

## VIVENCIAS DE MUJERES POLICÍAS VENEZOLANAS EN SU ÁMBITO LABORAL

Cecilia Aulí Martínez.<sup>1</sup>  
cecilia.auli@gmail.com  
VENEZUELA

Fecha de recepción: 10 de enero de 2012  
Fecha de aceptación: 13 de febrero de 2012

### RESUMEN

La violencia es una problemática compleja y multifactorial, que ha trascendido su expresión física y se aproxima a formas más sutiles y naturalizadas, las cuales afectan la vida cotidiana y laboral de las personas, especialmente de las mujeres. Este artículo presenta las voces de mujeres policías venezolanas en sus experiencias laborales. La revisión documental sobre el cambio de modelo policial y entrevistas con oficiales venezolanas acerca de su trabajo, muestran su participación en la institución que cuida de la seguridad ciudadana y dan luz acerca de las formas en que las mujeres policías viven la violencia y la discriminación.

### ABSTRACT

Violence is a complex and multifactorial problematic, which has far-reaching its physical manifestation and is approaching more subtleties and naturalized forms, which affect quotidian and laboral life of people, specially women. This article presents, in the voices of venezuelan policewomen, the experiences they have lived during their working time. Documentary revision concerning the changes that have occurred in the police model of action complemented with interviews realized with venezuelan women officials, demonstrate their participation in an institution on charge of protecting the security of citizens, and also enlighten about the different forms in which these policewomen live violence and discrimination.

**Palabras clave:** mujeres policías, violencia, trabajo. **Key words:** policewomen, violence, work.

1 Licenciada en Psicología, Mención Psicología Social en la Universidad Central de Venezuela.

## ¿ QUÉ ES SER POLICÍA EN VENEZUELA? AYER Y HOY

Este estudio se centra en escuchar las voces de algunas mujeres policías venezolanas acerca de la violencia. Considerando que ellas forman parte de un contingente de policías, formados en la antigua estructura y normativa de los cuerpos de seguridad, que ahora participan y constituyen la nueva Policía Nacional Bolivariana (PNB), creada en Caracas, a finales de 2009, es relevante contextualizar esta aproximación para comprender las experiencias de estas oficiales en su vida cotidiana y, en particular, en su ámbito laboral.

Oír las voces de las funcionarias dialogando sobre las violencias contra la mujer y las que ellas mismas infligen, puede ampliar el enfoque del problema y de la solución, dado que, especialmente, las oficiales se encuentran en ambos lados de la balanza. En uno pueden estar sujetas a cualquier tipo de violación de sus derechos, de sus libertades, de sus opciones, de sus aspiraciones, de sus reconocimientos, de sus identidades, de sus cuerpos, tanto por hombres como por mujeres; y, por otra parte, en su diaria labor parecieran estar «autorizadas» para ejercer la fuerza y, entrelíneas, para abusar del poder como policías y como madres.

### EL «VIEJO MODELO» POLICIAL VENEZOLANO: DETALLES DE SU DIAGNÓSTICO

El crecimiento de la violencia y de la inseguridad en Venezuela es evidente como lo es también la participación activa de policías en hechos delictivos de distinta índole, desde la pérdida de expedientes hasta las golpizas indiscriminadas, pasando por diversas formas de corrupción como el «matraqueo»<sup>2</sup> el «parceleo»<sup>3</sup>, hasta llegar a los abusos y muertes en enfrentamientos, ajusticiamientos, entre otros hechos. La Red de Apoyo por la Justicia y la Paz, organización sin fines de lucro que trabaja por los Derechos Humanos en Venezuela, tiene dentro de sus publicaciones, el resumen de los casos trabajados por ellos y en los que están involucrados tanto policías como militares, durante los años 2000 a 2007. Se presentan datos como las denuncias a cuerpos policiales, 126 señalan al Cuerpo de Investigaciones Científicas,

- 2 El «matraqueo» consiste en solicitar dinero para no aplicar sanciones a los ciudadanos, por ejemplo, multas por infracciones de tránsito.
- 3 Se denomina «parceleo» a la contratación de policías, por parte de los dueños de negocios, con la finalidad de que vigilen y cuiden sus bienes, dejando de prestar su servicio policial en donde han sido asignados/as

Penales y Criminalísticas (CICPC), 79 a la Policía Metropolitana, 54 a la Guardia Nacional y 31 al Ejército, sin contar con los procedimientos en donde actúan varias de estas instituciones a la vez (Red de Apoyo por la Justicia y la Paz, 2008).

Estas actuaciones policiales y muchas más referidas permanentemente por la prensa nacional y local, entre otros factores, propiciaron que la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL) realizara un diagnóstico e hiciera distintas propuestas para la solución de estas problemáticas, en un informe presentado por Andrés Antillano y el Centro para la Paz y los Derechos Humanos de la Universidad Central de Venezuela (2006), llamado «Características de la Policía Venezolana», el cual dio lugar, posteriormente, al nacimiento de la Policía Nacional Bolivariana (PNB).

Hasta ese momento, la policía en Venezuela, como en otros países del mundo, tenía como finalidad última, en teoría, cuidar del orden público, lo que significaba apaciguar conflictos sociales, además de hacer cumplir la ley. Actualmente se pretende que su trabajo sea prevenir y resolver problemas vinculados con la inseguridad, en otras palabras, su propósito debe ser la seguridad ciudadana. A tal efecto, el diagnóstico de la CONAREPOL (Antillano y el Centro para la Paz y los Derechos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, 2006) se ocupó de observar distintos elementos, tales como identificar el número de funcionarios a nivel municipal, estatal y nacional en las distintos cuerpos policiales, sus funciones, su desempeño, su relación con la comunidad, su dotación, equipamiento y presupuesto, su proceso de ingreso y selección, su formación, entre otros aspectos de importancia para caracterizar a la policía venezolana. Todo ello con la mira puesta en las estrategias para construir una nueva actuación policial acorde con las necesidades y exigencias del momento social, histórico y político que se vive en este país.

La actividad diaria de la policía es muy variada, se podría hacer una larga lista de acciones: patrullar las calles, realizar investigación criminal, mantener el control de manifestaciones, efectuar tareas administrativas, entre otras. ¿Y cómo lo hacen? Pues mediante la coacción y el uso de la fuerza física que son propiedades definitorias de la actividad policial (Gabaldón, Birkbeck y Bettioli, 1990), siempre con la disyuntiva entre hacer cumplir la ley o mantener la paz. Por otra parte, y a sabiendas que ellos y ellas tampoco deberían incumplir, en términos generales, la ley (Constitución y demás leyes), como cualquier ciudadano, su trabajo está signado por el silencio y un grado alto de discrecionalidad. Tal ponderación radica en

su capacidad para ejercer su tarea y, por otra parte, en el poder para decidir cuál curso de acción tomar en una situación determinada. A la vez, la policía es un cuerpo impenetrable, difícil de conocer. Estos son los puntos principales de las modificaciones que fueron hechas a la forma de actuación de los oficiales de la PNB en el ejercicio de sus funciones y a la institución en su totalidad.

### **DEL «VIEJO» AL «NUEVO» MODELO POLICIAL: DOBLE RETO PARA LA MUJER COMO POLICÍA**

En Gaceta Oficial N° 5.940 del 7 de diciembre de 2009 se promulga la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional en la cual se crea y organiza el Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (CPNB), dependiente del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y de Justicia. Tal institución policial se constituye como una de las propuestas sugeridas por la CONAREPOL y que el Consejo General de Policía decide emprender, a mediados del año 2009, mediante un proceso de migración de policías metropolitanos para conformar el nuevo cuerpo policial. Así, en grupos de aproximadamente 1000 aspirantes, con únicamente un 10% de personal femenino, se da inicio al proceso de selección, el cual consistió en diferentes pruebas tanto psicométricas, psicológicas como médicas y físicas. Quienes obtuvieran niveles satisfactorios en el perfil que evaluaba su desempeño como policía, entonces optaban por la última prueba: 12 semanas de reentrenamiento en el Centro de Formación Policial (CEFOPOL) con sede en Catia. Durante 2009-2010 se formaron cuatro cohortes de aspirantes, incluyendo en la última, algunos oficiales de otras policías, tanto de Caracas como del Interior que deseaban, por voluntad propia, pertenecer a la recién fundada PNB.

La función como policía, en el nuevo modelo, está definida en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009) y, entre otras acciones, dice que un/a funcionario/a debe: «1. Proteger el libre ejercicio de los derechos de personas, de las libertades públicas y la garantía de la paz social. 2. Prevenir la comisión de los delitos e infracciones de disposiciones legales, reglamentarias y ordenanzas municipales» (2009: 1493-1494).

La transición hacia un modelo más humanizado y con un uso de la fuerza desde una perspectiva progresiva y el empleo de las armas de fuego como último recurso, conforman un primer paso, muy importante para la transformación de los cuerpos policiales y su quehacer en relación con

los ciudadanos<sup>4</sup>. Otro de los elementos que caracterizará tal cambio es la formación y profesionalización de los y las funcionarios/as. En este sentido, en enero de 2011 inicia actividades formales la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Ésta, de acuerdo con lo establecido por la misión Alma Mater, presenta en cada uno de sus Programas Nacionales de Formación (PNF) las particularidades propias de cada área de la Seguridad Ciudadana, para lograr la unificación y profesionalización de los diversos Cuerpos de Seguridad del país.

Y es allí, en este contexto de cambios profundos dentro de la institución policial, donde las mujeres que son funcionarias activas, algunas con una larga experiencia en el campo, prestan su servicio. Pero aún es un entorno de discriminación y de desigualdad, aún es un mundo de hombres, en el cual «existe un grado preocupante de desconocimiento de los derechos relacionados con los principios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres» (Consejo General de Policía, 2010b: 15), que se refleja en grandes desventajas para el componente femenino, además de la diferencia numérica y jerárquica, en la «distribución de tareas y funciones, inadecuación de infraestructura y equipamiento, violación de los derechos laborales y especiales (como maternidad, lactancia y embarazo), así como los derechos a la integridad personal y a una vida libre de violencia» (Consejo General de Policía, 2010b: 15-16).

Para llevar a efecto la institucionalización de la igualdad y de la equidad de género, que incluye al personal femenino como masculino, se requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo y, además, planes y presupuesto. Las mujeres que han decidido ser policías y pertenecen a la PNB tienen como reto esa innovación compleja, apoyadas por la nueva institución policial que es recorrida por una idea que atraviesa a personas y quehaceres: el respeto por los Derechos Humanos. Esto significa que su presencia allí comporta nuevas visiones que han de trascender al contexto masculino, tanto en lo ideológico como en lo operativo y en lo interno y externo.

#### **SER MUJER POLICÍA EN VENEZUELA: ALGUNAS VOCES**

El informe de la CONAREPOL indica que «del total de funcionarios policiales, la mayoría son de género masculino (86,7%) y tan sólo un 13,13%

---

4 Esto se regula en el Capítulo II de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009) que trata del Uso de la Fuerza y el Registro de Armas.

son mujeres» (Antillano y el Centro para la Paz y los Derechos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, 2006: 90). Asimismo, explican que el número de mujeres en las distintas policías, tanto estatales como municipales «es un indicador de apertura y desarrollo de su carácter civil, además que parece relacionarse con estilos policiales menos agresivos». Complementan la información diciendo que, para noviembre de 2006, el total de policías ascendía a 69.122, de los cuales únicamente 9.147 eran mujeres.

Tales proporciones permanecen. Así, vemos que durante la primera cohorte de reentrenamiento de aspirantes a la PNB se formaron 107 mujeres. Durante ese período de estudio se realizó un encuentro en donde se abrió la posibilidad de que las «femeninas»<sup>5</sup> hablaran acerca de sus vivencias en el cuerpo policial y que identificaran los problemas más importantes que ellas consideraban deberían ser expuestos a las nuevas autoridades del cuerpo policial naciente.

Las conclusiones no sorprenden: lo prioritario es tratar el acoso laboral y el acoso sexual a que son sometidas las mujeres en los cuerpos policiales. Lo que sí debe señalarse es la apertura con que ellas tomaron el tema y decidieron colaborar, dar sus aportes a la reflexión grupal, cuyo tema central era la violencia de género. A partir de ese singular evento, se empezó a trabajar dentro de la institución en la atención de ese tipo de casos. Con el tiempo y el fortalecimiento de los procesos y las normas, es altamente probable que las mujeres policías asuman su condición y exijan respeto por su ser y su hacer, a la vez, que los hombres policías asuman lo mismo en cuanto a sí mismos y respeten a sus compañeras de labor.

La segunda experiencia consistió en el I Seminario Internacional de Mujeres Policías, realizado el 8 y 9 de marzo de 2010, cuyo tema central fue el ejercicio de la función policial con equidad de género y cuyos resultados fueron publicados por el Consejo General de Policía (2010a). Para ese encuentro, alrededor de 150 funcionarias de distintas policías enviaron ponencias y más de 200 mujeres policías participaron en el encuentro. Las experiencias narradas por las funcionarias fueron clasificadas en 5 grandes categorías: Acoso sexual, Acoso u Hostigamiento, Asimilación a la perspectiva masculina, Inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo y Romper el Techo de Cristal; éste último hace referencia a los prejuicios, a las limitaciones «invisibles» que tienen las mujeres policías en diferentes ámbitos de la institución que no permiten sus ascensos y ocupar puestos de dirección,

---

5 Así las llaman «los masculinos» dentro de su argot policial.

orientación y supervisión. En ocasiones también describe los comportamientos y valores que encarnan las mujeres profesionales que llegan a altos cargos dentro de la institución. En general, las principales barreras consisten en no considerar su capacidad de trabajo y asumir que su disponibilidad laboral está permanentemente afectada por la maternidad y las responsabilidades con su familia en la vida cotidiana.

El evento permitió conocer variados casos en los que el abuso y el acoso contra las mujeres eran evidentes, sin embargo, algunas no se percataban del hecho en el momento; lo que indica un desconocimiento de los propios derechos y de las leyes que las protegen. En palabras de una de ellas, quien intentó formar parte del cuerpo policial del Estado Portuguesa y fue rechazada por no acceder a los requerimientos sexuales de un funcionario:

...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 (Consejo General de Policía, 2010a: 19).

Y también ocurren casos de hostigamiento siendo ya funcionarias del cuerpo policial.

Ellos conseguían los números telefónicos de las funcionarias y les enviaban fotos de sus partes íntimas, (...) «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», (...) «al momento de entregar la guardia constantemente conseguía novedades, lo que acarrea un pretexto para... agredir verbalmente al personal femenino con ofensas y groserías, atentando de esta manera contra nuestra integridad moral y psíquica (Consejo General de Policía, 2010a: 43).

Adicionalmente, es interesante resaltar cómo en la temática se da un espacio para la exposición de casos y las reflexiones acerca del comportamiento de algunas mujeres policías, quienes al acceder a cargos de cierta jerarquía,

se comportan como hombres, en dos grandes sentidos: uno, referido al uso de la fuerza y al comportamiento:

...durante los arrestos era agresiva con los detenidos..., usaba un lenguaje bastante rudo y soez, no me importaba actuar de esta manera en cualquier lugar, mi aspecto físico era un desastre..., 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 (Consejo General de Policía, 2010a: 74).

A la vez, existen funcionarias que consideran que los policías pueden ser tanto hombres como mujeres, aún cuando durante sus trayectorias han sido vejadas, se han burlado de ellas, han dudado de sus capacidades, etc. Una de ellas, expone:

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 (Consejo General de Policía, 2010a: 73).

Y el otro aspecto de sumo interés es el acoso a las funcionarias por parte de las mismas mujeres policías cuando estaban en posiciones de mando, es decir, en pleno ejercicio del poder que da el tener subordinadas: «escuché de compañeras que tenían a sus hijos enfermos y necesitaban obviamente estar con ellos, mas las respuestas de esas oficiales era: «USTED NO ES DOCTORA, MUCHO MENOS ENFERMERA» (Consejo General de Policía, 2010a: 75).

También deciden acerca de las oportunidades que pueden tener como trabajadoras: «Todos los funcionarios empezaron hacer cursos de mejoramiento personal, yo no asistí a ninguno simplemente porque la jefa de operaciones no lo permitió» (Consejo General de Policía, 2010a: 41); o afectan a la mujer en procesos naturales como la maternidad:

De allí me enviaron a otro semáforo igual de fuerte y con la presión del mismo supervisor... Al saber la noticia [embarazo] 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 (Consejo General de Policía, 2010a: 41).

En suma, las distintas formas de exclusión de la mujer dentro de las instituciones policiales hacen que ellas guarden silencio, «Tú no tienes porqué opinar acerca de los procedimientos que nosotros hacemos; aparte de ser mujer, eres administrativo y tú no eres policía» (Consejo General de Policía, 2010a: 113). Innumerables son los ejemplos que demuestran el fondo de la cuestión, una funcionaria tiene varias trabas: es mujer, no es capaz de realizar tareas policiales, sólo administrativas, por tanto, no es considerada por sus pares como policía, como miembro de la institución.

Aunque en algunos aspectos se empiezan a notar cambios, los ejes medulares de la discriminación contra la mujer y contra los débiles dentro del mundo policial, fuertemente androcéntrico, siguen vigentes, intactos. Es un reto a corto, mediano y largo plazo para quienes estamos interesados en los temas de la seguridad ciudadana y la equidad de género.

### Referencias bibliográficas

- Antillano, A. y Centro para la Paz y los Derechos Humanos de la Universidad Central de Venezuela (2006). *Características de la Policía Venezolana. Comisión Nacional para la Reforma Policial*. Caracas: Ministerio del Poder Popular para la Cultura.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.940 E (07 de diciembre de 2009) *Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional*. Caracas: Imprenta Nacional.
- Consejo General de Policía. (2010a). *Tras la equidad de género*. Caracas: Consejo General de Policía.
- Consejo General de Policía. (2010b). *Equitativamente diferentes. Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policía*. Caracas: Consejo General de Policía.
- Gabaldón, L.G, Birkbeck, C. y D. Bettiol (1990): *La policía en el vecindario. Investigación Sobre Presencia Policial Intensiva en zonas Residenciales Urbanas*. Mérida: Gobernación del Estado Mérida.

Red de Apoyo por la Justicia y la Paz. (2008). *El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. Investigación documental de violaciones de derechos humanos sobre la base de casos registrados por la Red de Apoyo por la Justicia y la Paz en el período 2000-2007*. Caracas: Red de Apoyo por la Justicia y la Paz.