



Universidad del
Rosario

ELLAS TAMBIÉN NECESITAN DE TI

Autores

OLGA LUCIA CÁRDENAS ARIZA.

YESIKA MARTÍNEZ GONZÁLEZ.

MARÍA DE LOS ÁNGELES OVIEDO ZABALA.

Director

URIEL ALBERTO CÁRDENAS AGUIRRE

Especialista en Educación para la Paz y Formación Ciudadana

Escuela de Ciencias Humanas

Especialización en Educación para la Paz y Formación Ciudadana

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2023

Contenido

Introducción	2
Objetivos	3
Objetivo General.....	3
Ofrecer criterios para que las mujeres que han padecido violencia psicológica, en la base del Comando del Departamento de Policía la Guajira, encuentren un espacio en para que se hagan visible las consecuencias de esta clase de flagelo.....	3
Objetivos Específicos.....	3
Contexto e identificación de actores.....	4
Procuraduría de La Guajira destituye a Teniente Carlos Alberto Tibatá, quien está adscrito al Comando de Policía Guajira (DEGUA) por acoso sexual y laboral, destitución del cargo e inhabilidad, para el ejercicio de las funciones públicas por espacio de doce años, fue el fallo en primera instancia que responsabiliza a un oficial de la Policía, que fue denunciado e investigado por presuntamente hostigó de manera laboral y sexual a la patrullera Liceth Pinto Mendoza funcionaria adscrita al Comando de Policía de La Guajira.	10
Sexismo	11
.....	21
Referencias	36

Introducción

Es necesario volcar la mirada en aquellas mujeres que integran y hacen parte de la fuerza pública, de forma particular las que son miembros de la Policía Nacional y que deben cumplir con el mandato constitucional del mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz, pero, que están siendo víctimas de violencia psicológica, a través de comportamientos y actitudes violentas que no requieren el contacto físico, pero pueden dejar unas graves secuelas en las mujeres que son víctimas por este flagelo.

Un primer vistazo que se hace a esta problemática, se hace visible cuando evidenciamos que nuestras costumbres patriarcales e idiosincrasia, aunado a las protestas del año 2021, generaron graves afectaciones en contra de la imagen y credibilidad institucionalidad, lo que ha permitido evidenciar que en su interior se presentan graves casos de violencia psicológica en contra de mujeres que integran la institución, muchos de estos, invisibilizados o normalizados, por quienes hacen parte de la misma entidad.

Así las cosas, se requiere aunar esfuerzos a nivel institucional y de otros sectores que permitan, generar espacios que permitan a las mujeres que hacen parte del comando del Departamento de Policía Guajira, donde hagan visible estos hechos de violencia, en donde el diálogo y la sororidad sean su principal espacio de confluencia.

Objetivos

Objetivo General

Ofrecer criterios para que las mujeres que han padecido violencia psicológica, en la base del Comando del Departamento de Policía la Guajira, encuentren un espacio en para que se hagan visible las consecuencias de esta clase de flagelo.

Objetivos Específicos

- Hacer evidente los casos de violencia psicológica generando conciencia del problema al interior del Comando de Policía la Guajira.
- Caracterizar los espacios que favorezcan acciones de sororidad en el Comando del Departamento de Policía Guajira.

Contexto e identificación de actores

La Policía Nacional de Colombia es un cuerpo armado de naturaleza civil, así como una gendarmería o policía militar, que es comandada por la Presidencia de la República mediante el Ministerio de Defensa y dirigida por una dirección general nacional. Su historia se remonta a la fundación de la primera gendarmería en el gobierno del presidente Carlos Holguín en 1888 mediante la Ley 90. Esta Policía fue disuelta en 1950 y refundada luego de haberse sublevado durante el bogotazo, proceso en el cual la Policía Nacional tuvo una militarización. No obstante, luego de la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, recuperó su estatus de naturaleza civil, por lo que fue suprimida del Comando General de Fuerzas Militares. De igual forma, actualmente tiene un ordenamiento regional que divide el territorio nacional en 9 regionales

La Policía Nacional tiene como visión y misión las siguientes:

- *Misión: El fin primordial de la Policía Nacional es el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz fundamentada en el código de ética policial.*
- *Visión: Al 2030 seremos una organización preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y conciencia de futuro responsable en la ciudadanía.*

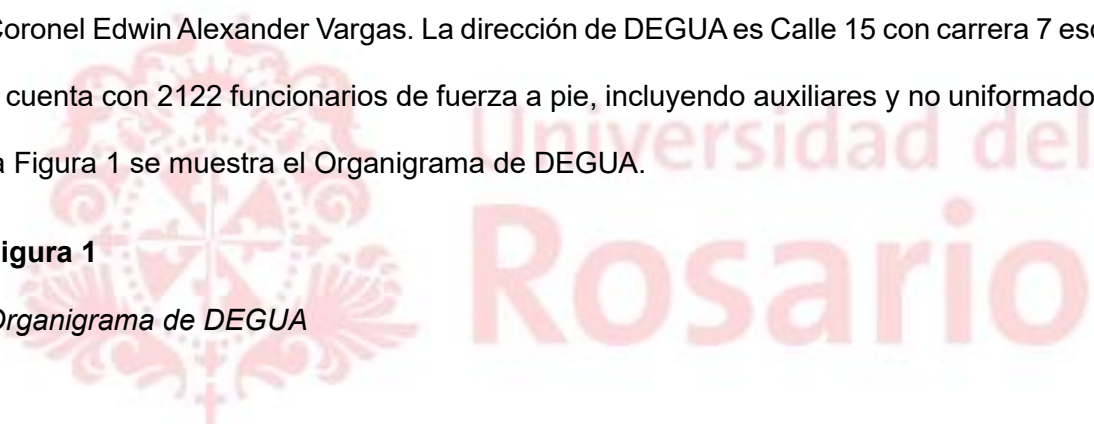
De igual forma, la institución establece como Principios la Vida, la Dignidad, la Equidad y Coherencia y la Excelencia. Sus valores son la Vocación Policial, la Honestidad, el Compromiso, el Honor Policial, la Disciplina y la Solidaridad.

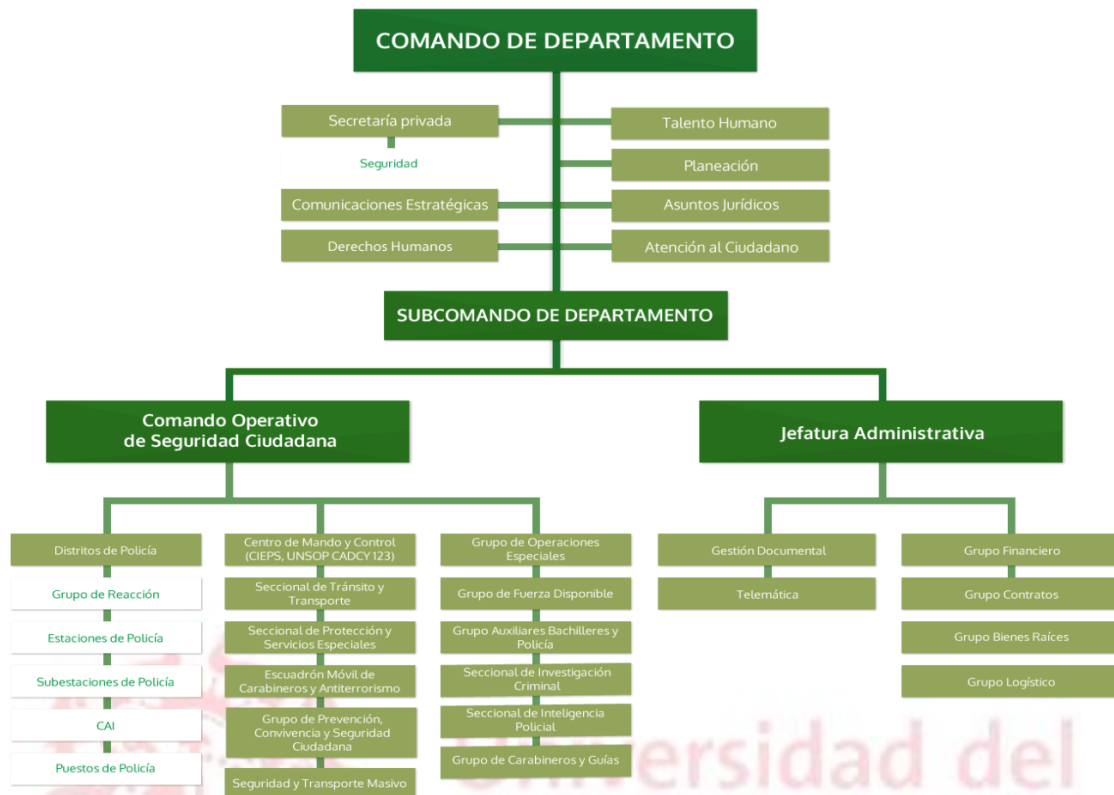
En su portafolio de servicios, la Policía Nacional ofrece servicios de seguridad ciudadana, seguridad rural, investigación criminal, antinarcóticos, turismo seguro, protección a personas, manejo de tránsito, atención de emergencias, así como escuelas de formación en pregrado y posgrado.

Para el caso en concreto el Comando del Departamento de Policía La Guajira, unidad policial en la que laboran hombres y mujeres, en diferentes grados y niveles de la Institución Policial, donde se encuentran oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, patrulleros, auxiliares de policía y personal no uniformado. Este pertenece a la región 8 Costa Norte. Se denomina DEGUA Departamento de Policía de La Guajira y es comandada por el Coronel Edwin Alexander Vargas. La dirección de DEGUA es Calle 15 con carrera 7 esquina y cuenta con 2122 funcionarios de fuerza a pie, incluyendo auxiliares y no uniformados. En la Figura 1 se muestra el Organigrama de DEGUA.

Figura 1

Organigrama de DEGUA





Nota: Tomado de la página web de la Policía Nacional de Colombia (2015).

Para el desarrollo de la propuesta de investigación, existen varios actores relevantes. En primera medida, la dirección del comando de DEGUA, que realiza la toma de decisiones institucionales y la gestión que mantiene en funcionamiento a la institución a nivel departamental. De esta depende, además, el área de Talento Humano, que es la directamente encargada, entre otras cosas, de regular y mediar en las relaciones interpersonales entre los funcionarios, así como gestionar el bienestar y los riesgos laborales entre los que se cuenta el acoso laboral. Se requiere la aprobación del Comando de DEGUA así como de la jefatura de Talento Humano para el desarrollo del estudio. Por último, los actores principales del estudio son los funcionarios de la Policía Nacional, quienes tienen el potencial de ser observadores, víctimas o victimarios en el proceso de acoso psicológico laboral.

Aunado a lo anterior, se requiere que participen de forma directa en este proceso como garantes, seguidores y que coadyuven en su implementación la procuraduría regional, autoridades locales, medicina legal, redes de apoyo de mujeres, organizaciones no gubernamentales.

En este escenario, es importante traer como referencia el marco normativo que ha dispuesto la Policía Nacional, donde se puede evidenciar algunas políticas institucionales en pro de garantizar los derechos de los servidores de la Institución, mejorar su calidad de vida, entre ellas, la resolución No. 1572 de 08 de mayo de 2023 “por el cual se expide el reglamento de bienestar laboral de la Policía Nacional de Colombia”, disposición a través de la cual se incorpora la Estrategia 4 D “un estilo de vida saludable”, la cual busca impulsar una estrategia de autocuidado y práctica de hábitos saludables en los funcionarios de la Policía Nacional, en las cuatro dimensiones del ser humano, física, mental, afectiva y espiritual.

Dimensión física: Se enfoca en fomentar hábitos de vida saludable, que mejoren la calidad de vida en el ámbito personal, familiar y laboral, contando con una condición física que satisfaga las exigencias del servicio policial, teniendo así, un balance óptimo que le permita a cada funcionario de la institución vivir en armonía, priorizando la nutrición y la actividad física.

Dimensión mental: Pretende crear la cultura del ser autoconsciente, logrando identificar como ser humano lo que es bueno dentro de los diferentes escenarios personal, familiar y laboral, priorizando el manejo de finanzas personales, manejo del estrés, autocontrol y prevención de adicciones con enfoque a la ludopatía, que permitan y contribuyan el aporte

propositivo en la calidad de vida de los funcionarios, así mismo ayudando directa e indirectamente en la prestación del servicio de policía.

Dimensión afectiva: Destaca la comunicación asertiva y las relaciones personales y laborales, generando una cercanía a la comunidad en la prestación del servicio, sin dejar a un lado el tiempo de calidad que se debe generar en el trabajo en equipo, las relaciones de pareja y familia que impactan de manera directa la confianza y tranquilidad al uniformado como eje central y fundamental en la dinámica social.

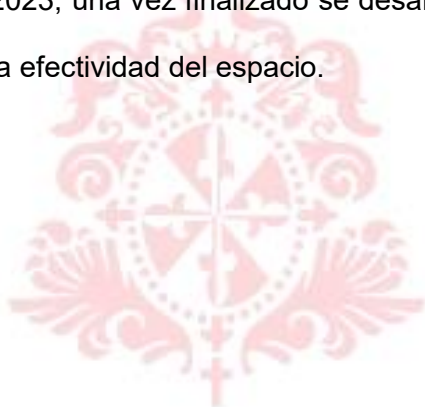
Dimensión espiritual: Se encamina al propósito de comprender el sentido de la existencia, visionando cada uno de los proyectos que se emprendan, es importante encontrar el propósito de vida, cultivar el bienestar espiritual, alimentar la fe, con valores y creencias que nos conecten eficientemente con la vocación policial y la integridad policial de la mano con el rol que se ejerce con el núcleo familiar-

Aunado a lo anterior, la Policía Nacional cuenta con la Guía para la atención para la familia 2AS-GU-002-SVE, cuyo objetivo esencial es brindar estrategias para el mejoramiento de las condiciones psicosociales del funcionario y su familia, basado en la prevención a través de programas que busque mitigar los factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de factores protectores que contribuyen a afianzar las condiciones de calidad de vida, mediante una dimensión psicosocial y líneas de acción, así:

Dimensión Psicosocial	Líneas de acción
Uso del tiempo fuera del trabajo	Fomento de las actividades deportivas, recreativas y culturales
	Información de los servicios de bienestar social
Relaciones familiares	Fomento de la calidad de las relaciones familiares
	Conciliación de entornos intra y extra laboral
Comunicación y relaciones interpersonales	Optimización de competencias de relación y comunicación

Situación económica del grupo familiar	Finanzas familiares
Características de la vivienda y de su entorno	Finanzas familiares
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Conciliación de entornos intra y extra laboral

No obstante, se pueden evidenciar que aspectos como la violencia psicológica y otras formas de violencia en los entornos laborales, no son abordadas de forma efectiva o incorporados como un posible riesgo que pueda ser mitigado, de allí que sean tan importante la creación de un primer escenario que aborde la problemática objeto de estudio de este proyecto, el cual podría ser desarrollado en el segundo semestre del año 2023, una vez finalizado se desarrollará una evaluación que permita verificar el impacto y la efectividad del espacio.



Universidad del
Rosario

- Casos acontecidos en el Departamento de Policía Guajira.

Procuraduría de La Guajira destituye a Teniente Carlos Alberto Tibatá, quien está adscrito al Comando de Policía Guajira (DEGUA) por acoso sexual y laboral, destitución del cargo e inhabilidad, para el ejercicio de las funciones públicas por espacio de doce años, fue el fallo en primera instancia que responsabiliza a un oficial de la Policía, que fue denunciado e investigado por presuntamente hostigó de manera laboral y sexual a la patrullera Liceth Pinto Mendoza funcionaria adscrita al Comando de Policía de La Guajira.

<https://www.elheraldo.co/la-guajira/procuraduria-de-la-guajira-destituye-teniente-de-la-policia-por-acoso-sexual-y-laboral>.

Y otro caso de resaltar es el que en extrañas circunstancias, una patrullera de 32 años de edad, identificada como Yuri Yuranis Sánchez, resultó herida con arma blanca en la Estación de Policía del municipio de Fonseca, En el sur de La Guajira. La joven patrullera fue encontrada por el guarda de turno en uno los alojamientos, mientras se agredía con un arma corto punzante rasgando el uniforme e hiriendo sus extremidades inferiores, por lo que fue llevada a un centro asistencial del municipio de Fonseca. Ante lo sucedido el Comando de Policía de la Guajira emitió un comunicado de prensa, mediante el cual mediante cinco puntos analiza los hechos a la comunidad en general.

"La patrullera se encuentra estable y en observación, de acuerdo con el reporte médico, frente a la versión que toma fuerza sobre posible acoso laboral, la Policía avanza en las investigaciones para establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que llevaron a la uniformada a presentar el cambio en su estado ánimo".

De igual manera se presentó el suicidio de la patrullera Ángela Ospino Villegas, de 28 años de edad y natural del municipio de Maicao. Ella se habría disparado en la cabeza, en el

baño de la Estación luego de recibir turno. En su momento se conocieron varias versiones, entre ellas por temas pasionales y acoso laboral.

<https://www.rcnradio.com/colombia/caribe/investigacion-intento-de-suicidio-de-patrullera-en-estacion-de-fonseca-la-guajira>

Es importante indicar que estos hechos presentados en el Departamento de Policía Guajira, hace relación a ciertos componentes que están afectando los derechos fundamentales de esta población, por tal motivo lo que se busca es que cada una de estas mujeres tengan conocimiento el grado de afectación en su estado anímico cuando es recurrente por este tipo de violencia, por lo anterior queremos es ir, deshilando todo los conceptos básicos y dar a conocer las principales causas que se genera en contra de las mujeres uniformadas en el institución policial.

De los casos descrito señalados de manera general, se podría indicar que las acciones más recurrentes que sufren las mujeres en la Policía del departamento de La Guajira, son el sexismo, acoso laboral y violencia psicológica, por es de vital importancia describirlos para tener un contexto más claro de la realidad que podrían estar sufriendo algunas mujeres uniformadas:

Sexismo

El sexismo se refiere a la discriminación o prejuicio basado en el género de una persona, ya sea que se trate de discriminación contra las mujeres o contra los hombres (Magill, 2016). Este se puede presentar de tres formas, de acuerdo con lo descrito por Pedersen & Strömwall (2013):

1. Benevolente: Es una visión subjetivamente positiva de las mujeres, pero que las retrata como más débiles y necesitadas de protección. No obstante, este tipo de creencias refuerzan la desigualdad de género y limita la autonomía y la libertad de las mujeres al asignarles roles y expectativas restrictivas.
2. Hostil: Caracterizado por un prejuicio sexista. Implica una serie de actitudes, creencias y comportamientos que involucran una hostilidad abierta y antagonismo hacia las mujeres. Se caracteriza por la discriminación, la desvalorización y la degradación de las mujeres, y puede manifestarse a través de comentarios denigrantes, insultos, agresiones físicas o verbales, y restricciones injustas en las oportunidades y derechos de las mujeres
3. Ambivalente: Este se caracteriza por la combinación de los dos anteriores, donde coexisten actitudes negativas tanto como positivas hacia la mujer.

De acuerdo con la literatura científica, hay varias razones por las que se presenta el sexismo. La Tabla 1 describe los postulados de algunos de los principales modelos teóricos al respecto.

Tabla 1

Modelos teóricos del sexismo

Modelo	Autores	Postulado
Teoría de esquema de género	Sandra Bem	Sostiene que el sexismo se aprende a través del proceso de socialización, en el cual las personas internalizan los roles y normas de género que existen en su sociedad. Los estereotipos de género y las expectativas sociales contribuyen a la perpetuación del sexismo.
Modelo de roles de género tradicionales	Judith Butler y Raewyn Connel	Se basa en la idea de que el sexismo se deriva de las creencias arraigadas sobre los roles y las responsabilidades

		tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Estas creencias perpetúan estereotipos de género y generan desigualdades en diversos ámbitos, incluido el laboral.
Modelo de dominación masculina	Simone de Beauvoir y Kate Millett	También conocido como el modelo patriarcal, sostiene que el sexismo es una manifestación del poder y la dominación de los hombres sobre las mujeres en la sociedad. Según este modelo, las estructuras y las normas sociales están diseñadas para mantener a los hombres en una posición de privilegio y control, lo que resulta en desigualdades y discriminación hacia las mujeres.
Modelo de interseccionalidad	Kimberlé Crenshaw y Patricia Hill Collins	Enfatiza que el sexismo no se experimenta de manera uniforme por todas las mujeres, sino que se entrelaza con otras formas de opresión y discriminación, como el racismo, la clase social, la orientación sexual, entre otros. El modelo de interseccionalidad destaca cómo estas múltiples identidades interactúan y dan forma a las experiencias de discriminación.

Nota: basado en la revisión de textos de autores como Starr & Zurbriggen (2017), Deane (2016), Magaraggia & Connell (2012) y Collins (2015)

Acoso laboral

Este fenómeno se refiere a un comportamiento persistente y repetitivo que tiene lugar en el entorno laboral y que causa angustia, malestar o perjuicio a una persona en particular (Camacho-Ramírez, 2018). Este comportamiento puede ser llevado a cabo por colegas, superiores jerárquicos u otras personas relacionadas con el entorno laboral (López & Seco, 2015). De acuerdo con Morales (2016), los siguientes son los elementos que permiten la caracterización:

- Sujetos: principalmente dos roles, el de acosador y el de víctima

- Conductas: atentados hacia condiciones del trabajo y funciones, atentados a la dignidad personal, asilamiento, así como actos de violencia verbal y psicológica.
- Modalidades: puede ser horizontal, es decir entre pares, vertical, donde el acosador es superior el acosado es subalterno, y ascendente, de subalterno hacia jefe o superior.
- Fases: suele comenzar con conflicto, estigmatización, para luego pasar a intervención de las personas en la empresa, luego marginación y finalmente exclusión laboral.
- Efectos: principalmente a nivel de salud mental, como estrés, ansiedad y depresión, así como efectos psicosomáticos.
- Excepciones: cuando implican cuestiones de orden disciplinario, cumplimiento normal de labores, conflictos temporales no repetitivos, etc.

Existen diversas teorías que se han postulado para explicar por qué sucede el acoso.

Algunas de estas se sintetizan en la Tabla 2.

Tabla 2

Modelos teóricos explicativos del acoso laboral

Modelo	Autores	Postulado
Modelo de interacción persona-ambiente	Heinz Leymann	Se centra en la interacción entre la persona acosadora, la víctima y el entorno laboral, destacando factores como el poder desequilibrado, la falta de apoyo social y la cultura organizacional. El acoso laboral no es simplemente una serie de incidentes aislados, sino un proceso continuo que puede durar semanas, meses e incluso años. Se caracteriza por la repetición sistemática de los comportamientos negativos y la desigualdad de poder entre el acosador o acosadores y la víctima. El acosador busca ejercer control y dominio sobre la víctima, generando un ambiente de trabajo tóxico y perjudicial.
Modelo de estrés laboral por	Johannes Siegrist	Sugiere que el acoso laboral puede ser resultado de un desequilibrio entre el esfuerzo invertido en

desbalance esfuerzo- recompensa		el trabajo y las recompensas recibidas, lo que puede generar estrés y, en última instancia, conducir al acoso.
Modelo de poder y dominación	Gary Namie y Ruth Namie	<p>El acoso laboral es una forma de abuso de poder y dominación que se produce en el lugar de trabajo. Consideran que los acosadores laborales son individuos que buscan ejercer control y dominio sobre otros empleados, a menudo debido a su propia inseguridad, resentimiento o falta de habilidades de liderazgo efectivas. Estos acosadores pueden utilizar una variedad de tácticas para acosar a sus víctimas, incluyendo la intimidación, la humillación, el ostracismo social y la difamación.</p> <p>El modelo destaca que el acoso laboral puede ser facilitado por una serie de factores contextuales, como una cultura organizacional permisiva o pasiva ante el acoso, falta de políticas y procedimientos claros para abordar el acoso, y una jerarquía de poder desequilibrada en la organización.</p>
Modelo de triple interacción	Charlotte Rayner y Cary L. Cooper	<p>Sostiene que el acoso laboral ocurre como resultado de una interacción compleja entre tres factores principales: el individuo acosador, la víctima y el entorno organizacional. El acosador tiene características específicas, con personalidades agresivas, narcisistas, con baja empatía o con deseos de control y poder o también con una percepción distorsionada de las situaciones. La víctima tiene características como ser alguien vulnerable, introvertido, con baja autoestima o que muestre un desempeño destacado en su trabajo, lo que puede generar envidias y resentimientos. El entorno puede tener una cultura organizacional permisiva, una estructura jerárquica rígida, una falta de políticas y procedimientos claros para abordar el acoso, una comunicación deficiente y una gestión inadecuada de conflictos.</p>

Nota: Basado en Einarsen et al. (2010), Notelaers et al. (2019), Lutgen-Sandvik et al. (2009) y Bowie et al. (2012)

Entre los conceptos de sexismo y el acoso laboral hay una relación, que es importante resaltar con el fin de entender, la situación que sufre la mujer en la institución cuando sufre este flagelo:

Vínculo entre el sexismo y el acoso laboral

Existen autores que han vinculado el sexismo y el acoso laboral. De esta manera, Fitzgerald et al. (1995) sostienen que el acoso sexual en el lugar de trabajo existe en un continuo de comportamientos y actitudes sexistas, desde comentarios y gestos ofensivos hasta conductas más graves de acoso sexual; su modelo destaca cómo las actitudes y creencias sexistas pueden contribuir a la tolerancia del acoso en el entorno laboral. De igual manera, el modelo de deterioro de la relación considera que el sexismo es un factor entre varios más que puede generar conflictos, falta de respeto y desigualdad en las relaciones laborales, lo que crea un deterioro de las relaciones entre los individuos que puede derivar en el acoso laboral (Cortina et al., 2017).

Es de entender que el acoso sexual en el sitio de trabajo es una manera en que puede suceder el acoso laboral. De acuerdo con Salin (2018), esto puede involucrar comentarios sexualizados sobre el vestuario y apariencia, presión para aceptar citas, tocamientos no deseados, tomar decisiones laborales (por ejemplo, sobre ascensos) condicionadas a favores sexuales e incluso intentos de violación en casos extremos, así como la creación de un ambiente laboral hostil para las mujeres, como comentarios despectivos o chistes denigrantes sobre las mujeres o la publicación de imágenes ofensivas.

Así mismo, podemos hacer alusión a algunos autores que han abordado de manera más fácil, el tema de la violencia psicológica en las mujeres:

Según Lenore Walter (1984):

La violencia psicológica es un tipo de violencia en donde se ejerce comportamientos y actitudes violentas hacia una persona en donde causa daños tanto mentales y emocionales para la persona, este tipo de violencia podría provocar problemas de ansiedad, depresión, autoestima, entre otros.

Algunos autores como la reconocida psicóloga clínica estadounidense Lenore Walker define a la violencia psicológica como: “un conjunto de comportamientos y actitudes que tienen por objeto controlar, dominar, manipular y humillar a la pareja mediante el uso de la intimidación, el miedo, la vergüenza, la culpa y la negación”.

Tipos de violencia psicológica

La violencia psicológica tiene diferentes formas de presentarse, estos son algunos de los ejemplos que pueden tener una persona que ejerce violencia psicológica a otra:

- **Manipulación:** es donde la persona agresora ejerce manipulación o control sobre la persona afectada con el fin de limitar sus decisiones propias, prohibir amistades e incluso familiares.
- **Humillar:** la persona que ejerce violencia psicológica con su pareja o amistades tiende a humillarla en público, pueden ser comentarios tanto de su físico, su forma de pensar, actuar e incluso sobre sus propias amistades.

- Amenazas: como lo dice su nombre el agresor o agresora lanza comentarios amenazantes o que involucran una posible acción sobre la persona afectada.
- Invalidación emocional: se trata cuando el agresor minimiza constantemente el sentir de la persona, es decir negar u ocultar la violencia psicológica que le ejerce a la persona afectada.
- Prohibición: uno de los tipos de violencia psicológica se puede presentar como la prohibición ver o frecuentar a amigos, familiares, incluso las personas que lo sufren podrían no tener contacto con nadie ya sea porque el agresor se lo prohíba.
- Gaslighting: se trata de una práctica en donde el agresor ejerce violencia psicológica distorsionando la realidad de la situación, buscando que la víctima se confunda y piense que todo lo que está haciendo está mal y la persona agresora hace bien.

Síntomas de la violencia psicológica

Para poder identificar cuándo se es víctima de la violencia psicológica, es necesario tener en cuenta una serie de síntomas o señales.

Ahora bien, no es fácil identificar la violencia psicológica, ya que los síntomas son sutiles y en ocasiones se confunden con otros tipos de problemas.

Principales causas de la violencia psicológica

La violencia psicológica es muy común no solo en núcleos familiares, sino también en ambientes laborales, académicos e incluso en las relaciones de amistad.

Las causas se pueden relacionar a la formación, pero también se puede decir que ocurre cuando la persona que ejerce la violencia psicológica no está presente en un sentido actitudinal y, por lo tanto, ejerce una presión y degradación sobre otros.

De igual forma otra de las causas es la incapacidad de reconocer o respetar el lugar de otro.

Es así como se estimulan reacciones violentas. De manera que puede decirse que la violencia psicológica es causa precisamente por problemas para gestionar emociones y para desarrollar buenas actitudes.

Esto indica que no solo la víctima de violencia psicológica necesita de terapia y tratamientos para escapar de los círculos viciosos de este tipo de violencia, sino también el victimario o victimaria.

Otras causas que deben tener en cuenta son:

- El alcoholismo
- Ignorancia y el desconocimiento
- Educación Deficiente
- No poder controlar los impulsos
- Falta de comprensión hacia otros
- La drogadicción

Algunos ejemplos de la violencia psicológica

Algunas veces las personas que nos rodean ejercen violencia psicológica sin darnos cuenta, es por eso que, te compartimos un par de ejemplos en donde se hace presente este tipo de agresión

- Revisar el celular de tu pareja
- Monitoreo constante de la persona
- Invalidar tus logros, metas o pensamientos
- Insultarte en público sobre tu físico o forma de vestir
- Prohibir ver a amistades, familiares e incluso padres
- Limitar acceso a internet, teléfono y a convivir con otras personas
- Controlar las decisiones de la persona o incluso descalificarlas

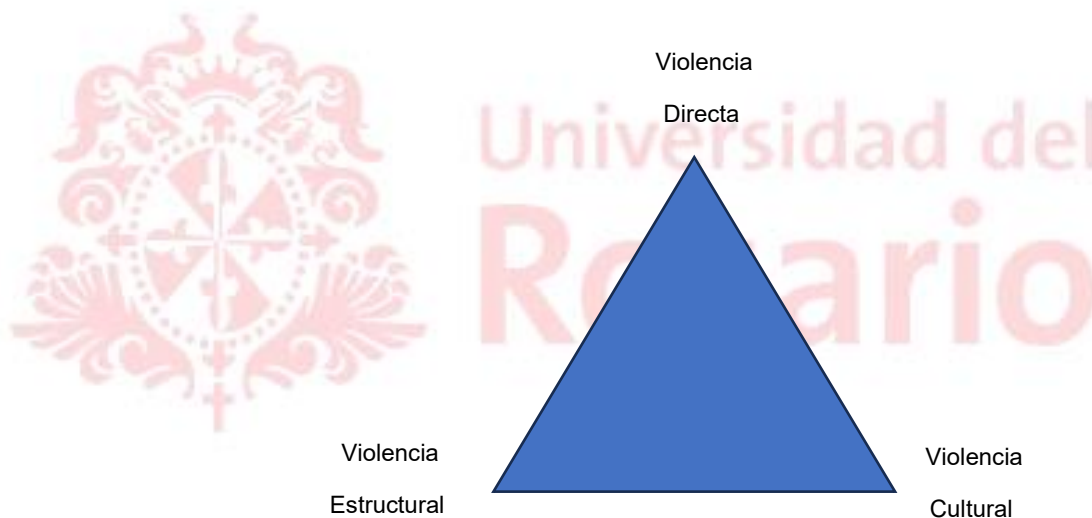
Según Johan Galtung (1956):

La violencia vista como el fracaso en la transformación de conflictos. La violencia como el motor de las reservas de energía que pueden ser utilizadas para fines constructivos, no solo para fines destructivos. No son fracasos del todo, son también oportunidades. Cuando haremos referencia a la violencia siempre lo ubicaremos en el contexto del conflicto, dado que puede haber violencia sin conflicto y conflicto sin violencia. Un conflicto (crisis y oportunidad) puede desarrollar una meta-conflicto, es decir, una agudización negativa de la crisis que llamamos violencia y que puede ser de carácter planificado o espontáneo, visible o invisible, presente o futuro. Para Galtung la violencia tiene una triple dimensión: Directa, Estructural y Cultural. Operando con estas tres dimensiones, se llama violencia a la «afrenta evitable a las necesidades humanas» (Galtung, 2003b)²³, es su negación, así tenemos:

los tres tipos de violencia y sus impactos en las necesidades humanas.

	Necesidad de supervivencia	Necesidad de bienestar	Necesidades identitarias	Necesidades de libertad
Violencia Directa	Muerte	Mutilaciones Acoso, sanciones Miseria	Desocialización Resocialización Ciudadanía de segunda	Represión Detención Expulsión
Violencia Estructural	Explotación (Matar de hambre)	Explotación (mantener a la población en situación de permanente debilidad)	Penetración Segmentación	Marginación Fragmentación
Violencia Cultural	Relativismo	Conformismo	Alienación Etnocentrismo	Desinformación Analfabetismo

Con estos tres conceptos Galtung presenta el triángulo de la violencia que señala los tres tipos o formas diferentes de violencia estrechamente relacionadas entre sí.



Como vimos en el apartado precedente, en el triángulo ABC, el ángulo C representaría la raíz del conflicto, de modo que mientras en conflicto va fluyendo, A y B van asumiendo aspecto negativo, desde el odio hasta la depresión en A; hasta la violencia física o verbal en B. En este contexto, A y B constituyen el meta conflicto que es la manifestación de algo más profundo, una especie de raíces. La violencia directa es la violencia manifiesta, es el aspecto más evidente de esta. Su manifestación puede ser por lo general física, verbal o psicológica. La violencia estructural se trata de la violencia intrínseca a los sistemas

sociales, políticos y económicos mismos que gobiernan las sociedades, los estados y el mundo. Su relación con la violencia directa es proporcional a la parte del iceberg que se encuentra sumergida en el agua. La violencia cultural es «aquellos aspectos de la cultura, en el ámbito simbólico de nuestra experiencia (materializado en la religión e ideología, lengua y arte, ciencias empíricas y ciencias formales – lógica, matemáticas – símbolos: cruces, medallas, medias lunas, banderas, himnos, desfiles militares, etc.), que puede utilizarse para justificar o legitimar la violencia directa o estructural» (Galtung, 2003b)²⁴. Sería la suma total de todos los mitos, de gloria y trauma y demás, que sirven para justificar la violencia directa (Galtung, 1998)²⁵. La gran complejidad de los problemas, peligros y oportunidades que emergen de la violencia en general y de la guerra en particular requiere de respuestas igualmente complejas y multidimensionales, Galtung propone la reconstrucción (tras la violencia directa), reconciliación (de las partes en conflicto) y más que nunca, resolución (del conflicto subyacente) (Galtung, 1998)²⁶. Las tres categorías operadas contemporáneamente.

En la presente sección, se hará una descripción de modelos teóricos que han tratado de explicar por qué sucede el sexismo, por un lado, y el acoso laboral, por otro. De igual manera, se exponen planteamientos teóricos que han vinculado ambos fenómenos en el mundo del trabajo.

En este escenario hemos podido encontrar casos referenciados por medios de comunicación nacional como el periódico El Tiempo el 04 de abril de 2022: *Dayanis Vanessa De las Salas Saltarín, una patrullera oriunda de Puerto Colombia (Atlántico) y adscrita a la Policía de Bogotá, denunció que fue víctima de abuso sexual por parte de dos de sus compañeros.*

Según relata la mujer, los hechos se dieron el pasado 27 de marzo cuando salió a compartir con dos compañeros policías. Nadie sabe lo que viví y sinceramente no deseo que alguien más lo viva. Hoy decido hacerlo público, con la intención de que alguien pueda ayudarme. Tengo mucho miedo, miedo de todo lo que pueda pasarme a mí y mi familia. Desde ese 27 de marzo del 2022 no he podido dormir en lo absoluto, he perdido mi apetito y todo porque dos personas que consideré en su momento amigos me violaron", relata la patrullera.

Al conocer este hecho, la policía de Bogotá anunció que abrieron una investigación contra los dos uniformados involucrados en esta denuncia. "Se abrió investigación disciplinaria una vez tuvo conocimiento del presunto abuso sexual denunciado por una de nuestras patrulleras mientras departía con otros uniformados cuando se encontraban en descanso, hechos ocurridos en la ciudad de Bogotá", dicen en un comunicado desde la Policía.

Por su parte, Alba Patricia Lancheros, jefe de Talento Humano de la Metropolitana de Bogotá, indicó que los señalados fueron apartados de sus cargos. "Los involucrados en este hecho fueron apartados de sus funciones y la investigación penal fue asumida por el CTI de la Fiscalía, con el fin de garantizar mayor transparencia", indicó.

Además, la Institución explicó que se activaron todos los protocolos de atención a la mujer y se está brindando el acompañamiento psicosocial para la uniformada y su familia. Además, cualquier forma de acoso o violencia sexual más allá de constituirse como un delito aberrante, afecta la imagen y reputación de la institución policial en general, ya que muestra una falta de respeto hacia las mujeres y la incapacidad de la policía para proteger a su propio personal femenino.

Es importante tomar medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y otras formas de violencia de género en la policía y en la sociedad en general. Esto incluye sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del respeto hacia las mujeres policías y promover la igualdad de género en todas las instituciones y esferas de la sociedad. También es necesario garantizar que las mujeres policías tengan acceso a canales de denuncia seguros y confidenciales, así como a servicios de apoyo y asesoramiento en casos de violencia de género.



Universidad del
Rosario

Formulación del problema

Mujeres integrantes de la Policía Nacional de Colombia, que han sido víctimas de violencia en su diaria labor, simplemente por estar desarrollando su compromiso en pro de la convivencia y seguridad ciudadana o por el solo hecho de pertenecer a esta Institución. Es necesario volcar la mirada en aquellas mujeres que componen y hacen parte de la fuerza pública, de forma particular las que son miembros de la Policía Nacional y que deben cumplir con el mandato constitucional del mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz, que están siendo víctimas de violencia, a través de comportamientos, silencios, lenguajes y actitudes violentas que en ocasiones no requieren el contacto físico, pero pueden dejar unas graves secuelas en las mujeres que son víctimas por este flagelo.

La violencia en nuestro país ha dejado huellas en nuestros niños, niñas, adolescentes, ancianos y ancianas, hombres, población LBGTI y mujeres. “... según reportes de

organismos nacionales e internacionales, las mujeres han sido víctimas de múltiples, atroces y sistemáticos crímenes del conflicto armado. Las cifras del Registro Único de Víctimas RUV, al 31 de marzo del 2013 registra que entre 1985 y el 2012, 2.420.887 mujeres fueron víctimas de desplazamiento forzado, 1.431 de violencia sexual, 2.601 de desaparición forzada, 12.624 de homicidio” (Grupo de Memoria Histórica de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, 2013, p. 305)

Es de indicar que las cifras anteriores, las mujeres colombianas y más las que prestan su labor como miembro de la fuerza pública han enfrentado la diferencia en su condición de género y además han vivido las múltiples formas de terror propia en el tejido del conflicto. (Rivera, 2018).

Es importante resaltar el tema en cuanto al acoso “parece que los escenarios más frecuentes que enfrentan las mujeres son: el desprecio, ser insultadas (...) comentarios sexualmente sugestivos sobre las policías y la escucha de chistes sucios y/o historias que se cuentan” (Seklecki y Paynich, 2007). Por tal motivo se debería aunar esfuerzos desde diferentes sectores, no sólo a nivel institucional o estatal, sino generar espacios con las organizaciones, entidades, lideresas e incluso con el ciudadano de a pie, que permitan transmitir a estas valiosas mujeres que no están solas, que es importante y valiosa su labor, que hacen parte de un conglomerado que las apoya y reconoce en su quehacer diario.

Referencias pedagógicas

Pedagogía dialogante

En donde el diálogo sea el eje fundamental para el desarrollo del proyecto. Según Julian de Zubiria Samper (2006), un modelo pedagógico dialogante debe reconocer las diversas dimensiones humanas y la obligatoriedad que tenemos escuelas y docentes de desarrollar cada una de ellas. Como educadores, somos responsables frente a la dimensión cognitiva de nuestros estudiantes; pero así mismo, tenemos iguales responsabilidades en la formación de un individuo ético que se indigne ante los atropellos, se sensibilice socialmente y se sienta responsable de su proyecto de vida individual y social. No se trata simplemente de transmitir conocimientos, como supuso equivocadamente la Escuela Tradicional, sino de formar individuos más inteligentes a nivel cognitivo, afectivo, social y práctico. Y este desarrollo tiene que ver con las diversas dimensiones humanas. La primera dimensión está ligada con el pensamiento y el lenguaje, la segunda con el afecto, la sociabilidad y los sentimientos; y la última, con la praxis y la acción, en función del “sujeto que siente, actúa, interactúa y piensa” como decía Wallon (1987). En un lenguaje cotidiano, diríamos que el ser humano piensa, ama y actúa; y que es obligación de la escuela enseñarnos a pensar mejor, amar mejor y actuar mejor.

Dentro de las actividades a desarrollar a efectos de cumplir con el objetivo general del proyecto, se pretende analizar la pertinencia en creación de un espacio físico en donde se le permita a las mujeres, ir deshilando la violencia, plasmar sus cuitas, dudas, inquietudes, temores e incluso pedir ayuda de forma no verbal, a través de la creación de muros dialogantes y se permitirá la expresión escrita, artística, física, deportiva, los tejidos wayuu como mochilas típicas, debido a que tejer representa más que una actividad cultural es la

herencia de nuestros ancestros, también nos permite expresar como vemos, sentemos y comprendemos la vida, otra actividad podría ser la siembra, las experiencias culinarias y gastronómicas de la región, lectura de autocuidado en lenguaje de los usos y costumbres es decir lenguaje wayuunaiki, teniendo en cuenta que en La Guajira la población de mayor y de mayor afluencia son los indígenas de la etnia wayuu, que algunas personas de la etnia wayuu se han vinculado a las filas de la fuerza pública. No menos importante, un espacio llamado “el grito de auxilio” donde ellas puedan gritar a voz en cuello sus rabias, desazones, frustraciones, miedos y quejas.

En este escenario se contará con el material necesario para plasmar cada uno de estos aspectos, así como se deberá acceder a profesionales de áreas liberales como la jurídica, psicológica, social, etc.

Para el desarrollo de estas actividades de manera inicial se crearán tres mesas de diálogo con el objetivo de verificar cuál o cuáles serían los espacios que ellas quieren desarrollar y apropiar, integradas por profesionales de las áreas de psicología, trabajo social, artes, deportes, gastronomía, pedagogía, entre otras.

Las mesas podrán abordar una temática central o someterla a consideración de los integrantes, insumos que serán recogidos en una encuesta que servirá para evaluar cuál de los espacios deberán ser los primeros a implementar, a efectos de dar a conocer al Comité de Convivencia Laboral de la unidad policial.

Ética del cuidado

Como lo ha señalado Montserrat Busquets Surribas (2019), el cuidado es un aspecto universal, esencial para el mantenimiento y la sostenibilidad de la vida y su reproducción social (Reich, 1995; Collière, 1993). Las prácticas de cuidado surgen asociadas a la preocupación y el interés por el bienestar de los otros y e uno mismo (Davis, 2006). Pueden parecer sencillas, porque están ligadas a las necesidades básicas de la vida cotidiana, como el cuidado del cuerpo, de los alimentos, del reposo, así como a la aplicación de medidas reparadoras cuando el cuerpo enferma o envejece. Pero, en realidad, las prácticas de cuidado entrañan una gran complejidad porque están vinculadas a múltiples aspectos: culturales, sociales, institucionales, económicos, normativos, religiosos.... (Domínguez-Alcón, 2017). El cuidado es una entidad dual y colectiva que tiene lugar cuando una persona y/o las instituciones toman en consideración las necesidades para que la vida continúe. Cuidar es una actividad entre personas, pero también es un elemento clave de las políticas públicas en la preocupación de las sociedades democráticas por el bien individual y común (Barnes, 2017). El cuidado es una práctica, una actividad y un marco de referencia teórico que define criterios para proponer y evaluar políticas institucionales. De la mano de los importantes cambios demográficos, sociales, económicos, políticos y científicos, sobre todo en las sociedades occidentales y en las últimas décadas, el cuidado ha pasado de ser una cuestión doméstica a ser una cuestión de interés público. En el mundo de la salud el interés por el cuidado también ha ido avanzando progresivamente. De acuerdo con la idea de Fr. Collière (1993) "se puede vivir sin tratamientos, pero no sin cuidados", la bioética, poco a poco, lo acoge como un aspecto clave (Informe Hastings, 2006; Beauchamp y

Childress,2009) a pesar de que el cuidado sigue sin tener el reconocimiento preciso, ni en las políticas públicas ni dentro de las instituciones de salud.

Teniendo en cuenta lo expuesto, el método de cuidado, en donde la sororidad sea uno de los ejes esenciales para su desarrollo y aplicación. En este escenario se podrá crear una ruta de apoyo entre mujeres de todos los grados policiales que coadyuven en pro de estos valiosos seres humanos.

Es de indicar que por parte de la trabajadora social de la unidad de policía que hace acompañamiento a las mujeres, con el lema “mujer fortalece tu amor propio” portando este verde oliva así:

Permanece atenta a ti misma: hace énfasis en conocer y reconoce lo que piensas sientes y piensas.

Establece límites: siempre se puede decir que “NO” a todo aquello que afecte física, emocional o espiritualmente tu integridad.

Actúa en función de tus propias necesidades porque te mantendrá alejada de los comportamientos no saludables.

Mantener hábitos adecuados de cuidado personal: dedicar tiempo a cuidar de ti misma, tu salud mental, tu cuerpo alimentarse bien, realizar ejercicio y compartir momentos que te generan felicidad.

Evitar personas negativas: es bueno alejarse de las personas, que te intente dañar tu espíritu y deberás proteger siempre tu autoestima.

Valora tus fortalezas y debilidades: siempre es bueno identificar cuáles son tus virtudes, fortalezas para que puedas sacar el máximo provecho y define tus debilidades para mejorar o trabajar en ellas.

Vive con intención: ten conciencia de lo que acontece en tu diario vivir, con el fin de que se pueda tomar una mejor decisión que dirijan tu propósito o meta.



Universidad del
Rosario

Seguimiento

Con el objetivo de visibilizar e informar los resultados de las actividades desarrolladas a efectos de cumplir con el objetivo general del proyecto (espacio físico en donde se le permita a las mujeres, plasmar sus cuitas, dudas, inquietudes, temores e incluso pedir ayuda de forma no verbal a través de la creación de muros dialogantes (creados por aquellas mujeres que participen en el ejercicio a través del arte propio, en donde plasmen lo que sienten, piensan requieren exteriorizar), así como se permitirá la expresión escrita, artística, física, deporte, tejido, siembra, experiencias culinarias y gastronómicas, lectura, autocuidado, usos y costumbres, lenguaje wayuunaiki, entre otros). Para su desarrollo se contará con el apoyo de obras sociales de la policía, bienestar social, organizaciones y particulares que aportarán materiales para su total desarrollo como pinturas, hilos, agujas, pinceles, elementos para montar todos y cada uno de los espacios requeridos, mesas, etc.

Así mismo, se desarrollará un espacio llamado “el grito de auxilio”, en donde todas las participantes que quieran podrán a voz en cuello, expresar sus mayores tristezas, desazones, frustraciones, rabias y dudas.

De las actividades efectuadas se llevará un registro fotográfico y digital por parte de los profesionales que efectuarán las actividades de apoyo, respetando la reserva para con cada una de ellas .

Así mismo, con el fin de realizar un seguimiento periódico (mensual), por parte del Comando del Departamento de Policía Guajira, se realizará un seguimiento al Comité de Convivencia Laboral, regulado mediante la Resolución No. 01356 del 29 de abril 2021 “por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral en la Policía Nacional” el cual es presidido por el señor subcomandante de la unidad, el responsable de talento humano de la unidad, el suboficial o mando ejecutivo del comando, un representante del personal uniformado y un representante del personal no uniformado.

De igual manera puede asistir un invitado dependiendo de la pertinencia y solicitud del integrante del Comité que puede ser un asesor jurídico, el responsable de apoyo psicosocial o un profesional.

Es importante resaltar las funciones del Comité de Convivencia Laboral, que señala el ARTÍCULO 6° que describe las funciones del mismo:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de cada unidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre los partes involucrados promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
 8. Presentar al señor Director de Talento Humano de la Policía Nacional, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, al igual que los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- El citado informe deberá ser enviado mediante comunicación oficial, a la jefatura del Área Desarrollo Humano de la Dirección de Talento Humano, el día 20 de cada mes.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral.
 10. Presentar informes mensuales sobre la gestión del Comité, que incluya estadística de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al comandante, director o jefe de la unidad.
 11. Sistematizar información relacionada con los Comités de Convivencia Laboral del día 20 de cada mes, dentro de una funcionalidad del Sistema de Información de Peticiones. Quejas. Reclamos y Sugerencias "SIPQR2S.

De igual forma, a través de una mirada externa objetiva se permitirá documentar el nivel de participación de las mujeres en este espacio, los cambios o avances que se hayan desarrollado a partir de la construcción y puesta en marcha del espacio. Esta perspectiva es necesaria, toda vez que para muchas de las mujeres víctimas de diferentes formas de violencia requieren acompañamiento de organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres y sobre todo de forma especial de aquellos por los cuales las mujeres policías ejercen su labor diaria (la comunidad en general).

Evaluación

Evaluación Inicial

Se efectuará una evaluación inicial que permitirá verificar el grado de expectativa y posible impacto del proyecto en las mujeres que laboran en el Departamento de Policía Guajira, con las siguientes preguntas, debido a la necesidad de abordar de forma diferente un posible escenario que realmente impacte en las mujeres de la Policía Nacional que laboran en esta unidad policial.

¿Cuáles son sus expectativas sobre el proyecto?

¿Despierta alguna emoción en ustedes el proyecto?

¿Es posible pormenorizar y explicar lo que ocurre en el espacio laboral del departamento de policía Guajira?

Evaluación Final

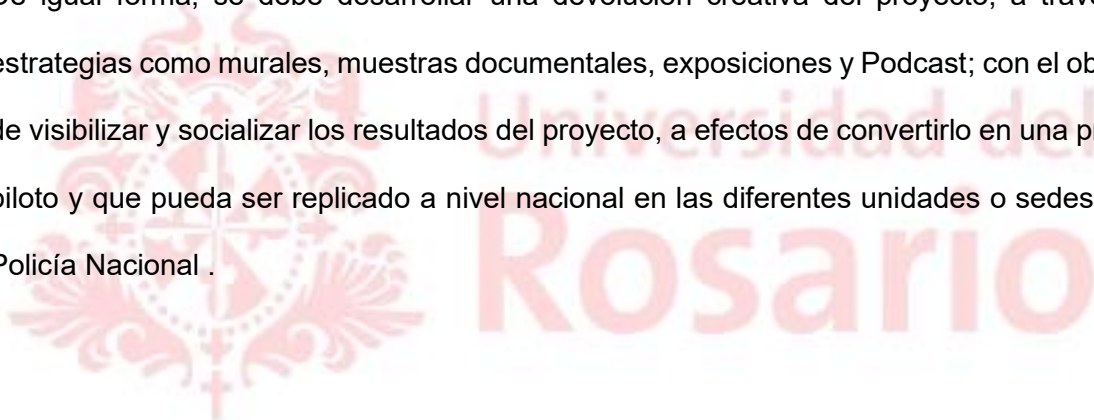
Se desarrollará una evaluación final orientada a las mujeres que hayan participado de este escenario, en la que se indagará o solicitará la valoración de las siguientes preguntas:

¿Es posible relatar una emoción en este espacio?

¿Es posible expresar el sentimiento en este escenario?

¿Es posible describir sentimientos como el amor, la verdad, el sufrimiento, la compasión, el dolor, la angustia u otros?

De igual forma, se debe desarrollar una devolución creativa del proyecto, a través de estrategias como murales, muestras documentales, exposiciones y Podcast; con el objetivo de visibilizar y socializar los resultados del proyecto, a efectos de convertirlo en una prueba piloto y que pueda ser replicado a nivel nacional en las diferentes unidades o sedes de la Policía Nacional .



Referencias

Violencia psicológica

Re. pedagógica. Dialogante. Acc. Cuidado del otro.

Terapity (2023) Violencia psicológica: síntomas, causas y tratamiento.

<https://www.terapify.com/blog/violencia-psicologica-sintomas-causas-y-tratamiento/#:~:text=La%20violencia%20psicol%C3%B3gica%20es%20un%20tipo%20de%20violencia%20en%20donde,depresi%C3%B3n%2C%20autoestima%2C%20entre%20otros.>

Revista de Paz y Conflictos, núm. 2, 2009, p.p 16-17.

<https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>

Acevedo, J. A. (2016). *Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano* [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14553>