo son labores de control y dirección del tránsito, y estas, por supuesto, son tareas que pueden ser desempeñadas tanto por hombres como mujeres. Aunado a ello, nos favorece la concepción que tiene el colectivo merideño, la cual es de respeto en general hacia el policía, y en especial hacia la mujer. Aunque en nuestra institución no existen casos de discriminación en ningún nivel, me ha tocado ser una mujer enérgica, con carácter, con mucha autoridad y fortaleza para poder desenvolverme en mi trabajo y para lograr mantenerme en el grado o cargo que actualmente ocupo.

• RECOMENDACIONES

- Analizar tanto los factores que favorecen como los que limitan el ingreso y la participación de las funcionarias en la institución, a fin de sensibilizar al personal ante las posibles conductas erradas de los jefes.
- Establecer programas de seguimiento de las actividades desarrolladas por las mujeres policías en el campo laboral, a fin de que éstas sean incorporadas a cualquier área de trabajo.
- Crear programas de formación exclusivos para las mujeres policías, a fin de que éstas sean incentivadas a emprender labores operativas.
- Fomentar entrenamiento intensivo en diversas áreas, para que de ésta manera las funcionarias confiemos más en nuestras habilidades.
- Recalcar que la equidad de género, además de ser un derecho humano universal, es una estrategia para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada, y es un factor fundamental en el proceso de modernización y desarrollo institucional.
- Contribuir a los cambios de valores éticos y morales, y a incentivar actitudes y conductas orientadas a avanzar en pro de la equidad entre hombres y mujeres, y a favor de la eliminación de cualquier trato discriminatorio hacia la mujer.

Carmen Aponte

TEMA: SI DUDAS DEL PROFESIONALISMO FEMENINO PON A PRUEBA A LA MUJER

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Seleccione el primer tema *Techo de Cristal*, porque me identifico con una experiencia vivida hace cuatro años, cuando a pesar de estar en una época de transición y de cambios, cuando se fomenta el respeto de los derechos humanos y se trata de establecer igualdad de condiciones para laborar, sentí que no era tomada en cuenta e injustamente no atendieron una sugerencia.

El caso es que, una vez egresada de la universidad donde curse estudios de comunicación social, mi deseo era seguir aportando a la institución policial (como lo hiciera durante el ciclo de pasantías) en el ámbito comunicacional, ya que a través de un estudio de audiencias realizado previamente, se constató que había deficiencias en esa área. Sin embargo, por causas que aún desconozco, mis solicitudes sobre la posibilidad de formar parte del departamento de prensa no fueron atendidas; no obstante, quien trabajaba para ese entonces en dicha dependencia fue jubilada, por lo que sugerí que teniendo allí una compañera (Sgto/ Mayor con más de 25 años de servicio) con una trayectoria intachable en la policía y con estudios de periodismos, fuese propuesta para encargarse de este puesto, pero una vez más no fue escuchada mi sugerencia.

Al puesto llegó una Licenciada muy preparada y quien realizó un extraordinario trabajo, más para mi sorpresa, una propuesta surgió del Jefe de la Oficina Central de Información (OCI) quien dialogó con el Director de la Policía, requiriendo que las dos personas quienes a su juicio estaban aptas para hacer el trabajo comunicacional fuesen ubicadas en el lugar adecuado, por lo que la sargento y la suscrita fueron designadas para hacerse cargo del ámbito comunicacional de Polimérica.

Desde ese momento hasta el presente ha transcurrido un año, tiempo durante el cual se ha intensificado y fortalecido la presencia del principal organismo de seguridad del Estado Mérida en los medios de comunicación social, regionales y, en ocasiones, nacionales, lo cual ha beneficiado a la población merideña, quienes ahora se identifican con mayor facilidad con nuestra institución. Además, se cuenta con un programa radial llamado *Polimérica al día*, se realizan de tres a cuatro reportes diarios para radio sobre las actividades diarias de los uniformados, se lleva a cabo

un encuentro semanal con los amigos de los medios en la dirección general de policía, y se da cobertura a la parte operativa y social que desarrolla cada servidor y servidora pública.

Hago una síntesis de lo que se ha logrado porque es necesario escenificar los beneficios de tomar en cuenta la preparación y la identificación de quienes laboran dentro de cualquier organización para la proyección de la misma. No concibo que exista justificación alguna, por la que hayan rechazado las ganas que este talento humano tenía para ayudar a su institución. No es posible que otras personas ajenas al ámbito policial (que no son uniformadas) puedan captar la capacidad de quienes laboran brindando seguridad y que se deba esperar propuestas de terceros para posicionar a gente que realmente ama lo que hace.

Hoy, por lo menos en Polimérica, contamos con gente valiosa, comprometida con optimizar los niveles de seguridad en el Estado, con sentido humano palpable en beneficio de todos, y la mayoría de estas acciones van de la mano de la mujer.

Para terminar, sólo tengo que decir, que si el inconveniente para asignar la responsabilidad de un departamento de tal importancia, fue el de ser mujer y con una jerarquía de base, pues hoy y ahora les digo, queridos amigos, no teman, confíen en quienes les rodeamos, evalúen verdaderamente a quienes trabajan en pro de la seguridad, y tengan siempre presente que la mujer tiene ese toque celestial y mágico que puede hacer llegar a la cúspide del triunfo a un grupo. Somos tan capaces que podemos hacer varios papeles a la vez, somos madres, esposas, hijas, amigas, y aún nos queda espacio para tenerlos a todos juntos como verdadero equipo de trabajo.

Amigos, amigas: “Tenemos capacidad, somos de corazón blando cuando es la ocasión, pero implacables ante las injusticias, nobles para agradecer y con ojo visionario para hacer de Venezuela, un país seguro donde todos podamos vivir en sana paz”.

• RECOMENDACIONES

- Escuchar las sugerencias, aun cuando sean del personal base.
- Dar importancia a lo que el grupo de trabajo manifiesta que es lo mejor.
- Evaluar el desempeño de las mujeres policías y dar a cada quien lo justo.
- No esperar a que otras personas hagan las mismas sugerencias que hace el personal uniformado para prestar atención.

- Brindar oportunidades por igual a femeninas y masculinos.
- Confiar en el instinto femenino.
- Idear algún mecanismo estándar para todas las policías del país, a través del cual se puedan postular las mujeres policías (quienes no son tomadas en cuenta en su organismo) que creen en que su capacidad puede mejorar la institución, a fin de que sea validado y respetado.

Fanny Quintero.

TEMA: TECHOS DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

MI experiencia dentro de mi institución comenzó cuando ingresé el 01 de enero de 2006, sin embargo, antes de ingresar tenía seis meses de haber egresado de la Universidad de los Andes, ULA, como abogada, fue entonces cuando decidí ingresar a la institución policial. A pocos días de estar en este organismo empecé a vivir una angustia porque mis superiores empezaron a hostigarme, en el sentido de que los cambios que se me realizaban de un lugar a otro eran tan continuos que en menos de dos meses ya tenía siete cambios en diferentes lugares, fue desde allí que empecé a sentirme tan desmoralizada que estuve a punto de solicitar la baja, le dije a unos de mis superiores que un funcionario no podía rendir en su trabajo porque los diversos cambios no se lo permitían. Un día el director de la institución se me acercó y me dijo que yo iba a prestar un servicio en el Instituto Merideño de la Mujer, no obstante, ese cambio nunca llegó porque el subdirector al darse cuenta de que era yo dijo: “es una nueva y por tanto no va a ese cargo”; en ese momento el director le manifiesta al subdirector que yo era abogada y que por serlo podía asumir ese cargo, a pesar de los inconvenientes que se suscitaron entre los dos el cambio no fue posible por esa razón.

Un día me encontraba en el servicio del sector los Curos y volví a ser cambiada nuevamente pero esta vez fue para la Brigada Escolar. Pasó menos de un mes cuando el jefe de la comisaría uno, para ese entonces, me mandó a llamar, me le presenté y me dijo que debía irme al servicio antes mencionado. Yo le manifesté que mi cambio fue dado porque se había realizado con un reemplazo, logré solucionarlo, pero pasaron pocos días y volví a ser cambiada. Era tanta la presión que me le presenté directamente al Director pero no le manifesté lo que pasaba conmigo, le di otra razón para que no hubiese inconveniente. Por radio me llama el jefe de la comisaría

nuevamente y me presento, a pesar de mis alegatos él no cumplió con la orden del Director de que me dejara en la Brigada Escolar y me envía a otro servicio; lo vuelvo a intentar, pero esta vez fue con el jefe de recursos humanos donde quedó con hacerle del conocimiento al jefe de la comisaría que deje sin efecto el cambio, y me dice que continúe en mi servicio que era en una escuela. Yo cumplí con la orden, pero al otro día vuelve a llamarme el jefe de la comisaría para que me presentara, le expliqué el caso manifestando que el comisario se iba a entrevistar con él y éste me respondió que no hubo ninguna comunicación con él, por tanto, yo debía ser sancionada y efectivamente fue así: me impusieron una amonestación; por supuesto, presenté mis alegatos como lo indicaba la ley, pero aún así no fue convincente y procedió la amonestación, luego introduje un recurso jerárquico ya que en el procedimiento se violaron mis derechos que están tipificados en el artículo 49 de la Carta Magna; sin embargo, logro volver a mi servicio en la escuela y al poco tiempo quedé embarazada, fue entonces allí que descansé y más nadie se volvió a meter conmigo.

• RECOMENDACIONES

Una de las recomendaciones es que se realicen seguimientos a este tipo de casos en vista de que diversas leyes nos favorecen.

Se nos dé oportunidades de crecimiento profesional en nuestras aéreas de trabajo, ya que uno de los motivos de mi hostigamiento fue por el hecho de yo ser profesional.

A través de asesoría legal se debería crear una oficina especial para estos casos de manera que se agilicen los procedimientos respectivos en coordinación con los órganos jurisdiccionales.

Mayuri Chavarro.

TEMA: JUZGUENME POR MI POTENCIAL, NO POR MI PIERNA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Un 24 de julio de 2003, sufrí un accidente de tránsito donde resulté lesionada con una fractura múltiple de fémur. Debido a la operación me quedó un impedimento

físico (no puedo correr), ya que me colocaron doce clavos y una platina. Posterior a mi recuperación me reincorporé a mis labores comenzando a trabajar en la Central de Comunicaciones Policiales, luego en el departamento de atención al público (receptoría) y actualmente trabajo en la Brigada Canina. En el año 2007 me ascendieron al rango de subinspector, ya con diez años de antigüedad, pero desde ese tiempo para acá no he sido tomada en cuenta para seguir escalando posiciones dentro de los rangos y la explicación que se me da es que “no rindo” a causa del impedimento físico ya mencionado; sin embargo, he cumplido a cabalidad con las tareas requeridas en los cargos que he ocupado, mientras veo que en otros casos si han ascendido a otras personas con menos méritos pero con influencias políticas y de amiguismos.

• RECOMENDACIONES

- Los jefes deberían cumplir con un perfil donde se tome en cuenta la calidad humana y puedan así actuar favorablemente con las personas que presenten un accidente como el mío, el cual no fue voluntario.
- No debería de influir la política ni el amiguismo para poder ascender al personal femenino policial.
- Debe evaluarse al personal constantemente para poder ascenderlo.
- Se deben valorarse a todas las personas por igual, por su capacidad, por sus méritos, responsabilidad y espíritu policial.

Neyla Chacín.

MIRANDA //////////////////////////////////////

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Teniendo un año de graduada de Abogado, en el año 1991, después de leer en la publicación de un diario de circulación nacional que una nueva policía municipal solicitaba profesionales universitarios, tomé la decisión de presentar las pruebas necesarias para ingresar. Luego de realizar todas las pruebas y de ser admitida, se inició el duro reto de “demostrar” que reunía las cualidades que me acreditaban como agente policial, ello me llevó a niveles de exigencia tales que llegué a ser la primera en mi promoción en ese año. Me destacué en el

área operativa y allí también tuve que “demostrar” que cumplía el servicio a cabalidad, recibiendo comentarios malsanos entre superiores y compañeros quienes decían que seguramente me había ido mal en el ejercicio de mi profesión de abogado y que por ello me había incorporado a la policía. Desde ese momento percibí que los mismos funcionarios menospreciaban su condición y pensaban que quien deseaba ser policía era porque había fracasado en otras áreas y no le quedaba otra alternativa laboral. Decían, además, que el ser abogado y el ser mujer no me iba a servir para escalar posiciones, sino que ello sólo me distinguía del resto porque cobraba una prima de profesional. Fue difícil y sé que la misma situación no la vivieron los hombres también profesionales que conformaban el resto del grupo y de los subsiguientes. Cuando ascendí a Detective, los comentarios fueron que dicho ascenso estaba fundamentado en que era profesional y no en mis méritos como funcionaria activa. Se me promocionó de cargo y ocupé uno que únicamente habían desempeñado Subcomisarios. Allí me destacué de tal manera que se me asignó dirigir las áreas de Banco y Vehículos, conjuntamente con la que se me había designado en ese organismo y cumplido los requisitos ascendí a Subinspector.

Posteriormente acepté una oferta de una Policía Estatal, allí el impacto fue más fuerte porque no tenía una formación militar y ese organismo había estado dirigido mucho tiempo por militares. Es así como sufrí humillaciones por parte de los superiores y compañeros, quienes lejos de llamarme para instruirme sobre la Institución y su funcionamiento, me decían que “pariera” y que estaba en una Policía muy grande y que iba a ser casi imposible surgir. Permanecí allí once años con una carpeta intachable, se me exigió mucho más que al resto de mis compañeros hombres, se me retardó un ascenso y mi plaza fue ocupada por un hombre, egresé de allí como Subcomisario y Jefe de Asuntos Internos a cumplir servicio en otra Policía Municipal, en donde ingresé como Jefe de Asuntos Internos, y quienes la dirigían me dieron la responsabilidad de ocupar cargos Directivos, la Subdirección, y un día el Alcalde me llamó y me dijo: “Comisario, mucha gente a quien le he expresado mi decisión de nombrarla para el cargo de Director General de la Policía, me ha dicho que es una decisión poco acertada, por el hecho de que usted es una mujer y que ese cargo debería ocuparlo un hombre, porque las mujeres siempre están complicadas con sus hijos, su casa y sus problemas, que le deje en la Subdirección para que represente a la policía en los eventos sociales o en las reuniones, pero que no la nombre para ese cargo; en efecto, quiero informarle que no comparto esas posturas machistas de quienes me han llamado para prevenirme de mi posible error en nombrar

a una mujer como Directora y recordarme que para dicho cargo habían dos aspirantes masculinos, pero mi decisión es designarla a usted para que ocupe ese cargo”; y el 02/01/2008 fui nombrada Directora General Titular y primera mujer en ocupar dicho cargo, el cual ejercí hasta el 22/07/2009. A la par de mis actividades dentro de las Policías, nunca descuidé mi formación académica, realicé especializaciones, diplomados y demás cursos para estar continuamente actualizada, no descuidé mi papel de esposa y madre, de hija, de hermana, de amiga de alguien.

Quiero decir, que esta última experiencia que he narrado ha sido quizá no la única, pero sí la oportunidad más importante que he tenido de conocer a una persona, a un hombre con una visión de amplitud de la participación de las mujeres en cargos directivos o de alto nivel, pienso que no defraudé su confianza ni la de las comunidades que me acompañaron en un trabajo arduo en lo interno, porque siempre hay resistencia de los hombres a ser comandados por mujeres, y en lo externo para que las comunidades y el habitante de a pie se sintieran identificados y seguros al observar que una mujer si puede dirigir de manera correcta una institución que se pensaba que sólo era para ser dirigida por hombres. Más complacida me encontré, cuando en un evento internacional de personalidades de América Latina al cual fui invitada, la representante de la República de Nicaragua me dijo que en su país quien dirigía los destinos de la Policía Nacional era una mujer, una Comisionada; quiere decir entonces, que la visión sobre la participación de las mujeres en los destinos de los organismos policiales está cambiando y estoy segura que será para bien, ya que esos cambios de paradigmas nos llevan a ser mucho más responsables en nuestro desempeño, muchos más exigentes con nosotras mismas, que merecemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier cargo, que eso debe ser intrínseco en el pensamiento de los dirigentes, gerentes o líderes y no impuesto por instrumentos jurídicos, que se vean conminados a dar apertura no como una obligación, sino que surja de ellos las propuestas de participación de las mujeres en todos los ámbitos.

En el organismo policial en el que me encuentro puedo decir con orgullo que las mujeres hemos sido respetadas, ocupamos puestos importantes y no tenemos la presión social de “demostrar” que hemos sido merecedoras de esa oportunidad, sino que concursamos en igualdad de condiciones para obtener los cargos que desempeñamos en beneficio de la comunidad y, en general, de nuestras familias.

Es por eso que creo que ninguna persona, de ninguna corriente de pensamiento político, social, religioso,

económico, puede estar en desacuerdo o desagrado en que esta nueva gerencia o gestión dirigida hacia el Sistema Integrado de Policías en el país, rompa paradigmas y pida amplitud de participación femenina en la conformación de un nuevo estándar policial; por el contrario, estamos llamadas a apoyar estas iniciativas, a coadyuvar a que éstas se materialicen, a que se fortalezcan en el tiempo y a ser multiplicadoras en nuestros trabajos, en nuestras casas, en nuestras comunidades para ir incorporando esos talentos femeninos importantes en todas las actividades.

• RECOMENDACIONES

Este Seminario debe verse como una puerta de entrada a una nueva visión de participación positiva de las mujeres dentro del Sistema Integrado de Policía, y más allá una puerta de salida para esos pensamientos excluyentes, machistas y sectarios que han formado parte importante de nuestras organizaciones policiales. A mi entender eso ha sido una de las causas fundamentales de las conductas a veces inadecuadas que mantienen los funcionarios con sus superiores, subalternos, compañeros y la misma comunidad. Una gerencia femenina humaniza y orienta esas actitudes y puede evitar a tiempo la desviación de cualquier comportamiento de los funcionarios (as) policiales.

Carmen Mavares.

TEMA: VIOLACIÓN AL DERECHO DE ASCENSOS DE LAS FUNCIONARIAS FEMENINAS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Cuando ingresé a la Policía Municipal de Baruta, siendo una muchacha de veintiún años, me enamoré, esto para los Directores o Supervisores era un pecado; no sé si por buena o por mala suerte mantuve relaciones amorosas con un funcionario de la misma promoción que yo y al pasar aproximadamente un año me embaracé. Posteriormente, mi pareja, quien era patrullero para ese momento, mantuvo un intercambio de disparos con unos sujetos desconocidos resultando uno de ellos abatido. Después de varios meses lo destituyeron por malas actuaciones policiales, desde

ese momento comencé a cargar una cruz en mi espalda ya que quedé etiquetada hasta la fecha actual. Luego de la destitución de mi pareja, como para que no quedara rastro de él, la institución procedió a destituirme de igual manera, yo me encontraba disfrutando del periodo de inamovilidad laboral porque acababa de dar a luz a una bella niña, motivo por el cual me traslade al Ministerio Público a plantear mi caso y al Ministerio del Trabajo, quienes ordenaron de inmediato mi reintegro a las labores que cumplía antes de la destitución y cancelarme los salarios caídos ya que estuve aproximadamente cinco meses fuera de la institución. Al reintegrarme a mis labores de patrullaje a mi jefe inmediato se le giró la orden de que debía hostigarme hasta que renunciara, como en efecto lo hicieron, pero como el que no la debe no la teme continué realizando mis funciones policiales; sin embargo, pasaron los años y no existió para mi la palabra ascenso de jerarquía, ya que el Director de Operaciones en algún momento de los hechos antes narrados me dijo cara a cara que yo no iba a ascender mientras el estuviese en la policía. En efecto, cada año de postulación a la jerarquía inmediata me indicaban que no había vacante, que no cumplía con los requisitos, que me encontraba de reposo, que tenía que salir a patrullar a la calle, entre otras cosas, y esperaba al año siguiente. Me mantuve con la cabeza en alto hasta que seis años después de lo acontecido se dignaron a ascenderme. En el año 2000 nuevamente me embaracé, cuando tenía aproximadamente tres meses de embarazo le informé a mi jefe inmediato (Director de Operaciones) de la novedad para que fuese asignada a otras labores por mi estado, a lo que él contestó que yo no estaba enferma lo que estaba era preñada y que debía continuar con mis labores de patrullaje hasta que pariera, hice caso omiso y violé el órgano regular para plantearle la situación al Director General, indicándome éste que sería transferida al Departamento de Servicio Médico mientras durara el embarazo. Seis meses después di a luz a otra hermosa niña. Cuando culminé mi reposo pre y post natal, tenía que presentarme ante el Jefe de Operaciones para que él ordenara en qué departamento de la institución laboraría, a lo que el Comisario me indicó de manera muy grosera que yo seguía en iguales condiciones, que yo era una mala funcionaria, que era una vergüenza para la institución y que me pudriera en donde yo quisiera, que mientras él estuviese al mando yo no levantaría cabeza, a lo que le contesté: -entendido Comisario-, y me retiré; pero como dice el dicho a mal tiempo buena cara, seguí cumpliendo con mis funciones policiales, de mujer, de madre, de trabajadora y de luchadora a tiempo completo, como el resto de mis compañeras.

El Comisario mencionado falleció hace varios años, (que Dios lo tenga en la Gloria), e inmediatamente ascendí a

la jerarquía de Subinspector en la que actualmente me desempeño después de cumplir 16 años de servicio, lo que me impulsa a ratificar que así seas la mejor funcionaria de la institución si no tienes una persona que te apadrine no llegas a ninguna parte, ya que a las funcionarias no nos toman en cuenta ni por estudios, ni por mérito, sino por quien te apadrine. Da lástima contar las penurias por las que una pasa solamente por el hecho de ser mujer y desempeñar funciones policiales, no sé si será que los hombres sienten miedo de que los podamos sustituir en cualquier cargo y por eso nos violan todos los derechos en un cuerpo que supuestamente es de HOMBRES.

• RECOMENDACIONES

Las funcionarias tenemos los mismos derechos que los funcionarios, por ende, deben de tratarnos de igual manera. Sólo por el hecho de cumplir funciones policiales, no debemos de perder la esencia de ser mujer, ser bellas, estar arregladas, caminar bien, nosotras tenemos el don más importante que nos dio Dios que es el de ser madres.

Por eso no nos deben de discriminar, tenemos derecho a ser ascendidas al cumplir el tiempo en nuestra jerarquía, eso sí, siempre y cuando cumplamos con los requisitos exigidos, lo que en la Policía de Baruta no se cumple, ya que no hay requisitos para los ascensos, siempre son a gusto de los Directivos. Se deben formalizar los parámetros para los ascensos de jerarquía, porque las funcionarias estamos igualmente capacitadas y conocemos de leyes para ocupar cargos al igual que los funcionarios.

Karla Durán.

TEMA: LOS TECHOS DE CRISTAL DE NUESTRAS POLICÍAS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

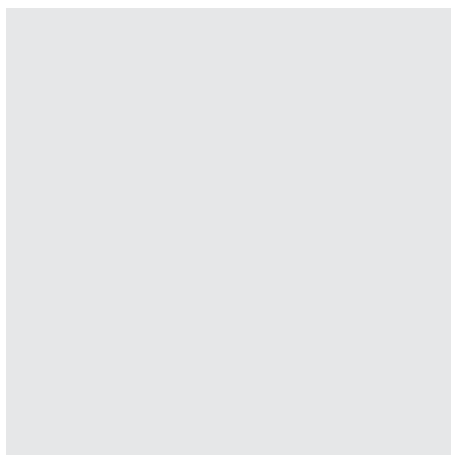
En el año 2005 fui designada por el Director del Instituto como Jefe de la Oficina de Violencia Contra la Mujer y la Familia, departamento que estuvo a mi cargo durante casi dos años. Considerando haber realizado mi labor a cabalidad y siempre apegada a las Leyes que rigen dicha materia, en el mes de enero del año 2007 se realizó el cambio de la directiva, permaneciendo yo al mando de dicha Oficina, pero destacando que comencé a tener roces con el nuevo Director debido a algunas situaciones

que consideré que no estaban apegadas a la legalidad. En una oportunidad un medio de comunicación se trasladó al comando para realizar una entrevista con motivo a la promulgación de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, siendo atendidos por mi persona por instrucciones superiores. Cuando regresé a la siguiente guardia el ciudadano Director me llamó a su oficina y me realizó un llamado de atención no acorde con la situación antes mencionada ya que no cometí ninguna falta, diciéndome que el único que daba entrevistas era él porque para eso era el Director. Posteriormente designó a un hombre como Jefe de la Oficina y en un lapso de dos meses me cambió a la Zona Policial Número 02 (Araira).

Entre los meses de enero y febrero del año 2008, aún estaba destacada en ese servicio, además me encontraba en uno de los períodos más importantes de mi formación académica, cuando acudí a mi superior inmediato con la finalidad de solicitarle el permiso correspondiente para cumplir con la Fase de la Especialidad (pasantías), la cual es un requisito indispensable para obtener el título de Profesora en Educación Especial, mención Dificultades del Aprendizaje, indicándome éste que debía realizar la solicitud por escrito al ciudadano Director. Instrucción que cumplí a cabalidad, destacando que para el momento de la

entrega de mi servicio, me dirigía a la oficina del ciudadano Director, cuando observé, en el estacionamiento interno de nuestro comando, a mi supervisor conversando con el ciudadano Director, por la expresión facial de ambos pude suponer que estaban hablando de la solicitud que le haría, sin embargo, procedí a hacerle entrega al ciudadano Director del oficio. Al entregárselo ni siquiera se tomó la molestia de leerlo y sólo me respondió que si quería hacer las pasantías que me daría mis vacaciones porque él para eso no daba permiso. Situación que no era cierta, pues varios compañeros de sexo masculino se encontraban cursando estudios superiores y habían disfrutado de dicho beneficio. En ese momento, aunque me sentí llena de impotencia y de rabia al no considerar justo lo que estaba sucediendo, accedí a disfrutar de mis vacaciones para evitar mayores inconvenientes. Lamentablemente la persona que llevaba las riendas de nuestra institución en ese momento parecía no haber tenido nunca situaciones adversas durante su carrera policial, las cuales le hubiesen servido para a tener más sensibilidad y humanidad y mayor empatía con los problemas de su personal.

Gracias a Dios, logré cumplir y culminar mis pasantías con éxito, esos días me dejaron hermosos recuerdos y la satisfacción de haber triunfado ante los obstáculos, uno



de los tantos que debemos superar las mujeres durante nuestras carreras profesionales. Es triste saber que aún las estructuras jerárquicas de las policías sean administradas por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal siga siendo varón, predominando además el estereotipo que relaciona al hombre como directivo, considerando que la mujer no puede serlo porque no tiene capacidad de mando y autoridad. Es importante destacar que estos estereotipos proceden no sólo del ámbito laboral sino del entorno familiar y educativo, por siglos las mujeres hemos sido consideradas inferiores, poco capacitadas y que sólo debemos dedicarnos a las labores del hogar y a la crianza de los hijos.

En la actualidad existimos muchas mujeres preparadas profesionalmente, capaces de cumplir con las actividades que se nos asignen con mística y responsabilidad, dejando de lado los viejos paradigmas que tanto daño le han hecho a nuestra sociedad.

Es por estas razones que le doy gracias a Dios porque en estos momentos contamos con una Directiva constituida por (04) hombres y (03) mujeres, situación que antes no se presentaba, lo cual ofrece un mayor equilibrio en la toma de decisiones tanto en la parte operativa como en la parte administrativa, además hay un mayor número de mujeres ocupando cargos de gerencia media y alta dentro de nuestra institución.

Sin embargo, quedan algunas situaciones que corregir en nuestras policías, aún existen muchas desventajas en el ambiente policial, ya que a diario nos enfrentamos con la discriminación, con la falta de respeto, con insinuaciones indecorosas, con la falta de oportunidades o reconocimientos, incluso se nos reprocha por tener la menstruación o por salir embarazadas, lo que considero constituyen *Los Techos de Cristal de Nuestras Policías*, aquellas barreras impuestas por años que aunque no son visibles sabemos que no nos permiten desarrollarnos profesionalmente. Depende de cada una de nosotras romper esos techos de cristal y desarrollarnos a plenitud, con la finalidad de construir una sociedad mejor con igualdad de oportunidades, sin discriminaciones por causa de raza, credo, condición social o género.

• RECOMENDACIONES

A las Instituciones Policiales:

- Fomentar actividades que permitan el pleno desarrollo de sus funcionarias.
- No permitir los tratos discriminatorios u ofensivos dentro de la organización.

- Sancionar los hechos que evidencien una clara vulneración de los derechos de las mujeres.
- Implementar campañas de concientización en relación al tema tratado.

A los hombres policías:

- Trato respetuoso hacia sus compañeras.
- Brindar apoyo a sus compañeras en situaciones donde su condición de mujeres pueda ocasionarles vulnerabilidad.

A las mujeres policías:

- Crecer personal y profesionalmente cada día.
- No colocarse límites ni barreras para alcanzar sus objetivos.
- No permitir discriminación de ningún tipo ni bajo ninguna circunstancia.
- Participar de manera activa en contra de la discriminación por causa de género.

A la sociedad:

- Respeto a la profesión policial, sobre todo a las mujeres policías.
- Concientización sobre la discriminación de género.
- No invisibilización del problema, de sus causas y sus consecuencias.

Kellys Ortega.

TEMA: BARRERA INVISIBLE PARA OCUPAR CARGOS OPERATIVOS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Durante mis años de servicio, desde que ingresé a la Policía Municipal de Baruta, recién dada a luz gemelas, con la visión de graduarme por supuesto y partir de esa institución, aun cuando todos los días me fui involucrando más con la institución y con el trabajo, pensé que era normal la manera en la que se trataba a las funcionarias y que era así para formar el carácter, pero empezó a pasar el tiempo y por mi propio carácter empecé a darme cuenta de actitudes que no eran cónsonas con mi manera de pensar y ser.

Me desempeñe por más de diez años en la brigada vial como oficial de circulación, nada complicada la actividad, pero el hecho de estar parada largas jornadas iba desmejorando mi salud. En algunas oportunidades les informé que me sentía capacitada para ejercer alguna otra función, sin embargo, hicieron caso omiso a mi propuesta. Por razones que desconocía se me designó como la segunda sin nombramiento, ya que era del personal más antiguo de la brigada, para encargarme junto a un subinspector, quien en un principio fue bastante amable conmigo y me enseñó muchas cosas que hoy sé, del centro de vehículos remolcados. Por supuesto, el centro de vehículos remolcados por excelencia tiene su grado de complejidad y tensión por lo incomoda de la situación en el lugar. Posteriormente, me otorgan la confianza para la toma de decisiones importantes en todo lo referente a los remolques, y un buen día se presentó una situación que nos llevó a la dirección de asuntos internos, donde mis jefes me dejaron sola en la defensa y tuve que buscar asesoría externa, de la cual salí sin ningún tipo de consecuencias. Luego me enviaron al sector el cafetal, a patrullaje vehicular, donde me consigo con una detective antigua, la cual tenía debilidad por funcionarias de su mismo sexo y fui objeto de persecución y hostigamiento por parte de la misma, y es en ese momento cuando me sacan de la lista de postulados a mi primer ascenso por no aceptar sus pretensiones. Más tarde se crea la dirección de policía vial y paso a formar parte de la misma, por supuesto, no tomándoseme en cuenta para mejoramiento profesional y mucho menos para alguna otra responsabilidad. Dos años después se me designa la responsabilidad de coordinar la sala de operaciones de la dirección de policía vial y la organización y alimentación del sistema de multas donde sale el primer curso de policías homologados del municipio, por supuesto tampoco se me toma en cuenta para formar parte de ese grupo por ser de la primera promoción vial. Acostumbrada ya a estas decisiones injustas me vuelven a ignorar en otros tres ascensos más, hasta que en el año dos mil cuatro salí ascendida a detective. Después de siete años seguí preparándome pero seguía también recibiendo negativas en cuanto a los permisos para hacer cursos. Vuelvo al centro de vehículos remolcados, allí vuelvo a ser objeto de discriminación por parte de una inspectora quien presidía el centro; sin embargo, yo insistía en dar soluciones y respuestas a mi trabajo, en hacer propuestas innovadoras que nunca se tomaron en cuenta, y seguía recibiendo las propuestas subidas de tono del director de la policía vial. Aunado a eso los problemas en mi matrimonio terminaron en divorcio y comencé a tener problemas graves de salud, ya que para la fecha me detectaron cáncer de útero en etapa inicial.

En el mes de noviembre del año dos mil seis fui objeto de acusación injusta por parte de una directora del Consejo Municipal del Municipio Baruta, a tal punto de solicitar mi destitución por un procedimiento de remolque efectuado a un familiar de la misma, el cual fue ejecutado apegado a ley y, por supuesto, vuelvo a quedar en manos de la decisión del director de la policía vial, donde el 23 de diciembre de ese año se me indulta como un vulgar delincuente; además, tengo que agradecerle algo más a este señor que a mi parecer se valía de su investidura: el día 4 de enero, después de tanta tensión, fui víctima de un accidente cerebro vascular en primer grado y apoplejía de todo el lado derecho producto de una subida de azúcar y tensión, por lo cual tuve que estar de reposo un año, reincorporándome a mis labores y encontrándome a la orden de la dirección de operaciones, ya que el adjunto a la dirección de la policía vial me alego que en mi estado ya yo no le era útil a la dirección. Me colocan a la orden del jefe de patrullaje vehicular en el sector de Las Mercedes en donde me desempeñé en labores de patrullaje vehicular durante tres años. Luego teniendo destacadas actuaciones paso a formar parte de la dirección de relaciones con la comunidad donde me desempeño actualmente como enlace por el sector de Las Mercedes. En el último ascenso a subinspector se me notificó por vía telefónica que había sido ascendida a subinspector y faltando horas para el acto se me aviso que se había cambiado la decisión por haber permanecido un año de reposo y que mi trabajo continuo durante tres años no había sido tomado en cuenta, siendo objeto una vez más de discriminación por ser mujer, porque se me informó que a quien le dieron el ascenso era mucho más operativo que yo.

• RECOMENDACIONES

Todos los cuerpos de policía a nivel nacional debemos adoptar normas y principios necesarios para la protección y disfrute de los derechos e intereses de las funcionarias que laboramos en estos, que el Estado (como ente global) debe garantizar los mismos derechos y obligaciones a mujeres y hombre (policías) como fuerza trabajadora que garantiza la seguridad de los ciudadanos y ciudadanas en todos los rincones de nuestra patria, obteniendo como resultado menos violaciones de derechos humanos basándose en género. Debemos poseer los mecanismos con los cuales accionar al momento que sean designadas las autoridades en nuestras policías, siempre que se trate de personas que no cumplan con los requisitos mínimos exigidos para ocupar tales o cuales cargos. Tenemos que concientizar a las funcionarias que presten servicios en

las policías, sean funcionarias policiales administrativas u obreras. Así evitaremos violación de derechos humanos dentro de nuestra organización por parte de nuestros directores o de parte de nuestros superiores jerárquicos.

Dentro de una organización como la nuestra deben existir personas capacitadas, verdaderos gerentes que conozcan las leyes que nos protegen en tal o cual circunstancia.

Tenemos que hacer valer nuestros derechos, hacer respetar la no intromisión en nuestras vidas privadas (seamos casadas o solteras) de parte de superiores y menos de subalternos.

Poseer las herramientas legales para obligar a responder a la superioridad a nuestras solicitudes, en un tiempo prudencial y no caer en silencios administrativos. Hacerle saber a la superioridad su obligación para con todos y cada uno de los funcionarios que formamos parte de las policías.

Tenemos la obligación de hacerle saber a esa misma superioridad que no debe mezclar las cosas personales con las laborales y menos aún tomar decisiones basándose en lo personal, tienen que aprender a ser ecuánimes, imparciales y valorar el desempeño laboral de cada funcionario, reconocer el recurso humano con que cuenta la organización y tener siempre presente las cualidades de ese recurso humano.

Cabe destacar que sólo una vez en esta institución hemos tenido como mujer a una directora y la misma fue promotora de discriminaciones y maltratos, vejámenos a funcionarias. Así mismo pienso y es mi sentir que una mujer no debe perder su esencia como mujer, nosotras damos vida y criamos a hombres y mujeres ilustres de este país y del mundo, y sólo por ese hecho y muchos otros nos merecemos respeto y consideración ante los ojos de todos los seres humanos.

Lin Shey.

TEMA: BARRERA INVISIBLE PARA OCUPAR CARGOS OPERATIVOS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Durante mis años de servicio, desde que ingresé a la Policía Municipal de Baruta, fui la segunda (sin nombramiento) de la Dirección de Asuntos Internos, siempre me destacué por ser una funcionaria imparcial, objetiva y responsable en la instrucción de las causas administrativas, pero fue en el año 2000 que reconocieron mi labor y me nombraron adjunta titular de la mencionada Dirección. En este sentido ya no instruía expedientes disciplinarios, mi función era supervisar a mis subalternos, y la más importante de todas era la elaboración de las decisiones en las causas de destitución, trabajando siempre de la mano con la consultoría jurídica. Así pasaron los años y fue nombrada una mujer como directora de esta noble institución a la cual orgullosamente pertenezco. Como mujer que soy en el año 2003 quedé felizmente embarazada siendo soltera y aparentemente sin pareja; situación ésta que al parecer levantó una ola de rumores nada favorables para mí y que llegaron a los oídos de la Directora General. Cierta día la citada directora se me acercó en uno de los pasillos de la sede principal, y delante de funcionarios policiales y administrativos me preguntó de una manera soez que si se podía saber de quién era el muchacho que estaba esperando; yo aunque bastante sorprendida le respondí con el debido respeto que ciertamente se podía saber quien era el padre de mi hijo, pero que me disculpara porque esa información no formaba parte de ninguna averiguación administrativa y, por tanto, no estaba en la obligación de responderle esa pregunta, ya que eso formaba parte de mi vida privada. La Directora en cuestión se tornó agresiva, me dijo que era una falta de respeto y me ordenó quitarme de su camino. Al día siguiente cuando llegué a mi oficina, el director de asuntos internos me llamó en privado y me hizo entrega de una comunicación donde se me enviaba en comisión de servicio a la Dirección de Relaciones con la Comunidad de esta Policía, indicándome que el cambio era inmediato que procediera a recoger mis cosas para que me presentara en la Dirección antes dicha. Cumplí con la orden y me presenté ese mismo día en la Dirección de Relaciones con la Comunidad, encontrándome con la sorpresa que el Director era un funcionario administrativo, y no tenía ningún conocimiento sobre mi traslado a esa dependencia, sin embargo, me indicó cual sería mi lugar de trabajo, me explicó someramente el trabajo que desempeñaría y me

preguntó si yo sabía recibir denuncias; le comuniqué que estaba adscrita a la Dirección de Asuntos Internos y que sí sabía recibir denuncias. Posterior a esto intenté varias veces entrevistarme con la Directora del Instituto y nunca lo logré. Trabajé normalmente en esa Dirección hasta que llegó el alumbramiento de mi hija. Disfruté de mi pre y post natal y luego de reincorporarme a mis labores en la Dirección de Relaciones con la Comunidad, intenté nuevamente conversar con la Directora de la policía siendo infructuoso cada intento. Un día el Director de Asuntos Internos renunció, inmediatamente me entrevisté con el consultor jurídico, quien estaba en pleno conocimiento de lo sucedido con mi persona, puesto que yo era todavía la adjunta titular de la Dirección mencionada, porque lo conducente en este caso era que yo pasara a ser la Directora de Asuntos Internos (aunque fuera encargada), sin embargo, en ese momento el mismo consultor me comunicó que un inspector jefe que se desempeñaba como instructor, había sido nombrado como Director de Asuntos Internos (E) por orden de la Directora del Instituto. A pesar de todas las comunicaciones enviadas a la Directora General y a la Directora de Personal, nunca recibí respuesta alguna, y lo más absurdo es que actualmente en mi expediente no reposa ninguna de tales comunicaciones. Lo más incongruente de mi caso es que seguí siendo la adjunta titular de Asuntos Internos por dos años más, encontrándome en comisión de servicio en la Dirección de Relaciones con la Comunidad.

• RECOMENDACIONES

Todos los cuerpos de policía a nivel nacional, debemos adoptar normas y principios necesarios para la protección y disfrute de los derechos e intereses de las funcionarias que laboramos en estos, que el Estado (como ente global) debe garantizar los mismos derechos y obligaciones a mujeres y hombre (policías) como fuerza trabajadora que garantiza la seguridad de los ciudadanos y ciudadanas en todos los rincones de nuestra patria, obteniendo como resultado menos violaciones de derechos humanos basándose en género. Debemos poseer los mecanismos con los cuales accionar al momento que sean designadas las autoridades en nuestras policías, (siempre que se trate de personas que no cumplan con los requisitos mínimos exigidos para ocupar tales o cuales cargos). Tenemos que concientizar a las funcionarias que prestan servicios en las policías, ya sean funcionarias policiales, administrativas u obreras, así evitaremos la violación de derechos humanos dentro de nuestra organización por nuestros directores, o de parte de nuestros superiores jerárquicos.

Dentro de una organización como la nuestra deben existir personas capacitadas, verdaderos gerentes que conozcan las leyes que nos protegen en tal o cual circunstancia.

Tenemos que hacer valer nuestros derechos, hacer respetar la no intromisión en nuestras vidas privadas (seamos casadas o solteras) de parte de superiores y menos de subalternos.

Poseer las herramientas legales para obligar a responder a la superioridad a nuestras solicitudes, en un tiempo prudencial y no caer en silencios administrativos. Hacerle saber a la superioridad su obligación para con todos y cada uno de los funcionarios que formamos parte de las policías.

Tenemos la obligación de hacerle saber a esa misma superioridad que, no debe mezclar las cosas personales con las laborales y menos aún tomar decisiones basándose en lo personal, tienen que aprender a ser ecuanímenes, imparciales y valorar el desempeño laboral de cada funcionario, reconocer el recurso humano con que cuenta la organización y tener siempre presente las cualidades de ese recurso humano.

Rosana Pangrazio.

TEMA: IRRESPECTO A LA MUJER POLICIA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace algunos años específicamente en el año 1994, recibí mi ascenso a la jerarquía de Subinspector inmediatamente fui transferida a la División de Protección Vecinal (Zonas populares) designada como jefe de la brigada número 1, que para ese momento era la que menor productividad tenía, en solo 15 días logramos con mucho esfuerzo superar a las otras dos brigadas cosa que no gusto mucho a los otros dos jefes, quienes a partir de ese momento fijaron su atención en mi trabajo tratando de encontrar alguna “falla o debilidad”, cuando la brigada en once meses consecutivos obtuvo el primer lugar demostrando que eran insuperables, el jefe de la División decidió entregarles el fruto de mi esfuerzo a otro supervisor su mejor amigo con el que disfrutaba de mujeres y licor, me transfiriéndome de tercera a bordo en brigada nun 3 donde el jefe y el adjunto eran los seres más corruptos y deshonestos que había tenido la oportunidad de conocer, al pasar dos meses exactos la brigada fruto de mi dedicación comenzó a decaer de manera vertiginosa, fue entonces donde el Jefe de la División de Protección Vecinal, comenzó a utilizarme para

que cuando algo no funcionaba, era a mi quien designaba a resolver los problemas pero era él quien se llevaba los meritos, nunca valoro mi trabajo, me gritaba delante de mis subalternos, me decía que si yo quería mejor trato, sabía que tenía que ser muy amable con el intentando en muchas oportunidades tocarme o besarme a la fuerza, fue cuando un día lo empuje y lo invite a pelear con un bastón de mando en mis manos, me sanciono con 48 horas de arresto no permitiéndome ir a casa cuando mi pequeña hija estaba con, varicela “ Considero que la institución para ese momento no tomo en cuenta mi situación , todos los jefes eran hombres y ninguno concebía la idea de que una mujer fuese totalmente competente para desempeñar el cargo de Jefe de Brigada.

• RECOMENDACIONES

Considero que cada institución debería tener una oficina o unidad que vele por todos y cada uno de los derechos de nosotras, igualmente que se dicten talleres u foros para sensibilizar a nuestros jefes, compañeros y subalternos sobre el valor de nuestro trabajo.

Nuestras

Carmen Rondon

TEMA: TECHO DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace aproximadamente tres años, en el mes de Julio cuando se realizaban las postulaciones para ascensos, verifique en la lista que publicaron cuáles fueron los funcionarios (as) que la junta evaluadora había postulado para ascender a la jerarquía de Inspector, constatando que mi persona (María Isabel Volcán), no se encontraba en la lista de los ascenso. Pensé que era porque la junta evaluadora no me había postulado cuando yo cubría los requisitos (bachiller, cursar o haber terminado una carrera universitaria, tener más de tres años con la jerarquía anterior, etc.), para optar a dicha jerarquía, luego me entrevisté con mi Jefe inmediato y le pedí permiso para hablar con su persona referente a lo antes expuesto. El me indicó que mi persona no había sido postulada, porque yo no cubría los requisitos, me encontraba estudiando y no le dedicaba tiempo completo a la policía. Dada las circunstancia presenté ante el comisario mi alegato de defensa y nunca recibí respuesta de dicho informe. Luego escuché rumores que afirmaban que las femeninas que

podieran optar a dicha jerarquía, entre ellas mi persona, no eran aptas para el ascenso, pues no le dedicaban el tiempo completo a la función policial teniendo que atender además el hogar, los hijos y a los esposos y, por otro lado, se decía que tampoco teníamos la capacidad de tomar decisiones en un problema dado (cuando las femeninas activas para ese entonces eran dos son licenciadas en educación y el resto se encontraba estudiando una carrera universitaria). De los funcionarios que ascendieron la mayoría era de sexo masculino y algunos no cubrían unos de los requisitos más importante como el hecho de ser bachiller, además, uno de ellos se encontraba de reposo. Al año siguiente me postularon a la jerarquía de Inspector y fui ascendida, pero ya tenía un año de retraso al ascenso correspondiente, pues soy la femenina más antigua en jerarquía y en tiempo de servicio de esta institución policial. Como siempre la discriminación por delante: fui la única femenina que ascendió a dicha jerarquía.

El año pasado en el mes de octubre, se volvieron a realizar las postulaciones para ascensos y ocurrió lo mismo, no fui postulada para optar a la jerarquía de Inspector Jefe, cuando ya tengo casi 13 años en esta institución policial y 8vo. semestre en medicina. Con esto no quiero decir que soy mejor que los que fueron postulados, sino que veo las injusticias y la discriminación que se ejerce sobre todo contra el sexo femenino, porque si las mujeres tenemos deseos de superación, de prepararnos para cumplir mejor nuestras funciones, ¿por qué nos discriminan cuando podemos dar mucho más? Y ascendieron nuevamente a funcionarios del sexo masculino, entre ellos algunos que ni siquiera estudiaban una carrera universitaria y que tenían menos tiempo como funcionarios en esta institución, pero por ser hombres si merecieron ser ascendidos, porque ellos si son capaces de solventar un problema en la calle y nosotras las mujeres no, porque según ellos somos más débiles e irresponsables.

• RECOMENDACIONES

- Que le den la oportunidad a las funcionarias de desempeñar cargos de toma de decisiones, ya que nosotras podemos dar mucho más.
- Que si las funcionarias somos madres, esposas y a su vez trabajamos en la calle, también estamos capacitadas para cumplir u ocupar un cargo importante dentro de nuestra institución.
- Que los hombres no se sientan menos cuando una mujer los supera en jerarquía, que no nos vean como si fuéramos sus peores enemigos o una molestia, sino que se sientan orgullosos y puedan así valorar nuestro esfuerzo y trabajo.

- Que las mujeres policías luchemos por la igualdad de género, que no nos demos por vencida así nos pongas barreras para lograr los que nos proponamos.
- Que la sociedad no mire a las funcionarias como un punto débil en los cuerpos policiales.

María Volcán.

MONAGAS //////////////////////////////////

TEMA: EL EJEMPLO COMO MOTIVACIÓN EN LAS MUJERES POLICÍAS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el año 2004, la funcionaria Subinspector Martha Peña fue seleccionada para realizar un curso de nivelación de oficiales en la Escuela de Formación de Oficiales y Agentes Región Central y de los Llanos, siendo la primera femenina de esta institución en realizar el mencionado curso. Una vez culminado de manera exitosa, los compañeros que participaron con ella en el curso al retornar fueron ascendidos al grado de Inspectores, excluyendo a la funcionaria sin dar justificaciones lógicas, iniciándose además un retardo en su ascenso, el cual se le reconoció en el año 2005. Luego, en el año 2008, en el momento en que le correspondía su ascenso a Inspector Jefe, el mismo le fue negado por la junta evaluadora, viéndose en la necesidad de violar los órganos regulares y hablar directamente con el Director General para presentarle una exposición de motivos por los cuales merecía su ascenso. El Director evaluó su situación y autorizó su grado inmediato ya que realmente no existían motivos para retardárselo. Es de hacer notar que por ser un ejemplo para el género femenino dentro de la institución policial gracias a sus logros, todo el personal femenino se daba cuenta de que la estaban excluyendo a pesar de que cumplía sus labores de manera eficiente como los masculinos, además, motivaba a las funcionarias a seguir fortaleciendo sus conocimientos policiales que al final de cuentas iban en beneficio también de la institución policial en general. Actualmente continúa con la jerarquía de Inspector Jefe en espera de la clasificación correspondiente que efectuará la comisión de Coordinación General de Policía.

Desde la llegada al poder del gobierno Revolucionario en nuestra Institución Policial, se han observado cambios radicales e importantes para el género femenino tales como: incorporación en las áreas operativas como patrullaje vehicular y motorizado (anteriormente cuando los patrulleros necesitaban realizar una revisión a una ciudadana, debían trasladarse hasta algún puesto policial donde laborara una funcionaria policial femenina para que ésta pudiera hacerle la revisión física requerida) siendo ahora más veraz la acción ante la presunta comisión de un hecho punible por parte de una mujer; ocupación de cargos de alta responsabilidad tales como Subdirección de Polimaturín a cargo de la Subcomisario Bellairy Febres, también fundadora de esta digna policía; hay funcionarias encargadas de Comisarías, Jefes de Divisiones y Departamentos.

• RECOMENDACIONES

Se recomienda una evaluación real de los historiales de servicio de cada funcionario, ya que mucho de los retardos de ascensos vienen dados por diferencias personales entre algún miembro evaluador y el evaluado.

Crear las plazas necesarias para evitar la escogencia a dedo, por ejemplo: si hay diez funcionarios aptos para su grado superior inmediato y sólo existen cuatro plazas disponibles, quedarán sin ascender seis y muchas veces realizan esa selección por amiguismo y esto acarrearía un atraso para los no ascendidos. Se puede solicitar que de acuerdo a la cantidad de funcionarios aptos para ascensos se generen posteriormente esa misma cantidad de plazas para no discriminar a nadie.

Crear un departamento donde se puedan canalizar de manera eficiente como intermediarios a los organismos correspondientes según sean los inconvenientes que puedan tener las femeninas del organismo policial.

Lelys Córdoba.

PORTUGUESA //////////////////////////////////

TEMA: TECHOS DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La mujer latina desde hace siglos ha sido víctima de Lperjuicios y de la discriminación sexual, por parte del sexo opuesto. Nuestro país Venezuela por ser latinoamericano no escapa de ese patrón socio cultural en el que

por el simple hecho de ser mujer menoscaban nuestros valores, principios y cualidades para desempeñar cargos de alta gerencia y recibir los respectivos ascensos de acuerdo al desempeño de nuestras funciones, cayendo en la falsa creencia de que sólo somos excelentes para cumplir labores del hogar, ser madres y en algunos casos también padres de familia.

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 muy débiles, chismosas, problemáticas y poco operativas, pero escaso tiempo después motivado a la necesidad existente de personal para cumplir labores de inspección de personas del sexo femenino así como labores administrativas, dieron paso a la selección y captación de personal incluyendo mujeres a fin de solventar este problema donde por primera vez se logró el ingreso de funcionarias femeninas.

Aún así, continuó la lucha de esas mujeres que querían formar parte de la institución policial y que con tanto esfuerzo rompieron las barreras que se les habían impuesto, alcanzando su meta trazada.

En esta ocasión tomo como ejemplo de ello a una comisario que en el año mil novecientos noventa (1990), luego de su preparación, voluntad y dedicación fue la primera mujer que logró ocupar un cargo dentro de la plana mayor policial, donde el manejo del personal y la toma de decisiones es de vital importancia, el “Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Policía del estado Portuguesa”, donde ejerció sus funciones de la manera mas equitativa y adecuada, apegándose y rigiéndose siempre a las leyes y reglamentos.

Pero los problemas no se hicieron esperar pues sus compañeros y superiores que en su mayoría eran masculinos no estaban de acuerdo en que una mujer pudiera llevar el control de un cargo tan elevado como el de jefe del Departamento de Recursos Humanos, alegando estos, que no tenía la misma capacidad intelectual y de decisión que cualquier hombre para ejercer dichas funciones, y que aunado a esto ella era madre de familia y esposa, cuya única labor debía ser dedicarse a sus hijos.

Por tal motivo se dio inicio así a una serie de barreras, comentarios mal sanos con un muy constante acoso hacia la funcionaria mencionada, donde le giraban instrucciones para realizar varios trabajos en muy poco tiempo, obligándola a laborar en horarios que excedían su jornadas de trabajo, aumentando cada día la magnitud de dicho acoso, produciendo como consecuencia la influencia de sus compañeros sobre su superior

inmediato, el cual decidió relevarla del cargo asignado, ya que estos no soportaban que una mujer ocupara un alto cargo; aquí lo importante no era si la Funcionaria Policial en referencia estaba preparada para el desenvolvimiento de sus funciones, el problema se encontraba en el hecho de ser mujer.

Posteriormente debido a la gran decepción que tuvo la Comisario, motivada a la falta de comprensión y apoyo de parte a sus superiores, tomó la decisión de solicitar la baja de la institución policial por su propia iniciativa, ya que se dio cuenta de que en este organismo para esa fecha no existía interés alguno en mejorar las condiciones laborales y reconocer el arduo desempeño que una mujer puede lograr en las filas policiales.

La Ley Orgánica Sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, fue promulgada por primera vez en el año 2002, y el objeto de esta ley, señalado en el artículo 1º ejusdem, dice textualmente lo siguiente: “La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa democrática, participativa, paritaria y protagónica..”

Cabe destacar que en mucho tiempo las mujeres que integran las filas policiales han sido marginadas, manipuladas y en muchos casos desechadas por mentes inescrupulosas que no han dejado que su esencia brille en su máxima expresión.

Con la historia que acabo de narrar, podemos observar claramente, que esta sociedad, desde hace muchos años, quizás siglos atrás, está marcada por una gran diferencia de patrones socioculturales, en los cuales los hombres son el sexo fuerte, inteligente y capaz, para desempeñar cualquier rol en la vida.

Con el paso de los años, nuestra sociedad ha ido avanzando y sería hablar con una venda en los ojos, si al referirme a este caso que hoy me ocupa, no aprovecho la oportunidad, para decir que la Policía también ha avanzado y lo podemos ver al contar con innumerables Funcionarias Policiales que han dado la talla en lo que a cargos gerenciales se refiere, evidente ejemplo de esto es que el Departamento de Logística y el de Recursos Humanos de esta institución, están siendo manejadas por mujeres luchadoras y emprendedoras; de igual manera, una de las zonas policiales más importantes

del estado, (zona V) que comprende los Municipios José Vicente de Unda y Antonio José de Sucre se encuentran al mando de una Subcomisario acompañada de un tren de trabajo de cuatro (4) Suboficiales de sexo femenino las cuales figuran como Jefes de Comisarías.

En el año 1990 no contábamos todavía con esta Ley y, sin embargo, ya comenzaban a cambiarse los estándares socioculturales, los cuales se fueron transformando gracias a las conductas que han sido aprendidas. Por ejemplo: sólo hasta mediados del siglo pasado, sólo los hombres podían ejercer el derecho del voto en América Latina.

De igual manera e de resaltar que para este tiempo contamos con el apoyo de los hombres que integran la institución policial quienes, a través, de la realización de cursos referentes a la Ley Sobre el Derecho De la Mujer a una Vida Libre de Violencia, han podido sensibilizarse un poco más con respecto al tema apoyando siempre la labor policial de la mujer, sin menoscabar nuestros valores.

● RECOMENDACIONES

En primer lugar quiero agradecer la oportunidad que me a dado Dios por estar aquí en este momento y al Consejo General de Policía por invitarnos a este seminario donde estaremos intercambiando nuestras experiencias. Mi recomendación, en este caso, va dirigida a todo el Cuerpo Policial, los cuales no deben permitir que esta desigualdad regrese y se pierdan grandes potenciales, no se debe permitir que por el hecho de ser mujer ellas sean apartadas de sus cargos, los que han sido obtenido gracias a su preparación y voluntad de superación algo que siempre nos acompaña a nosotras las mujeres.

Afortunadamente este no es mi caso, ya que desde que entré a formar parte de este Organismo, he demostrados ser capaz para cada función que me ha sido asignada, pero, a pesar de todo, siento que en algunas ocasiones es manifiesto el malestar de algunos funcionarios, cuando nosotras somos ascendidas o somos tomadas en cuenta para ocupar cargos relevantes dentro de la institución policial, sin que esto limite mis deseos de avanzar y luchar cada día por la buena imagen de la mujer y de la institución policial.

Las instituciones policiales se deben sensibilizar en torno a la nueva visión de la estructura organizacional, donde sea incluida la mujer policía dentro de la misma, así como también ser tomadas en cuenta para el momentote la planificación de las diferentes estrategias planes y programas a ejecutarse dentro de la institución policial.

Debemos luchar por erradicar la visión negativa de la alta gerencia policial con respecto al género femenino a la hora de las asignaciones de los diferentes cargos a ese nivel. Igual funcionarios y funcionarias policiales se deben capacitar en el ámbito operacional de la institución, ya que al asumir el reto de comandar unidades especiales o elites deben poseer los conocimientos mínimos sobre la materia para estar a la altura de los grandes desafíos, así como el manejo del material y equipo que estarán bajo su responsabilidad. Esto permitirá ir a la par de los retos que nos exige el cuerpo policial y adecuarnos a la normativa vigente. Y de esta manera hacer entender que también la mujeres tenemos la capacidad de ocupar cualquier cargo que a nivel operacional se refiera.

La solución está en nuestras manos, al prepararnos cada día más y al ser tomadas en cuenta por nuestros superiores; es necesario que los Funcionarios Policiales también sean preparados, asistiendo a Talleres que comprendan desde el ámbito de superación personal hasta el conocimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia, la cual conjuntamente con distintos Pactos Internacionales suscritos por nuestro país, se reconoce que entre hombres y mujeres no existe discriminación.

Debemos demostrar que nuestras capacidades físicas, psíquicas e intelectuales son tan iguales a las del género masculino, pero no sólo con palabras, no sólo basta decirlo, debemos demostrarlo con hechos, demostremos que somos capaces no sólo de ocupar un cargo administrativo sino también operativo, que somos excelentes gerentes.

«La sociedad no puede, en justicia, prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano.»
Concepción Arenal (1820-1893)

Migdalia Pacheco.

TÁCHIRA //////////////////////////////////////

TEMA: TECHO DE CRISTAL

● DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Amanera personal en el ámbito policial la “discriminación” implica separar, diferenciar, dar un trato inferior a un sector dentro de una colectividad. Es importante señalar que las diferencias empiezan desde el reparto de tareas y aclarar que se refiere a reparto de tareas y no a la asignación natural de tareas, porque lo que se busca es

desnaturalizar. Mujeres trabajadoras fuera de la casa han habido a lo largo del tiempo, así que no es únicamente la categoría de género la que define la inserción de las mujeres, sino también la categoría de clase: las mujeres proletarias han trabajado toda la vida. Las desigualdades de género, es decir, entre hombres y mujeres, existen tanto en el mundo desarrollado como en el subdesarrollado.

En materia policial se puede observar claramente que las femeninas, nos vemos excluidas de algunas brigadas donde al igual que un masculino pudiéramos desenvolvemos policialmente al mismo nivel que ellos, tal es el caso de la Brigada de Patrullaje Vehicular y Patrullaje Motorizado, en las cuales las femeninas no tenemos la opción de conducir alguna de las patrullas o motos de esta brigada, por el hecho de ser mujeres, acaso no somos catalogadas como más responsables que un masculino al prestar servicio de punto en una intercepción, entonces, ¿por qué no pertenecer también a alguna brigada de patrullaje al igual que un masculino de la policía?

A lucha se extiende además a la reducción de la jornada laboral. El horario de trabajo de ocho horas es arcaico si tenemos en cuenta el tiempo que gasta una femenina y más si es policía, si se levanta a las 4 de la mañana para hacer comida, atender a sus hijos, luego sale para llegar a su trabajo, y en la tarde, cuando ya no puede más, debe hacer las colas para tomar el carrito y llegar de nuevo a su casa a las 10 de la noche. Esto es el caso de las que no estudian, el de las que estudiamos es más complicado aún, pero igualmente cumplimos con todas nuestras obligaciones. Las mujeres siempre necesitamos tiempo flexible, porque aunque la Constitución dice que padre y madre son responsables, en la realidad venezolana la mayoría de las mujeres trabajadoras son madres solas.

Por otra parte, la mujer y el trabajo doméstico fueron considerados improductivos hasta que llegó la revolución bolivariana que estableció en el artículo 88 que el trabajo del hogar produce valor agregado, riqueza y bienestar social. Antes le preguntaban a una mujer que estaba en casa: ¿usted trabaja?, y respondía que no. Desde la 5 de la mañana hasta las 12 de la noche con el lomo doblado no descansa, pero ella no trabaja.

Hay que denunciar, hay que concienciar porque no podemos quedarnos con los brazos cruzados. Si se irrespetan nuestros derechos, debemos denunciarlo, porque la Constitución nos lo permite. Serán esclavas mientras no estén dispuestas a quitarse de encima la esclavitud. Insisto en que las diferencias existentes en la inserción laboral entre hombres y mujeres, han llevado a tener perfiles diferentes de vida, salud y de exposición de riesgo a procesos peligrosos. Al mismo tiempo, las posibilidades de inserción en un trabajo tiene valoraciones

diferentes para las mujeres, por ejemplo, se estima que las mujeres en Venezuela, en el sector privado, ganan cerca del 79 por ciento de lo que ganan los hombres, es decir, que se observa una diferencia de género en los ingresos.

Por otro lado, por la misma forma de inserción en el trabajo las mujeres desarrollan patologías diferentes: “existe una situación muy particular, porque según los patronos les resultamos muy costosas al sector salud y por eso es que se puede ver que en los planes de HCM las mujeres siempre pagamos más que los hombres, ya que se asume que somos más usuarias de los servicios de salud porque a la larga desarrollamos más enfermedades crónicas que los hombres”. Ante esta situación, muchos investigadores han señalado que la relación entre la salud y el trabajo no es una relación simple y no se reduce a la presencia de factores de riesgo “x” que producen enfermedades. La intención de comprender esta relación en mayor profundidad y como proceso social, es por la necesidad de promover condiciones de trabajo que no “enfermen o accidenten”, y que permitan el desarrollo de las potencialidades humanas, tanto individuales como colectivas. En ocasiones se piensa que el rol de las mujeres ubicado en lo doméstico y el de los hombres ubicado en lo reproductivo, es un proceso social al que es necesario desvestir de la “naturalidad” para evitar que se sigan justificando inequidades. Se deben combatir las interpretaciones biologizadas de la vida humana que sitúan las razones de la desigualdad en la invariabilidad genética y no en las estructuras sociales posibles de ser transformadas.

En cuanto a la asignación del material de trabajo (chaleco antibalas, esposas, pistola, entre otros), siempre son prioridad los masculinos, a nosotras se nos da si sobra, ya que este cuerpo policial no cuenta con suficiente material para todos los funcionarios. Todos fuimos entrenados de la misma manera, por ello merecemos tener la misma seguridad policial, o debe ser que estando en la calle día a día nosotras no corremos el mismo riesgo como cualquier otro funcionario policial. En consecuencia, el género se mantiene como una división de poder.

En materia de trabajo, en todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan el mismo horario en la policía. Sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son socialmente invisibles (se toman menos en cuenta, se habla mucho menos de ellas, se dan por hecho), ya que tienden a ser de una naturaleza más informal. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres, no la de las mujeres.

En materia policial, las mujeres tienen valores diferentes, estiman el amor, la comunicación, la belleza y las relaciones, dedican mucho tiempo a respaldarse, a ayudarse y estimularse mutuamente. Nuestro sentido de personalidad se define a través de nuestros sentimientos y de la calidad de nuestras relaciones, es por ello que las mujeres somos parte fundamental en una institución policial, no sólo por estas características, sino porque somos más eficientes y eficaces que los masculinos.

En este mundo actual en el que vivimos la mujer ha sido catalogada en algunos sectores de la clase social como el ama de casa persona responsable que debe atender su hogar al igual que trabajar forzosamente para integrar un mundo liderado en ocasiones por hombres, que piensan están intelectual y capazmente sobre la mujer. Hoy día, los problemas principales de los hombres y de las mujeres pueden parecer incomparables, pero tienen a menudo un núcleo común la exclusión y la combinación del poder con la diferencia. A las mujeres se las sigue discriminando en cuanto a salarios y a responsabilidades públicas. Es por ello el derecho que ostentamos las mujeres y es importante señalar que el proceso es lento porque en la mente del venezolano y la venezolana todavía está anidado un modo de pensar discriminatorio.

• RECOMENDACIONES

Al nacer mujeres y hombres somos como una página en blanco. Nacemos con las mismas capacidades, las diferencias son sólo físicas, es decir del cuerpo, pero a lo largo de nuestra vida nos van haciendo diferentes, no sólo diferentes sino también desiguales. Es por ello que se puede afirmar que “lo aprendido se puede cambiar”. Analizando nuestra situación y buscando alternativas, se reflexiona sobre la marginación de las mujeres.

Actualmente en nuestro país hemos avanzado en el espacio político. En primer lugar, porque se presentó en la Asamblea Constituyente una propuesta que se llamó *Una Visión de País con Ojos de Mujer*, con base en las demandas de las mujeres venezolanas para alcanzar la igualdad, todo fue aprobado y recogido en el texto constitucional vigente. Desde el primer artículo está visibilizada la mujer. No puedes hablar del ciudadano ni del hombre o trabajador sin decir la ciudadana, la mujer o la trabajadora. La participación que tiene hoy la mujer en Venezuela no la tuvo jamás y creo que en ninguna parte. Tenemos cinco poderes públicos de los cuales tres están dirigidos por mujeres: el Poder Legislativo, Electoral y Judicial.

En términos generales se puede afirmar que las mujeres han mejorado sus condiciones de vida y han cambiado su actitud con respecto al trabajo. Producto de los procesos de modernización y urbanización de los últimos 50 años, las mujeres han alcanzado en promedio niveles educativos más elevados que los hombres. Lo más importante no son los altos cargos, a los que siempre hemos tenido derecho y se nos había negado, lo más importante es el papel que están jugando las mujeres en los consejos comunales, las misiones y en todos los programas que el gobierno impulsa.

En la Asamblea Nacional tenemos la más alta participación de mujeres que hayamos tenido en la historia del país y no la tenemos paritaria porque los partidos políticos desoyeron el llamado del Consejo Nacional Electoral que les exigió el 50 y 50, pero lo lograremos. El Presidente Chávez acaba de convocar a las mujeres para integrar el partido socialista unido 50 por ciento hombres y 50 por ciento mujeres.

El principal problema que afecta a la mujer venezolana es universal y se llama desigualdad. Históricamente, fue reducida al ámbito del hogar sin derecho a la vida pública y esta reducción produjo una mujer invisible. En las canciones, por ejemplo, el folklore dice que la mujer decente no puede salir de noche, y el ideal de la buena mujer es la que sabe atender su casa y servir la mesa. Es el principal problema porque está en las costumbres. Aún hoy se habla de mujer y familia, cuando tiene que ser hombre, mujer y familia, porque la constituimos todos y la responsabilidad es de todos.

Aunque han ocurrido cambios importantes, la invisibilización de muchas mujeres se mantiene, porque todavía persiste la sociedad patriarcal con valores promovidos por hombres. No es fácil romper con una cultura de subordinación y exclusión que tiene miles y miles de años, en los que la mujer ha sido convertida en instrumento de su propia dominación.

A finales del siglo pasado logramos que el patrimonio familiar sea mitad y mitad. Y la revolución que impulsa este gobierno está acelerando los cambios, gracias al Consejo General de Policía, se va a implementar una cantidad mayor de material de trabajo como: chalecos, armamento y demás implementos que faciliten nuestra incorporación a las instituciones policiales, también se debe estandarizar la Formación de las Policías para que todas estemos al mismo nivel policial que los masculinos.

Juanita Hernández.

TEMA: TECHOS DE CRISTAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Hace tres años aproximadamente me encontraba asignada a la brigada de patrullaje en el sector de la zona comercial con un compañero en una unidad de radio patrullera, cuando escuchamos por la radio un alfa sierra 5 que se necesitaba apoyo en el sector Barrio Bolívar donde unos ciudadanos portaban armas de fuego y se encontraban dentro de una quinta teniendo amordazados a los dueños. Al llegar al lugar -al mismo tiempo se presentó una comisión de la guardia nacional con varios efectivos al mando de un teniente- de inmediato procede a entrar la comisión policial y justo en el momento en que yo iba a actuar, el teniente indicó que no podía entrar porque era femenina, que no tenía nada que hacer ahí, me discriminó por el hecho de ser mujer. De igual forma entré a la vivienda donde se efectuaba el procedimiento, encontrando dentro de la casa a cuatro damas amordazadas para cuya inspección corporal iba a ser necesaria una mujer. Así quedó demostrado que siempre es necesaria la presencia de una femenina en los procedimientos policiales, porque no se sabe en qué momento se requieren sus servicios, pues se dan circunstancias en que sólo ellas, por su condición femenina, pueden actuar.

Consecuencias al respecto. En ese momento en que el teniente me discriminó diciéndome que por el hecho de ser mujer no entraba a la vivienda, mencionando que no estaba capacitada lo suficiente para ese procedimiento, en ese momento, me sentí muy mal, humillada, maltratada, vejada por esas palabras tan ofensivas emanadas de ese oficial que por ser hombre se creía acto para pisotearme, todavía recuerdo la expresión de cinismo con que me dijo cada una de esas palabras. La capacidad que traemos

con nosotras me dio fuerzas para demostrarle a él y a quien quiera que no sólo estoy orgullosa de ser mujer, sino que estoy capacitada para todos los retos que se me presenten porque me siento muy orgullosa de ser una femenina que porta el uniforme con decoro desde el momento que tomé la decisión de pertenecer a este cuerpo policial, honroso es servir al a patria.

• RECOMENDACIONES

Que se den curso de capacitación al personal masculino para ver si asimilan que es importante la participación de nosotras, las femeninas estamos capacitadas para ejercer cualquier función dentro de cualquier cuerpo policial, militar o cosa que se le asemeje. Gracias a nosotras ellos están aquí, en este mundo, sería mejor que ellos en vez de discriminarnos se centren y sepan que cuentan con nuestra compañía, y que juntos podemos realizar un mejor trabajo policial.

Norelvis Colmenares.

YARACUY //////////////////////////////////

TEMA: MURALLAS QUE ENFRENTA LA MUJER POLICÍA

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La Institución Policial ha sufrido muchas transformaciones positivas a través de los años, sin embargo, el papel de la mujer dentro de la institución se ha visto limitada por un muro invisible que trata de excluir a las mujeres por el



simple hecho de que supuestamente somos el sexo débil, forzándonos a adoptar conductas parecidas a las de los hombres para poder ser tomadas en cuenta. Un ejemplo real es lo que vivimos diez mujeres de la Policía del Estado Yaracuy, pertenecientes a la promoción número 42 de de la Escuela de Policía Región Centro Occidental en Coro, Estado Falcón, en el año 1996. Cuando llegamos a trabajar a todas nos enviaron a ocupar cargos administrativos, inmediatamente solicitamos una reunión con el comandante de la policía para ese entonces y le sugerimos que nosotras deseábamos colocar nuestros conocimientos aprendidos en la calle, sin embargo, la respuesta fue que “no se permitían en la policía sindicatos y que nos colocaban en esos puestos por que éramos muy nuevas para darnos armamentos y representaríamos un peligro en la calle”. Posterior a eso algunas logramos salir de las oficinas y en mi caso particular logré quedar seleccionada para un curso en la Brigada Motorizada. Culminado el curso con éxito, ya cuando tenía seis meses de pertenecer a la brigada, llega a la policía un lote de Motos de alta cilindrada, y deciden cambiar la sede y hacer un curso nuevo para el manejo de esas motos. Nuevamente fui excluida igual que mis compañeras por ser mujer, me dejaron en ese comando y a mis otras compañeras se las llevaron para la Central de Comunicaciones de la nueva unidad. Resignada pero no a gusto permanecí en el comando, hasta que un día llegó un funcionario buscando un motorizado para un servicio de patrullaje en la zona alta de la ciudad, la única que quedaba era yo y así pasé al comando motorizado sin curso y con una moto de alta cilindrada asignada. Fue una sorpresa para muchos ver a una mujer en dicho vehículo sin ser masculina. A partir de ese momento existen mujeres motorizadas en el estado Yaracuy.

Otra experiencia bastante fuerte fue cuando traté de presentarme en la escuela de Oficiales, a la cual tuve que

asistir escondida, ya que no deseaban mujeres Oficiales en la Policía del Estado Yaracuy. Al quedar preseleccionada y al momento de la entrevista con el comandante y el grupo de funcionarios preseleccionado, fui objeto de una vejación delante de mis compañeros, supuestamente porque yo inventaba mucho y lo mejor para las mujeres era el trabajo administrativo, pero me mantuve firme en lo que quería y al final me dejó presentar solo que con ciertas exigencias y críticas que me hiciera delante de todos los presentes. Al culminar el curso en la escuela de Oficiales de Policía Región Central y de los llanos, en el estado Aragua, en el año 2000, me asignan a la Brigada Especial donde compartía el dormitorio y baño con los oficiales masculinos y todas sus calamidades machistas. En esta nueva etapa, la vida me puso un loco como Comisario, alguien de la edad de piedra, al que no le gustaban las mujeres policías llegando al extremo de orinar el agua con la que uno se baña. Las peleas fueron muchas con este oficial que vejaba a la mujer y exaltaba al hombre que le llevaba dinero sabiendo que era cómplice de sus fechorías. Perteneciendo a esta Brigada pasé por una de las experiencias más amargas de mi vida: me privaron de mi libertad al ser investigada por un delito junto a nueve funcionarios más, fui amenazada por compañeros para no hablar y así duré dos años encerrada y fuera de mi Estado (radicaron el juicio al estado Monagas) donde mi familia me visitaba solamente una vez al mes. Logré salir absuelta junto a mis compañeros, pero después de un año la fiscalía gana la apelación y nuevamente me privan de mi libertad, me trasladan al estado Monagas, pero esta vez con una diferencia, estaba embarazada. La fiscalía se valió de mi condición y me amenazó, me dieron una cautelar y fui visitada por funcionarios policiales que pretendía conseguir información, esto trajo como consecuencia que mi primer hijo se adelantara a la fecha de su nacimiento. A la fiscalía no le importó mi situación y me amenazó con pedir la revocatoria de la medida cautelar. Sin embargo,



nuevamente salí absuelta y en libertad plena, pero en el transcurso de todo ese tiempo fui amenazada, vejada tanto por la autoridades de la Ministerio Público como por compañeros de labores y, sobre todo, olvidada por la Institución Policial. No obstante, la experiencia me dio fortaleza para luchar por mí y mis hijos.

Hoy en día, ya después de tantos tragos amargos y experiencias, puedo decir que como mujer policía he sido tomada en cuenta, pero faltan aún muchas transformaciones en esta institución para lograr que las mujeres policías no sean vista como una carga o un problema. Es con propuestas que vamos a lograr un cambio radical en la forma de ver a la mujer policía.

• RECOMENDACIONES

- Implantar charla de sensibilización para todos los funcionarios policiales sobre el rol que cumple la mujer policía.
- El personal encargado de seleccionar el tipo de actividad a realizar por la mujer policía debe ser más objetivo, y no dejarse llevar por las apariencias, debe diagnosticar de acuerdo a una evaluación el lugar donde esta mujer pueda rendir.
- Mejorar las condiciones del lugar de trabajo: dormitorios, baños, guarderías.
- Orientar al personal femenino sobre la conducta a seguir en la labor policial.
- Crear un departamento donde atiendan las quejas y recomendaciones del personal femenino.

Esri Rivera.

ZULIA //////////////////////////////////////

TEMA: PERSONAL

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Soy funcionaria activa perteneciente a las honorables filas de la Policía Municipal del Municipio Catatumbo del Estado Zulia. Después de luchar y llevar muchos sacrificios debido a las tantas carencias que hay en nuestro municipio y a lo difícil que fue el primer curso de formación de oficiales, me gradué el 27 de noviembre del año 2007. Fui la número dos de mi promoción. Durante todo el transcurrir del curso de formación creí que al final

sería la número uno. Cuando días antes de mi graduación publican el listado de orden al mérito, me di cuenta de que sería la número dos. La diferencia de mi promedio con el de mi compañero que había alcanzado el primer lugar era solo por centésimas. El ánimo se me vino al piso, experimenté muchos sentimientos encontrados: ira, rencor, alegría, insatisfacción, decepción personal, muchas cosas que ni yo misma sabía qué eran. Sentí ira, porque siempre me esforcé y di siempre lo mejor de mí para ser la número uno. Sentí rencor hacia el director, porque yo pensaba que era algo personal y que él se ensañaba contra mí. Sentí alegría por mi compañero, porque era uno de mis mejores amigos y sabía que él también se había esforzado mucho. Sentí insatisfacción, porque realmente yo anhelaba el primer lugar; decepción personal, porque desde el primer día, cuando unas amigas me animaron a hacer el curso, me prometí a mi misma que lograría ingresar y que sería la mejor de todos. Cuando llegué a mi casa no sabía qué hacer, sólo lloré y lloré hasta más no poder y decidí que no asistiría al acto de grado, porque sentía que no era justo. Pero mi hermana mayor logró hacerme cambiar de opinión. Ella siempre ha sido de gran admiración para mí, es una excelente profesional y me dijo que yo tenía que entender que era el primer curso de policía en este municipio y que de ninguna manera el Director y el resto de las autoridades iban a permitir que la número uno fuera una mujer; que toda mi familia (y sobre todo yo) sabía que en realidad yo tenía el primer lugar, pero que no les demostrara que por un tropiezo que tuviera me iba a derrumbar; que apenas estaba iniciando mi carrera y que así como este obstáculo se iban a presentar muchos otros a lo largo del camino, pero que debía seguir adelante; que le demostrara al mundo que no por ser mujer a la primera caída me iba a dar por vencida. Y así lo hice: asistí a mi acto, y desde ese momento traté aún más de dar lo mejor de mí día a día. Una vez que me gradué fui asignada a la Dirección de Investigaciones, y creo que es una de las áreas que requiere de mayor responsabilidad. Estando allí he tratado de hacer siempre las cosas lo mejor posible. Es difícil tratar de dar lo mejor de ti en un trabajo donde pareciera ser indispensable ser hombre; es por ello que uno debe buscar la manera de que no importe si eres mujer: al contrario, tratar de demostrar lo orgullosa que estas de ser mujer y demostrar que puedes ser indispensable en tu trabajo. Es difícil desenvolverse en este ámbito, sobre todo porque aun hoy en día, lastimosamente, existe tanta discriminación: ya sea por tu raza, sexo o religión. A veces nuestros compañeros nos ven como un estorbo, como un obstáculo a la hora de salir a la calle a trabajar; nos ven indefensas, y muchas veces les he escuchado decir a mis compañeros que no quieren trabajar con nosotras porque si se les presentara una situación peligrosa quizás estando nosotras ellos corran mayor riesgo, porque no

estarían pendientes de protegerse ellos, sino que además tendrían que protegernos a nosotras también. Es por ello que a diario aprendemos algo nuevo: cuando los escucho conversar entre sí no sé qué siento. A veces me causan hasta risa, porque nos creen tan incapaces, y creo que es porque en el fondo se sienten inferiores a nosotras y no les queda de otra que estar siempre a la defensiva. Quizás por esa actitud de ellos nosotras a veces seamos como corderos con piel de lobo: debemos

TEMA: TRIUNFOS ROBADOS

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Ingresé al Instituto Autónomo de Policía Municipal de Lagunillas el 15 de Abril del año 1995, desde su fundación. Fui ascendida al rango de Sub Inspector el día 30 de Octubre del año 1999. He laborado en el área de la Central de Comunicaciones Policiales desde hace 14 años y 10 meses, cumpliendo con el cargo de Supervisora. Cuando tenían doce años laborando, todos los supervisores de patrullaje se reunieron con el funcionario que para aquel entonces era el Presidente del Instituto y le solicitaron reubicar a un Inspector masculino de la Primera Promoción, ya que el mismo no podía permanecer en la Calle por haber cometido una falta que estaba en investigación. El Presidente accedió y a mí no me consultaron ni me preguntaron si estaba de acuerdo, sólo me llamaron a presentarme en la Sala donde se encontraban reunidos y el Presidente me dijo que a partir de ese momento el referido Inspector pasaría a ser el Coordinador General del Departamento. Fue allí cuando me eliminaron el bono de Coordinación que yo tenía para aquel momento. Entonces, me entrevisté con el Presidente para resolver mi problemática situación económica y éste accedió a resolverme tal situación en cinco meses aproximadamente. El caso es que actualmente sigo siendo la Coordinadora Inmediata y me toca hacer todas las tareas relativas al servicio de Supervisión de un equipo de dieciocho mujeres funcionarias, entre ellas algunas oficiales. Me he quedado tranquila, armándome de paciencia para poder mantenerme en mi cargo, y esperando que algún día se tome en consideración que los méritos se ganan mediante el verdadero ahínco y responsabilidad en el trabajo y no por privilegios, ni por amiguismo, ni por influencias.

• RECOMENDACIONES

Los Jefes Superiores no deben dejarse llevar por las exigencias de un grupo para otorgar cargos; deben evaluar si la persona propuesta reúne el perfil necesario para llevar a cabo una tarea.

El cargo de Supervisión es muy importante para un departamento, y por lo tanto quien lo ejerza debe ser un funcionario del cual uno aprenda y a quien uno respete, es decir, alguien que tenga disciplina y sepa aplicar principios éticos y morales.

La antigüedad y los méritos del funcionario que ocupa un cargo deben ser tenidos muy en cuenta en todo momento, para que dicho funcionario sea al menos consultado a la hora de tomar una decisión que afecte al departamento al cual pertenece.

Claribel Romero

TEMA: BARRERAS EN EL PROCESO DE CAPTACIÓN DE MUJERES DENTRO DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Atender al esposo, parir hijos y criarlos en el hogar ha sido por muchos años el papel de la mujer en la sociedad. Con los cambios modernos en la actualidad se observan mujeres que se desempeñan en otros roles, asignados históricamente a los hombres. Es el caso de las Mujeres Policías donde unas son policías por convicción y otras porque es el lugar donde han encontrado un empleo. La Mujer Policía busca abrirse espacios en puestos altos para equilibrar las relaciones de poder, sin embargo, la gran mayoría son acomodadas en puestos administrativos. El trabajo de la mujer policía es un reto. De tal modo que aún se acentúa en la mayoría de las instituciones policiales la discriminación de la mujer para realizar funciones que los hombres han desarrollado con más firmeza, con la falsa creencia de que es un trabajo sólo para hombres. Por otro lado, debo señalar que desde

el funcionamiento de la academia policial hace 13 años de donde egresé, en la primera promoción se graduaron dos femeninas y veintidós hombres, en la segunda dos femeninas y veinticuatro hombres, en la tercera tres femeninas y hombres; por último, en la cuarta promoción cuatro mujeres y treinta hombres. Ahora bien, en el año 1996 culminé mi preparación policial conjuntamente con dos compañeras, ingresando a la parte operativa de dicho organismo. En mis vivencias realizando patrullaje ordinario fue muy común escuchar de mis compañeros la expresión: “¡No me siento seguro de patrullar con una mujer!”, justificando tal expresión diciendo que además de tener que cuidarse ellos mismos tenían a se vez que cuidar a sus compañeras, pero sin embargo mi presencia en procedimientos policiales ayudó a tomar decisiones asertivas que contribuyeron a resguardar la tranquilidad y el bienestar de mi persona y de mis compañeros. Producto de mi desempeño y responsabilidad dentro de la institución, fui ascendiendo de rango y ocupando diferentes cargos como: Supervisora de Patrullaje, Jefe de los Servicios y Coordinadora General en la Dirección de Tránsito y Circulación con una jerarquía de Inspector Jefe donde me encuentro en el presente.

En la actualidad existen dentro de la institución quince oficiales mujeres desempeñando diferentes funciones que ameritan la presencia de las mismas en varios departamentos, haciendo énfasis que cada una de ellas tienen aproximadamente doce o más años de servicio, pues desde el año 1998 la institución restringió el ingreso de mujeres para realizar el curso de policía. La presidencia para aquel momento alegaba que las mismas se involucraban sentimentalmente con sus compañeros, que eran problemáticas, además que su condición procreadora y responsabilidades en el hogar les hacía interrumpir sus funciones e implicaban un gasto que no justificaba lo invertido en la preparación; con el tiempo esto se hizo una costumbre y en lo sucesivo los diferentes presidentes le dieron continuidad.

No obstante, siempre me preocupó el hecho de que no se hiciera la captación de personal femenino necesario para desempeñar funciones operativas en labores de patrullaje, considerando inexcusable la presencia de las mismas para la revisión rutinaria de ciudadanas involucradas en delitos o cuando las mismas se encuentran bajo sospechas que ameriten de ser revisadas sin que se le violen los derechos de éstas plasmados en la Ley. Además de recalcar que como consecuencia de esta exclusión del género femenino, una comisión de Policía Nacional, al realizar la evaluación del personal, encuentra un déficit de oficiales femeninas, ya que se establece que como mínimo el 30% de los funcionarios dentro de las instituciones deben ser mujeres.

• RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta lo anterior considero que se discrimina a la mujer cuando se priva de los mismos derechos que tienen los hombres para prepararse como funcionarios policiales con iguales capacidades o cuando se toman decisiones sin ningún fundamento basadas sólo en el prejuicio que se tiene sobre la mujer negándoles la oportunidad de surgir en las instituciones policiales.

Considero ineludible la presencia de mujeres dentro de instituciones policiales asegurando la equidad y los derechos de las mujeres durante los procedimientos policiales.

Hago un llamado a las mujeres a participar y formar parte de la filas de policía demostrando nuestra capacidad y habilidades para enfrentar los mismos retos, pues somos madres, esposas, hijas y aún así podemos cumplir con nuestras responsabilidades laborales. A las instituciones a brindar las mismas oportunidades a todos los ciudadanos y ciudadanas de este país con los mismos derechos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Maira Balza.

TEMA: TECHO DE CRISTAL. “TOMAR EN CUENTA AL GÉNERO FEMENINO PARA CARGOS DE ALTO LIDERAZGO, DE ACUERDO A LAS EXPERIENCIAS DENTRO DEL RANGO LABORAL”

• DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En los estudios relacionados con el tema, la falta de equidad en el trabajo femenino en cargos de alto perfil en las instituciones policiales, es importante mencionar que para una mujer trabajar dentro de este campo es ineludible mantener la postura y diplomacia

ante situaciones ofensivas dentro de sus funciones, ya que está expuesta a ser vejada, esto es comparándolo con la experiencia “el techo de cristal” que se refiere a las barreras que la mujer tiene para avanzar, pero que no son fácilmente detectables. La metáfora del “techo de cristal” se asocia con el freno del ascenso de la mujer que se asimila a una especie de techo invisible que le dificulta seguir subiendo en la escala laboral. Así fue el caso de una compañera, que por no simpatizarle al director de turno de dicha institución, no fue tomada en cuenta para su ascenso, y tuvo que recurrir a la realización de un informe, en el cual hacía mención de las experiencias y de los méritos adquiridos por ella dentro de la profesión policial, y de los cargos desempeñados; además, de solicitar una reunión con dicho director. Una vez reunidos en conferencia, él con actitud déspota le manifestó “que su evaluación había sido hecha a partir de preferencias y no a partir de su desempeño laboral, ya que la misma por haber sugerido el cambio de supervisión a investigadora en el departamento de defensa a la mujer, no le favoreció, porque tal desempeño no era relevante”.

• RECOMENDACIONES

Dentro del marco de la experiencia se plantea la siguiente recomendación: uno de los factores en el que se debe hacer más hincapié para evitar este tipo de situaciones, es que realmente los funcionarios sean evaluados, incluyendo a los que evalúan, promoviendo así la equidad en todos los puntos de vistas.

Zoraida Álvarez.

Término utilizado por el primer investigador de este fenómeno, el sicólogo sueco Heinz Leymann, de las ciencias animales. Significa literalmente “formar una multitud alrededor de alguien para atacarlo” y define el comportamiento de algunas especies que aíslan a uno de sus miembros que va a ser expulsado del grupo.

Asamblea General de Naciones Unidas: Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Artículo 1. A/ RES/48/104, 23 de febrero de 1994. Acevedo, Biaggil y Borges: Violencia de Género en el Trabajo: Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer - caracas. Enero /junio 2009 - vol. 14 / n° 32. P.166

Existe jurisprudencia sobre acoso laboral creada por los tribunales de la especialidad, pero aún no disponemos de jurisprudencia emanada de los tribunales especiales creados para conocer sobre los delitos tipificados en la LOSDMVLV.

