

Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela

Sexual harassment and confrontation in the workplace, and institutional response. A case study of female police officers in Venezuela

Psc. Rosalia Zingales¹

Resumen

El acoso sexual es uno de los riesgos psicosociales derivados del trabajo frecuentemente asociado con ocupaciones generalmente masculinas y muy jerarquizadas como los cuerpos policiales. Este es el caso de la Policía Nacional Bolivariana, que incorpora al momento de su constitución agentes que venían desempeñándose en diferentes cuerpos policiales del país. En esta revisión se analizan los relatos de sus vivencias y sus propuestas sobre las medidas a tomar, hechas en un encuentro de mujeres policía en el año 2009. En los relatos se encuentran formas de acoso sexual que van desde la solicitud de favores sexuales para permanecer en la institución dirigida a mujeres específicas hasta formas de acoso ambiental. Se revela la actitud de los compañeros y las compañeras, quienes presencian indiferentes, solidarios o cómplices la situación. Algunos relatos también incluyen descripciones de la respuesta ante las denuncias o situaciones de acoso sexual, dadas por parte de los funcionarios y funcionarias de mayor rango o jerarquía o con responsabilidades de comando. El tiempo permite seguir la evolución de la institución y rastrear en su organización y marco normativo el eco de las palabras de las funcionarias policiales.

Palabras Clave: Acoso Sexual, Género y Salud, Policía

Abstract

Sexual harassment is an occupational psychosocial risk factor that is frequently associated with male-dominated and hierarchically structured occupations, such as the police force. This is the case of the National Bolivarian Police which, at the time of its founding, incorporated agents from different police corps around the country. In this review we analyze the experiences and recommendations for corrective measures relayed by participants at a female police officers' meeting held in 2009. These experiences describe different forms of sexual harassment, ranging from requests for sexual favors in order to remain in the institution and directed at specific women, to various forms of environmental harassment. Coworker attitudes vary from indifference to empathy and acting as accomplices in the situation. Some stories also included descriptions of responses by superiors or with command and control responsibilities. Over time, one can follow the evolution of the institution, and both organizational and legislative responses that echo the words of these female police officers.

Keywords: Sexual harassment, Gender and Health, Police.

Introducción

El acoso sexual es un fenómeno social que tiene un impacto importante en la vida de cualquier persona, moviéndose como un secreto a voces en ambientes académicos y laborales. Los trabajadores y trabajadoras de cualquier jerarquía involucrados viven el acoso sexual laboral en el marco del trinomio poder-sexualidad-violencia. La exposición a estas situaciones incluye daños a la salud, distorsionando el clima organizacional y reflejándose en el rendimiento laboral.

En Venezuela el marco legal venía abordando el tema tanto en la Ley por el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia (2007) como en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), donde exige explícitamente entre los deberes del empleador que este tome las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establezca una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo. A partir de mayo de 2012, con la entrada en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en el capítulo referido a condiciones dignas de trabajo, se incorpora las definiciones de acoso laboral y acoso sexual, como conductas abusivas ejercidas por el patrono o la patrona o sus representantes, en contra del trabajador o la trabajadora, además se prohíben tales conductas y establecen las sanciones correspondientes.

Tomando como referencia este último texto legal, en el artículo 165 de la LOTTT se entiende por acoso sexual:

(...) el hostigamiento o la conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo. (2012)..

Acoso laboral y acoso sexual están estrechamente vinculados, en este sentido, Marie France Hirigoyen, indica:

El acoso moral y el acoso sexual son dos caras de un mismo proceso de abuso. En ambos casos, el abusador usa al otro como un objeto para afirmar su posición de poder para dominar. Se trata en ambos casos de procesos abusivos, no deseados, (citado por Escudero, 2009, p.21)

Para diferenciarlos la autora refiere:

Para mí el acoso sexual es un paso más allá del acoso moral. En los dos casos se considera al otro como un objeto. En el caso del acoso sexual como un objeto sexual, y en el caso del moral como un objeto para tomar el poder, para ser superior. (Bembibre, 2000).

Dias (2008) indica que el riesgo de ser víctima del acoso sexual aumenta para las mujeres que trabajan en las organizaciones que promueven culturas discriminatorias del género, donde existe una mayoría de trabajadores del sexo masculino o éste es prevalente en la estructura jerárquica, igualmente, la tasa de victimización del acoso sexual aumenta para quienes trabajan en horario nocturno. Las tres características anteriores aplican a los cuerpos policiales.

El estudio de Segurado Torres, Agulló Tomás, Rodríguez Suárez, Agulló Tomás, Boada i Grau & Medina Centeno (2008) ofrece una mirada sobre las relaciones interpersonales en la institución policial, encontrándose que el 57 % de los agentes encuestados se siente o se ha sentido afectado por acoso laboral, entendiendo esto como el grado de acoso global percibido por los participantes, aun cuando no sean casos diagnosticados como víctimas reales de acoso.

Las percepciones de los agentes de actitudes y situaciones discriminatorias vienen también determinadas por patrones de interacción social negativos entre los miembros de las plantillas. En este sentido, los autores observan que:

La discriminación laboral se ha instaurado en las jefaturas como una práctica habitual de interacción social vinculada con el acoso laboral que, además, se ve respaldada por una cultura corporativa que valora el poder, la jerarquía y el control como principios rectores del funcionamiento interno del Cuerpo de Policía Local.(p. 742).

Los cuerpos policiales venezolanos viven desde hace algunos años un momento peculiar, de profesionalización, valorización y formación en materia de derechos humanos, que se reflejan en la práctica cotidiana a través de la acción de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES, creada en (2009) y la constitución de la Policía Nacional Bolivariana (2007). Precisamente en el proceso de

estructurar la Policía Nacional Bolivariana convergen agentes de múltiples cuerpos policiales de todo el país, con toda la amplia gama de experiencias previas que ello conlleva. Es así como, en el marco del proceso de formación y reentrenamiento para la conformación de la Policía Nacional, durante los días 1 y 2 de diciembre de 2009, se realizó el Primer Encuentro de Mujeres Aspirantes de la Policía Nacional Bolivariana, con la participación de 170 mujeres. En este espacio de participación y construcción colectiva se expusieron las vivencias que son el punto de partida de esta investigación, tales experiencias fueron publicadas posteriormente por el Consejo General de Policía (2010), bajo el título *Tras la equidad de género*.

El encuentro se planteó como objetivo general identificar los principales mecanismos de violencia y discriminación por género que sufren las mujeres policías en el ejercicio de su función, estando el acoso sexual entre los tres primeros mecanismos. Igualmente, se plantea la construcción participativa de algunas propuestas de acción que orienten una futura política de género.

Ante el acoso, la víctima puede asumir distintas estrategias de adaptación y enfrentamiento, García, Hacourt & Bara (2005) en su investigación con 2000 encuestas administradas a trabajadores y trabajadoras belgas arroja que más de la mitad de las víctimas mujeres han adoptado medidas de alejamiento o evasión (54%), luego de haber desarrollado otras estrategias de adaptación. En contraste, sólo un 5% informa intentos de modificar sus condiciones laborales. Aun cuando se percibe algún cambio, la solución les deja un sabor amargo de injusticia. Sin éxito, los planes “de fuga” prevalecen: renunciar, buscar otro trabajo, jubilarse, pedir una pausa en la carrera o tomar un reposo por enfermedad. No sorprende que la solicitud de apoyo (77 % de los casos) se dirija principalmente a las autoridades: superior jerárquico, servicios médicos, autoridades, o bien líderes políticos, abogados, representantes, etc. El efecto de esta diligencia se desdibuja ya que a menudo la víctima estima que la jerarquía ha dejado hacer o que la solución propuesta no es satisfactoria. Lo mismo sucede con los procesos jurídicos, demasiado lentos.

En cuanto al entorno laboral García et al (2005) detectan con decepción que la indiferencia o la participación activa en el aislamiento y las agresiones hacia la víctima predominan en los compañeros de trabajo, frecuentemente, por temor de devenir ellos mismos en víctimas. Incluso, en ciertos casos,

los colegas manifiestan cierto apoyo a la víctima pero fuera del medio laboral, donde se abstienen de mostrarlo abiertamente. Para las víctimas, el apoyo social proviene esencialmente del entorno personal, no obstante, en el seno de las relaciones familiares y comunitarias, ciertas reacciones son percibidas negativamente, como por ejemplo, los comentarios del tipo: “trata de no opinar”, “para que te enganchas”, “ya pasará”...lo que contribuye a incrementar la angustia, si tenemos en cuenta que las víctimas desean evitar sufrimientos a su entorno cercano.

En este contexto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda políticas y prácticas contra el acoso sexual que deberían incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación. La protección contra las represalias debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia. (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2009).

Este trabajo sistematiza un proceso nacido desde el acercamiento a la realidad con la participación de las afectadas, mujeres policías, en la construcción de medidas para prevenir el acoso sexual y de lineamientos para la política destinada a la erradicación del acoso sexual. También se hace seguimiento al Primer Encuentro de Mujeres Aspirantes de la policía (2009), la consolidación de la Universidad Nacional de la Seguridad y las acciones del Consejo General de Policía. Estas dos instituciones son la fuente privilegiada para investigar la acción posterior, rastreando la forma como incidieron las denuncias y recomendaciones surgidas desde la vivencia de estas primeras 170 mujeres, en la estructura y en la práctica de la institución policial. De ahí el interés en captar, partir de la vivencia de las funcionarias policiales, las manifestaciones de acoso sexual y la respuesta institucional ante esta realidad.

Material y Método:

En esta revisión se analizan los relatos sobre las vivencias y las recomendaciones hechas en un encuentro de mujeres policía en el año 2009, tomándolos como punto de partida para el análisis de la política contra el acoso sexual en la institución policial, obtenido a partir de revisión documental, en medios de difusión masiva y textos publicados por la propia institución.

Se recurre a una metodología de cualitativa por considerar que permite capturar el sentido que subyace en lo que se dice sobre lo que se hace. Las investigaciones cualitativas se han caracterizado “por poseer estas dos cualidades indispensables: ser sensibles a la complejidad de la vida humana actual, por un lado, y al mismo tiempo, aplicar procesos rigurosos, sistemáticos y críticos para lograr conocimientos defendibles epistemológica y metodológicamente”. (Martínez, 2004. p.9).

Desde este abordaje metodológico, el presente estudio asume un paradigma interpretativo, que de acuerdo a Miele, Tonon & Alvarado (2012) lo importante “es la comprensión de las relaciones internas y profundas, desde el significado y el sentido que los actores sociales atribuyen a los procesos en los que se ven inmersos; por tanto, interesa lo particular” (p. 213).

Guiados por este paradigma interpretativo, se asume como método el análisis temático, que consiste en:

El tratamiento de la información en investigación cualitativa, que permite identificar, organizar, analizar en detalle y reportar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y re-lectura de la información recogida, para inferir resultados que propicien la adecuada comprensión/interpretación del fenómeno en estudio. (Braun & Clarke citado por Miele et al, 2012, p. 217).

Resultados

Las descripciones de la experiencia, presentadas como ponencias en el Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías “Tras la Equidad de Género” en el 2010, permiten detectar lo que las propias participantes describen como acoso sexual. De las 170 mujeres se encontró un total de 26 relatos que recogen situaciones de acoso, estos relatos corresponden a experiencias propias o a experiencias vicarias con las cuales las trabajadoras se han identificado de alguna forma. Las funcionarias policiales que tomaron la palabra venían de 13 entidades diferentes: Anzoátegui, Aragua, Bolívar, Carabobo, Delta Amacuro, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Portuguesa, Táchira y Zulia, cada una con su correspondiente Cuerpo de Policía (Estadal o Municipal).

Entre las conductas sexuales descritas destacan las de chantaje sexual, donde el agresor, generalmente

en posición jerárquica, fuerza el intercambio de una conducta sexual no deseada, generalmente a cambio de algo. Alcover de la Hera, Martínez Íñigo & Rodríguez Mazo (2004).

(...) 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.

El rechazo de estas conductas tenía como consecuencia, la modificación de las condiciones de trabajo, incrementando la exigencia, acompañado de tratos vejatorios o degradantes, tal como relata una de las funcionarias:

Una 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 (...)

En otros casos la negativa a ceder ante el chantaje sexual tiene como consecuencia la degradación de las condiciones ambientales:

(...) por lo que fue sometida, según por necesidades de servicio, a estar sola en áreas del municipio sin instalaciones sanitarias y sin un filtro de agua, viéndose obligada a retirarse del trabajo que tanto apreciaba por no contar con la equidad de género ni con el apoyo de sus superiores, ya que el jefe de operaciones bajo la política y la influencia de control de su cargo, dominaba todo el ambiente laboral.

Las condiciones ocurridas a funcionarias en ejercicio se inician desde el proceso de ingreso:

Los oficiales que se encontraban allí al mando de los alumnos estaban pendientes de las féminas que llegaban, para ver cuál estaba más buena -como dirían ellos- y así escoger cuál sería la de cada uno. A la que le gusta empiezan a hablarle muy bonito, y si ella no acepta las propuestas hechas viene la peor manera: te hostigan (o, en términos vulgares, casi te matan a “mierdera”) hasta que aceptes, o te vas, o, si no, te marginan durante todo el curso. A mí me lo hicieron, pero más fue a una de mis amigas. En mi caso, cuando empecé a enflaquecerme dejaron de hostigarme para que me acostara con ellos.

Incluso cuando la mujer cede al chantaje, es imposible sustraerse de la situación posteriormente:

Pasaron los meses hasta que logramos graduarnos de Agentes, y un día mi compañera decidió terminar dicha relación porque las cosas ya se estaban saliendo de control y él le dijo estas palabras: “es mejor que te retires por cuenta propia, porque si no yo haré lo imposible por hacerte expulsar de la policía”.

El acoso laboral también puede asumir la forma del hostigamiento, provocando un ambiente de trabajo hostil, desde una posición sexista (Alcover de la Hera... et al, 2004), evidenciado en situaciones de que van desde las palabras obscenas hasta el abuso sexual, pasando por exhibición de material pornográfico y actos lascivos:

El 15 de agosto del año 2009, aproximadamente, me encontraba cerca de una institución policial, donde pude presenciar que un superior agredía verbalmente a una funcionaria policial con palabras obscenas y humillantes que atentan contra la integridad emocional.

(...) 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.

(...) 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 (...)

(...) El recorrido empezó de forma normal pero a medida que transcurría el tiempo el 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.

(...) encontrándome en mis labores de servicio como guardia de comando, se acerca el comandante con una crema en sus manos procediendo a tocar mis hombros y deslizarlas hasta mis senos, reaccionando inmediatamente le exigí que me respetara, él por la actitud que tomé en ese instante toma la decisión de enviarme a prestar mis servicios de seguridad al recinto policial del Retén de Guasina a cuidar presos y matar plagas.

(...) 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.

Incluso se observan actos de acoso ambiental, dirigidos a todo el grupo de mujeres:

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. (...) 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. Una noche estaba de guardia con 24 horas de servicio (...), 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 (...)

Ante estas situaciones y conductas de acoso sexual la respuesta de las policías agredidas es mayoritariamente pasiva. En algunos casos terminan accediendo a las pretensiones del acosador:

(...) Al pasar el tiempo una de ellas decidió tener algo con uno de los superiores insistente, con la finalidad de tener un poco de paz dentro del curso que estábamos realizando; sin embargo, pude notar que las cosas nunca cambiaron, quizás fueron peor de cómo eran antes, y presuntamente, por palabras de mi compañera, él a solas le decía que debía tratarla de esa manera para que nadie supiera que ellos tenían algo, cosa que era mentira porque todos estábamos al tanto de todo, porque eso era algo que no podían ocultar ni dentro ni fuera de la institución. Ellos siguieron con su amor supuestamente a escondidas.

En la mayoría de los casos, mantienen la negativa e intentan apartarse de la situación, algunas al punto de renunciar a sus aspiraciones o carreras en la institución policial:

(...) Es de hacer notar que por miedo dejé 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.

(...) 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.

(...) en algunos casos, los funcionarios llegaron de hecho a abusar sexualmente de algunas de las femininas. 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 (...)

En otros casos las funcionarias no acceden a los requerimientos sexuales de sus agresores, exponiéndose a arbitrariedades a modo de retaliación o incluso realizando un mayor esfuerzo para mantener su desempeño laboral:

(...) En el mes de enero del año 2004 ella, quien se identificó como María, inició sus estudios en la academia de formación de funcionarios policiales donde pudo observar mientras se desarrollaba el curso que sus compañeras tenían que ceder sexualmente a las peticiones de sus instructores para poder quedar entre los 75 puestos disponibles que correspondían a las plazas vacantes luego de egresadas; sin embargo, María por ser casada y por respeto a sí misma se desempeñó excelentemente en el ámbito académico, pero por no ceder a las peticiones sexuales de sus instructores fue desplazada del puesto número 06 de su promoción al puesto número 62, esta acción injusta hizo que se desmoralizara; no obstante, sus ganas de salir adelante pudieron más, llegando a tener un desempeño laboral bastante bueno, obteniendo en sus evaluaciones laborales mensuales un desempeño de 91 a 97 puntos. (Calificación máxima de 100).

(...) Al inicio de mi carrera, las femininas 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 24x24.

(...) este hecho no lo denuncié debido a que sentí 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.

Se encuentran ejemplos de respuestas más activas ante las situaciones de acoso, en la forma de denuncias ante una variedad de instancias, principalmente las autoridades jerárquicas, el departamento denominado “Asuntos Internos” y finalmente la Fiscalía del Ministerio Público:

(...) Valientemente la chica acude a la máxima autoridad del instituto, que dicho sea de paso era una persona 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 (...) nuevamente sufrió de acoso sexual por parte del jefe de operaciones tomando la acción de denunciarlo ante asuntos internos (...)

(...) Una vez estábamos de servicio en un parque y porque no nos vio nos mandó a colocar un arresto de cinco días, enviándonos para una habitación muy pequeña que sólo tenía una litera y un baño, era lo único que cabía. Esa vez estábamos siete femeninas arrestadas por diferentes causas, no permitía que saliéramos ni a comer, fue entonces cuando el esposo de mi compañera buscó un abogado, pero cuando fueron a vernos no le permitieron que entraran, pues nuestro estado era muy deprimente. Luego, buscaron un fiscal del Ministerio Público (...)

(...) 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.

La jerarquía de la institución atendía a las pocas denuncias realizadas ignorando la denuncia o dando

una respuesta tímida (como un traslado a otra zona) o directamente revirtiéndolas en contra de la denunciante, como se desprende de las siguientes experiencias:

(...) 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.

(...) nuevamente sufrió de acoso sexual por parte del jefe de operaciones tomando la acción de denunciarlo ante asuntos internos, ignorando que la funcionaria de asuntos internos y el jefe de operaciones compartían una relación íntima, por lo que fue sometida, según por necesidades de servicio, a estar sola en áreas del municipio sin instalaciones sanitarias y sin un filtro de agua, viéndose obligada a retirarse del trabajo que tanto apreciaba por no contar con la equidad de género ni con el apoyo de sus superiores, ya que el jefe de operaciones bajo la política y la influencia de control de su cargo, dominaba todo el ambiente laboral.

(...) Mientras tanto al jefe se le apertura una investigación y fue cambiado de donde se encontraba para un sector más lejano, donde según otras compañeras siguió haciendo lo mismo con las femeninas.

(...) 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 (...) 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.

(...) 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.

(...) 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 Luis 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 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.

Otro elemento importante, es la actitud de los compañeros de trabajo, quienes frecuentemente se hacen cómplices de la situación o se niegan a creer la situación de la trabajadora, sumando a los perjuicios causados por el acoso en sí, el malestar asociado a la falta de apoyo e incredulidad de sus pares:

(...) una femenina más antigua que yo está casada con un jefe de la plana mayor me tenía rabia porque no quería más femeninas en la zona policial, quería que me sacaran y el esposo le dio el gusto mandándome a una

zona foránea lejos de mi hija enferma con un riñón en herradura y con hipertensión arterial en estudio, para ese entonces tenía 6 añitos de edad y estaba muy complicada. Esta mujer llegó hasta desprestigiarme como funcionaria ante las demás femeninas diciendo sin pruebas barbaridades sobre mí. Yo pasé la novedad a mis superiores pero como era la esposa de un oficial de la plana mayor no le hicieron nada.

(...) 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 cómo 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.

(...) 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.

A modo de resumen se presenta la descripción de la experiencia de una de las funcionarias, quien presenció y acompañó solidariamente a la afectada:

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.

Descrita la situación anterior, en el marco de un encuentro, que por su sola realización implicaba esperanza, las mujeres policías participantes realizan una serie de propuestas siendo las más reiteradas aquellas que se refieren a la formación de todo el funcionariado en materia de derechos de la mujer y en cuanto al acoso laboral, desde talleres hasta materias integradas al pensum de la formación policial.

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.

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.

Incluso se comparte las experiencias adelantadas en este sentido:

(...) 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.

Otras propuestas destacadas son el establecimiento de sanciones a los actores del acoso sexual y el estímulo a la denuncia, incluyendo la creación de oficinas o instancias que atiendan las denuncias.

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.

Se debe crear una Oficina receptora de denuncias la cual debe garantizar la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.

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.

El Consejo General de Policía es el ente que se ocupa de diseñar las políticas públicas que en materia policial sean necesarias de cara a la reforma policial y la implementación de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional. En tanto que la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad –UNES– es la institución universitaria especializada que se encarga de la profesionalización y el desarrollo integral de funcionarias y funcionarios de la seguridad ciudadana en el país. Ambas instituciones inciden sobre los cuerpos policiales en todo el territorio nacional, con normas y actividades que incluyen a cuerpos, municipales, estatales y nacional. Coordinada por ambos entes, se mantiene la política de formación y encuentros, según lo reseña la Agencia Venezolana de Noticias:

Porque la igualdad de género es un aspecto transversal en la sociedad y no escapa de

ser fundamental en el seno de los cuerpos de seguridad ciudadana del Estado, este miércoles se realizó simultáneamente en los estados Anzoátegui, Barinas, Bolívar y Mérida, así como en Caracas, el taller “Y a solas te digo”, con el cual el Consejo General de Policía instruyó acerca de las diferentes formas con que las mujeres policías pueden empoderarse de espacios tradicionalmente ocupados por la figura masculina, que las colocan en situación de desventaja. (AVN, 2013, Febrero 6).

Más allá se trasciende a la formación de los cuadros directivos, es así como el jueves 30 de mayo de 2013, el Correo del Orinoco reseña bajo el título “La UNES instruye a directoras y directores de cuerpos policiales”, recogiendo las palabras siguientes:

Nos acompañan directores de los distintos cuerpos de policías municipales, estatales y de la Policía Nacional Bolivariana (PNB), para comenzar un curso que tiene una duración de prácticamente seis meses, en el ámbito estratégico: un nuevo modelo de policía, diseño del ámbito de planificación, de monitoreo, de indicadores de desempeño, señaló la rectora de la UNES, Soraya El Achkar.

Con un programa de cinco ejes, el curso incluye en uno de ellos la igualdad y equidad de género en los cuerpos policiales.

En cuanto al marco normativo se publica en Gaceta Oficial número 39.556 una resolución que establece las Normas y Garantías Relativas a los Derechos de las Mujeres, a la Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos de Policía Nacional Bolivariana y demás Cuerpos de Policía Estadales y Municipales. El propio Consejo General de Policía asocia la resolución al seminario.

Esta resolución es resultado de un amplio proceso de consulta realizado por el Consejo General de Policía con diversos actores para impulsar la participación en el diseño de las políticas públicas. Inicialmente se debatió el tema de género en los cuerpos de policía en el primer Encuentro de Mujeres Policías Aspirantes a la Policía Nacional Bolivariana, realizado en el año 2009. (Consejo General de Policía, 2010, Noviembre 30).

La resolución es luego divulgada entre los funcionarios policiales para su puesta en práctica, a través de una

Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policía, titulada Reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales Equitativamente diferentes (Consejo General de Policía, 2010). Esta guía de conducta, incorpora el acoso sexual como una forma violenta de discriminación de género, que debe ser reconocida como tal y visibilizada. Describe la situación en los siguientes términos:

Se constata con preocupación que el acoso sexual en los cuerpos policiales es un problema padecido y sentido significativamente por las funcionarias. Las víctimas se encuentran en un estado de indefensión, ya que las instancias de control interno no son capaces de garantizarles su protección ni la sanción del hecho. (p. 25).

Ante esta situación recomienda a los cuerpos policiales, bajo el título Obligación N° 4:

Garantizar el estricto cumplimiento de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y que se registre y sancione todo tipo de práctica discriminatoria y todo tipo de violencia de género tanto dentro de los cuerpos policiales como en la prestación del servicio. Las denuncias recibidas deben ser tramitadas en un lapso no mayor a 48 horas (como lo establece la ley) (p. 27).

Hace también recomendaciones a los funcionarios, llamándolos a la solidaridad con las acosadas y a las funcionarias en particular les solicita la visibilización de la situación y la denuncia. A fin de favorecer el cumplimiento de estas recomendaciones, la Resolución establece la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, ubicada organizacionalmente en el Vice-ministerio del Sistema Integrado de Policía Adscrito al Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz, asignando entre sus atribuciones el diseño de programas de fortalecimiento ético y moral para evitar la ocurrencia dentro de los cuerpos de policía de acoso sexual. Igualmente asigna entre las atribuciones de la Unidad:

4. Velar por la atención integral, oportuna y eficaz a la víctima de discriminación de género dentro de los Cuerpos de Policía; así como supervisar

el correcto, oportuno y satisfactorio desarrollo y culminación de la investigación, como la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan, atinentes a las denuncias de discriminación de género recibidas por las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género y por la Oficina de Control de Actuación Policial, en los casos en los que esté involucrado un funcionario o una funcionaria policial. (p. 36)

En la guía se recomienda a las funcionarias:

Identificar y visibilizar como delitos los actos de acoso, hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual de los que tú o tus compañeras policías hayan sido víctimas y haz la denuncia correspondiente ante la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género y la Oficina de control de la actuación policial. (p. 28)

Efectivamente, entre las propuestas organizativas para la atención al acoso sexual, la Resolución indica que:

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

Estarán integradas (...) por un equipo de al menos tres (3) funcionarias policiales con formación en materia de género, serán designadas por la Unidad de Igualdad y Equidad de Género por un periodo de dos (2) años, contando a partir de la creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género. Este sistema de designación será de carácter transitorio, ya que una vez cumplido el plazo estipulado, el Consejo de Igualdad y Equidad de Género definirá el método de elección que garantice la participación en el proceso de todas las funcionarias de los distintos Cuerpos de Policía. (p. 41)

Es importante indicar que las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género poseen un alto nivel jerárquico

dentro del organigrama de la institución, por estar adscritas a la Dirección General de cada cuerpo policial, además de mantener conexión directa con la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, lo que garantiza cierto nivel de autonomía para el cumplimiento de su función. En otro sentido, es relevante que las Secretarías están integradas exclusivamente por mujeres, lo que facilita a las víctimas la denuncia y a las integrantes la identificación con las situaciones de discriminación e inequidad por razón de género.

Revisado el marco legal y las propuestas organizativas, se revisa ahora su efectiva implementación, en este sentido se realiza una búsqueda en los medios de información impresos y electrónicos, encontrándose algunos ejemplos significativos, el 13 de marzo de 2012:

Este viernes, en la sede de la Fiscalía General de la República, fue instalado el Consejo de Equidad e Igualdad de Género en los cuerpos de policía, órgano asesor, coordinador y articulador interministerial e interinstitucional de carácter permanente adscrito al Vice-ministerio del Sistema Integrado de Policía. (Consejo General de Policía, 2012)

El 27 de julio del mismo año, son creadas las Secretarías, según refiere el departamento de prensa del propio Consejo General de Policía (2012):

Un total de 443 funcionarias policiales fueron designadas para conformar las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género en cada uno de los cuerpos de policía del país. Las Secretarías tienen como objetivo minimizar la desigualdad hacia la participación de las mujeres en la función policial y de dirección de los cuerpos de policía, erradicar las conductas y la discriminación hacia las mujeres, así como velar por la atención oportuna e integral a las víctimas por violencia de género. “Las Secretarías estarán bajo la coordinación de tres mujeres, que son la piedra angular de este proceso que tiene como intención avanzar en la garantía de la igualdad y equidad de género dentro de los cuerpos de policía”, añadió (el Presidente del Consejo de Igualdad y Equidad de Género, Gustavo Rosario).

Es interesante ver algunas respuestas en cuerpos policiales regionales. En el estado Zulia se reseña el evento en estos términos:

Los derechos e igualdad de oportunidades laborales de las mujeres oficiales del Cuerpo de Policía del estado Zulia (CPEZ), estarán garantizados desde hoy con la apertura de la Secretaría de Equidad e Igualdad de Género, que estará a cargo de la comisionada agregada Yajaira Acosta y funcionará en la sede de la Dirección General de esta institución policial.

El director del Cuerpo de Policía del estado Zulia, Jesús Cubillán, agregó que desde su despacho respaldará totalmente la gestión de esta secretaría que romperá con muchos paradigmas negativos que por décadas se han fomentado en las instituciones policiales en torno a las capacidades y destrezas de la mujer policía. (Prensa Gobierno del Zulia, 2012, Agosto 7)

En el estado Portuguesa la prensa regional expone:

Adecuándose al nuevo modelo policial, siguiendo las recomendaciones del consejo general de policía y los lineamientos del Director del Cuerpo de policía José Arape, el fin de semana se realizó un taller en materia de género, organizado por las integrantes de la mencionada Secretaría: Supervisora (CPEP) Torres Yadira, Oficial Agregado (CPEP) Vargas Martina, Oficial Agregado (CPEP) Bastidas Athays, Oficial (CPEP) Gil Brismary.

Esto ayuda al avance de la institución en su transformación, incorporando los principios de igualdad y equidad género como aspecto sustantivos, tanto en su funcionamiento interno como en la prestación de servicio, mejorando las situaciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, logrando una ciudadanía más integral, aseguraron los policías. (El Regional, 2012, Julio 10.)

En la página web de la Policía del Estado Lara se incorpora información sobre la Oficina de la Secretaría de Equidad e Igualdad de Género, describiendo su misión, visión, y políticas (Policía Lara, 2013).

Este no es un camino libre de obstáculos y ha requerido la vigilancia del Vice-Ministerio del Sistema Integrado de Policía (VISIPOL). Así, en mayo de 2013, el Instituto Autónomo de Policía del Estado Cojedes, titula en su página web “Reactivan secretaría de equidad e igualdad de género en policía estatal”, indicando:

En el Instituto Autónomo de Cuerpo Policía del Estado Cojedes (IACPEC), se realizó la activación de la secretaría de equidad e igualdad de género, actividad que se está realizando en cada una de las regiones, donde estuvieron presentes Policía Estatal y Municipal del estado Cojedes y Policía estatal de Portuguesa, la cual buscan organizar los planes de trabajo de esta Secretaría de manera que estén todos interrelacionados y se pueda lograr al final que estas actividades se realicen en todo el país.

Rosalba Gómez Lozano, coordinadora de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, del Viceministerio del Sistema Integrado Policial (VISIPOL), explicó que esta secretaría tiene como funciones velar por los derechos de las mujeres policías, que no exista discriminación de género (...) además de recibir denuncias por violación de leyes dentro de los organismos de seguridad por otros funcionarios o sus superiores; (...) Asimismo mencionó, se están recogiendo los datos de la cantidad de femeninas con que cuenta este cuerpo policial y dónde están ubicadas, verificando si se están respetando las normas en relación al grado y ascensos, si los mismos se realizan a tiempo, si los permisos de maternidad están influyendo dentro de sus posibilidades de ascenso, para que no se anteponga discriminación en relación a esto, y al mismo tiempo adoptando medidas positivas en relación a las mujeres; acotó. (IAPEC, 2013)

Sobre este proceso de implementación de las Secretarías de Equidad e Igualdad de Género la voz de las mujeres policía incorporadas en ellas adelanta un balance:

Oficial Fabiana Sánchez

Policía del Estado Barinas (Servicio de Policía Comunal)

En nuestras comunidades las mujeres policías somos muy bien aceptadas y los vecinos

expresan más las inquietudes ya que nos ven con mayor confianza, hay más empatía y se resuelven los problemas con mayor facilidad que con los funcionarios hombres. El hecho de tener ahora una Secretaria de Igualdad y Equidad de Género es muy importante ya que allí podemos acudir aquellas funcionarias que hemos sido vejadas o maltratadas ya que se nos respetaran nuestros derechos.

Oficial Jefe Mayoris Blanco

Policía municipal Simón Rodríguez (Anzoátegui)

La comunidad acepta más a las funcionarias policiales en virtud a su sensibilidad humana que transmite. Nos ven con mayor confianza cuando estamos día a día cumpliendo nuestro deber. Por eso la importancia que tiene haber conformado la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género es que se le está dando mayor alcance a lo que significa tener una mujer en dentro de la función policial (...) Hasta los momentos el director del cuerpo de policía nos ha dado ese derecho y esa importancia de asumir cargos de dirección dentro de la institución y hemos recibido buen trato por nuestros compañeros, expresó. (Consejo General de Policía, 2012, Julio 27).

En cuanto a la efectiva sanción de los funcionarios policiales la Agencia Venezolana de Noticias AVN (2013, Mayo 15) refiere las estrategias y mecanismos adelantadas por el Consejo General de Policía (CGP) que incluye una serie de talleres sobre controles internos y externos de los cuerpos de policía con el propósito de impulsar la aplicación del derecho policial, creado con el nuevo modelo policial venezolano.

Entre los mecanismos de control están las Oficinas de Respuesta a las Desviaciones Policiales (ORDP), la Oficina de Atención a la Víctima, los Comités Ciudadanos de Control Policial (CCCP), los Consejos Disciplinarios de Policía y el Sistema de Información Estratégica y Transparencia Policial (SIETPOL). Es de destacar que la Dirección de los Consejos Disciplinarios está a cargo de la Oficina Nacional de Supervisión Disciplinaria del VISIPOL, cuya titularidad es ejercida por una mujer, la Doctora Mónica Granado. No fue posible obtener información sobre las sanciones procesadas y el resultado de las

mismas, lo cual permitiría conocer la eficiencia de los mecanismos de control disciplinario y ampliar el efecto disuasivo de la sanción.

Conclusiones

El análisis temático de los discursos de las funcionarias policiales revela la existencia de prácticas de acoso sexual en los cuerpos policiales a nivel nacional, en concordancia con lo que indica la literatura respecto a instituciones masculinizadas y altamente jerárquicas.

La forma de acoso sexual mayormente identificada por las mujeres participantes es el chantaje sexual, seguida de prácticas de agresión sexual. También se identifican formas de acoso ambiental.

La mayor parte de las funcionarias muestra una actitud pasiva ante el acoso sexual, bien cediendo al acoso, bien apartándose de la situación a través de la renuncia o traslado de puesto. Otras se mantienen en sus puestos y realizan esfuerzos adicionales para proseguir la carrera policial. En todos los casos se describen consecuencias socioeconómicas y afectación de la salud. Cuando las funcionarias reaccionan activamente interponen denuncias ante los superiores jerárquicos, la Oficina Asuntos Internos o en Ministerio Público.

La respuesta de la institución ante el acoso sexual, es nula en buena parte de los casos y en otros las medidas tomadas son leves y temporales, generando una percepción de impunidad. En todos los casos las funcionarias policiales denunciadas son desmejoradas después de la denuncia, por la vía del hostigamiento, el deterioro de las condiciones de trabajo, las limitaciones para avanzar en la carrera policial y el cuestionamiento a su integridad.

Los compañeros de trabajo observan sin intervenir en la mayor parte de los casos, haciéndose cómplices en otros, particularmente cuando se trata de chantaje sexual. Cuando los compañeros intervienen de alguna manera es generalmente ante actos de violencia sexual.

En cuanto a las medidas tomadas por la institución policial en los últimos tres años las mismas se adecuan a las recomendaciones de OIT, existe una pública y reiterada declaración de criterios en contra del acoso sexual, se ha adoptado procedimientos para la denuncia del acoso sexual incorporando estructuras en el organigrama institucional que respetan la confidencialidad, se mantiene una estrategia de formación y comunicación sobre el tema y la manera de prevenir, denunciar e intervenir. En cuanto a las

sanciones disciplinarias se evidencia la existencia de órganos para la investigación y sanción.

Reflexión final

La acción institucional ante el acoso sexual en los cuerpos policiales es una importante muestra de buena voluntad que apunta en el sentido correcto, sin embargo es un largo camino lleno de obstáculos, que confronta una estructura patriarcal tradicional, que seguramente buscará las formas para acomodar

el nuevo marco a las viejas prácticas, en una suerte de estrategia gatopardiana. Llama la atención la poca difusión de estos avances, que bien podrían estimular respuestas semejantes en otros ámbitos laborales donde también se susurra a gritos la presencia de esta conducta abusiva como son los centros de educación superior y los de prestación de servicios de salud. Es necesario romper los muros del silencio y visibilizar esta forma devastadora de abuso de poder, que ataca en la esfera más íntima, la sexualidad.

Referencias Bibliográficas

- Alcover de la Hera, C., Martínez Íñigo, D. & Rodríguez Mazo, F. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Barcelona: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Agencia Venezolana de Noticias. (2013, Febrero 6). *Capacitan a mujeres policías para luchar por equidad de género en cuerpos de seguridad*. Recuperado de: <http://www.avn.info.ve/contenido/capacitan-mujeres-polic%C3%ADas-para-luchar-equidad-g%C3%A9nero-cuerpos-seguridad>
- Agencia Venezolana de Noticias. (2013, Mayo 15). *CGP inició talleres sobre controles internos y externos a cuerpos policiales*. Recuperado de: <http://www.avn.info.ve/contenido/cgp-inici%C3%B3-talleres-sobre-controles-internos-y-externos-cuerpos-policiales>
- Bembibre, C. (2000, Abril 24). *Siempre ha existido el acoso moral. Entrevista a la autora francesa Marie-France Hirigoyen*. Recuperado de: <http://www.pagina12.com.ar/2000/00-04/00-04-24/pag19.htm>
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (2009). *El acoso sexual. Un problema de relaciones de poder*. Recuperado de: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm
- Correo del Orinoco. (2013, Mayo 30). *La UNES instruye a directoras y directores de los cuerpos policiales*. Recuperado de: www.correodelorinoco.gob.ve
- Dias, I. (2008). Violencia contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 11-23.
- El Regional (2012, Julio 10). *Crean Secretaría de Igualdad y Equidad de Género en la PEP*. Recuperado de: <http://elregional.net.ve/2012/07/crean-secretaria-de-igualdad-y-equidad-de-genero-en-la-pep/>
- Escudero, C. (2009, Noviembre 11). El típico acosador es una persona hiperadaptada. En: *Artemisa Noticias*. Recuperado de: <http://www.artemisanoticias.com.ar/site/notas.asp?id=26&idnota=6777>
- García, A., Hacourt, B. & Bara, V. (2005). Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses. *Pistes*, 7(3), article 6. Recuperado de: <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a6.htm>
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Editorial Trillas.
- Mieles Barrera, M., Tonon, G. & Alvarado Salgado, S. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, 74, 195 – 225.
- Segurado Torres, A., Agulló Tomás, E., Rodríguez Suárez, J., Agulló Tomás, M., Boada i Grau, J. & Medina Centeno, R. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local. [Versión electrónica]. *Psicothema*, 20(4), 739-44.
- Venezuela. Asamblea Nacional. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007, 25 de Noviembre). En: *Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República*, 38.668. [en línea]. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/gaceta/abril/230407/230407-38668-02.html>
- Venezuela. Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de

- Trabajo. (2005, Julio 26). En: *Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República*, 38.236. [en línea]. Recuperado de: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html
- Venezuela. Asamblea Nacional. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012, 30 de Abril). En: *Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República*, 6.076. [Extraordinaria]. [en línea]. Recuperado de: <http://www.lottt.gob.ve/>
- Venezuela. Consejo General de Policía. (2010). *Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policía*. Caracas: Autor. (Colección Baquia, 5).
- Venezuela. Consejo General de Policía. (2010). *Tras la equidad de género*. Caracas: Ediciones Consejo General de Policía.
- Venezuela. Consejo General de Policía. (2010, Noviembre 30). *Publicada normativa sobre igualdad y equidad de género en cuerpos policiales del país*. Recuperado de: www.consejopolicia.gob.ve
- Venezuela. Consejo General de Policía. (2012, Marzo 13). *Instalado Consejo de Equidad e Igualdad de Género en cuerpos de policía*. Recuperado de: www.consejopolicia.gob.ve/index.php/noticias-cgp/noticias/1522-instalado-consejo-de-equidad-e-igualdad-de-genero-en-cuerpos-de-policia
- Venezuela. Consejo General de Policía. (2012, Julio 27). *Conformadas las Secretarías de Igualdad y Equidad de Género en los cuerpos de policía del país*. Recuperado de: <http://www.consejopolicia.gob.ve/index.php/noticias-cgp/noticias/1679-conformadas-las-secretarias-de-igualdad-y-equidad-de-genero-en-los-cuerpos-de-policia-del-pais>
- Venezuela. Consejo de Ministro. Ley de Policía Nacional y del Servicio de Policía (2007, Febrero 1). En: *Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República*, 38.617. [en línea]. Recuperado de: <http://sicsemanal.files.wordpress.com/2008/04/ley-de-policia-nacional-venezuela.pdf>
- Venezuela. Policía del Estado Lara. (2013). *Oficina de la Secretaria de Igualdad y Equidad de Género del Cuerpo de Policía del Estado Lara*. Recuperado de: <http://policia.lara.gob.ve/index.php/adecuacion-policial/oficina-de-la-secretaria-de-igualdad-y-equidad-de-genero>
- Venezuela. Instituto Autónomo de Cuerpo Policía del Estado Cojedes. (2013, Mayo 28). *Reactivan Secretaría de Equidad e Igualdad de Género en Policía estatal*. Recuperado de: <http://www.policiacojedes.gob.ve/policia/2013/05/28/reactivan-secretaria-de-equidad-e-igualdad-de-genero-en-policia-estadal/>
- Venezuela. Prensa Gobierno del Zulia. (2012, Agosto 07). *CPEZ Estrena Secretaría de Equidad e Igualdad de Género*. Recuperado de: http://96.125.174.129/sucesos/36_3-sucesos/40736-cpez-estrena-secretaria-de-equidad-e-igualdad-de-genero.html

Fecha de recepción: 22 de mayo de 2013
Fecha de aceptación: 25 de julio de 2013



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldon

FORMANDO EL RECURSO HUMANO PARA
EL SISTEMA PÚBLICO NACIONAL DE SALUD

POSTGRADOS DE ESPECIALIZACIÓN EN:

-  Gestión en Salud Pública
-  Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral
-  Epidemiología
-  Epidemiología de las Enfermedades Metaxénicas
-  Manejo de Vectores y Reservorios en Salud
-  Medicina General Integral

CURSOS Y CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE:

- Diplomados a Distancia
- Escuela de Nueva Ciudadanía
- Jornadas Científicas "Dr. Arnoldo Gabaldon"
- Programa Intensivo de Formación
- Jornadas de Epidemiología
- Jornadas de Salud Pública
- Jornadas de Salud Ocupacional

+ Servicios y productos que ofrece el IAE

Sala y Aula Telemática
Salones con equipos multimedia
Educación a Distancia: www.ead.iaes.edu.ve
Servicios de Documentación
Producción Editorial y Publicaciones Periódicas
Biblioteca Virtual en Salud Venezuela: www.bvs.org.ve

visite: www.iaes.edu.ve

Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon"
Av. Bermúdez Sur, N° 93 - Telfs.: (0058)(0243) 232.82.17 - 232.08.33 - 232.56.33
Maracay, estado Aragua - Venezuela



Gobierno Bolivariano
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular
para la Salud

