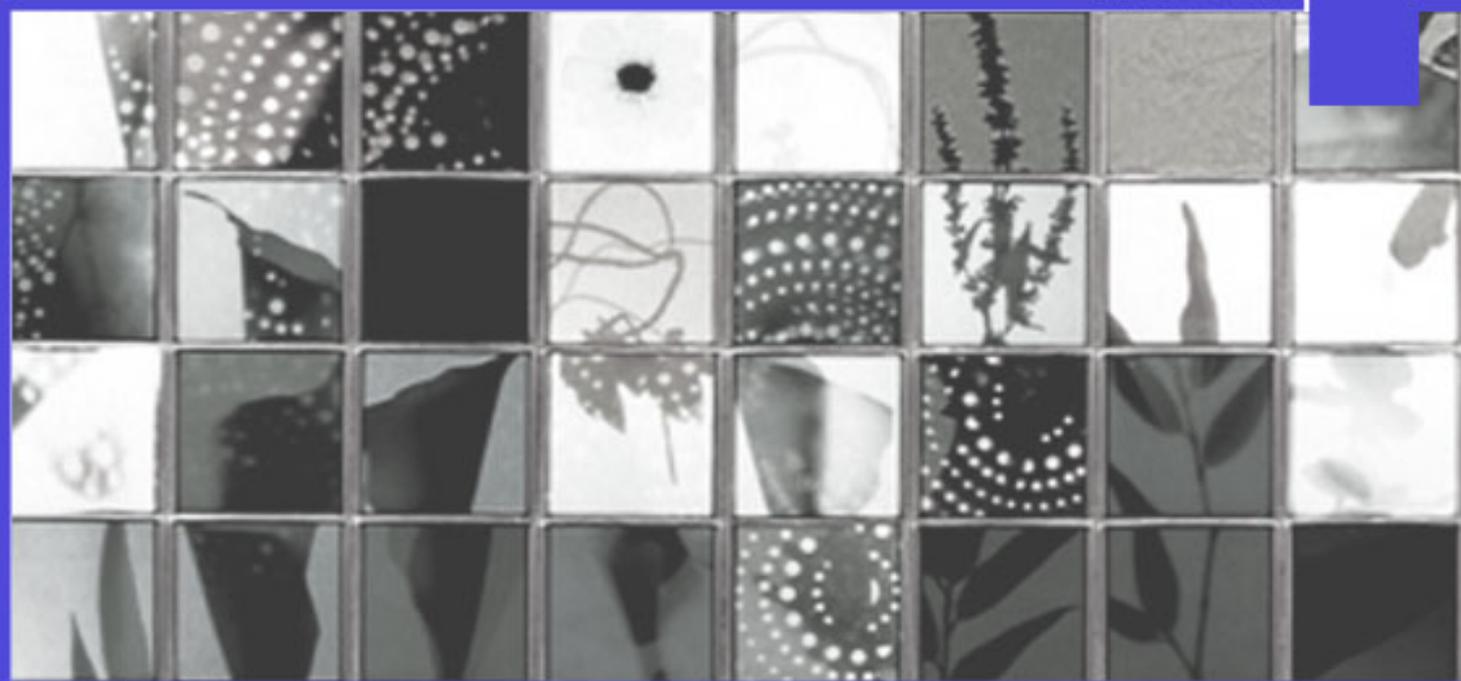


La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz

Angélica Rosario Pérez Ponce

Abril 2009



El caso de Bolivia



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN	4
DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO EN BOLIVIA	5
POLÍTICAS Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO BOLIVIANO	5
Aspectos socioeconómicos	6
Aspectos Políticos	8
LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE BOLIVIA	12
FUERZAS ARMADAS EN BOLIVIA	12
Organización de las Fuerzas Armadas.....	13
MUJER Y FUERZAS ARMADAS	15
Las mujeres en institutos militares en la actualidad.....	17
Infraestructura y Logística.....	19
Normativa.....	19
Desempeño profesional	20
LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL DE BOLIVIA	23
POLICÍA Y DEMOCRACIA	23
MUJER Y POLICÍA	24
Incurción de las mujeres en institutos policiales.....	25
Infraestructura y logística	27
Mujeres en el ejercicio de la carrera policial	27
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER BOLIVIANA EN OPERACIONES DE DE PAZ DE NACIONES UNIDAS	30
PODER LEGISLATIVO: Autorización de salida de tropas bolivianas en las operaciones de paz	30
SELECCIÓN DEL PERSONAL DE OPERACIONES DE PAZ	32
MUJER Y OPERACIONES DE PAZ	36
CONCLUSIÓN: Hacia la 1325 en Bolivia	40
BIBLIOGRAFÍA	42

RESUMEN EJECUTIVO

En las últimas dos décadas Bolivia ha realizado avances significativos en materia de género, registrados principalmente en la normativa existente y en la institucionalización de departamentos vinculados a la temática de las mujeres. Sin embargo, se observa que en términos de participación real los avances son modestos. En lo que respecta a las Fuerzas Armadas y a la Policía, se presenta la necesidad de elaborar políticas que promuevan una efectiva inclusión de las mujeres y breguen por igualdad dentro de tales instituciones.

Desde el gobierno nacional, se ha implementado un enfoque multicultural tendiente a una mayor apertura e inclusión social de las mujeres en las Fuerzas Armadas y se ha elaborado un programa de modernización, democratización y universalización del servicio militar obligatorio (hasta ahora sólo para hombres). Con respecto a la Policía, la Academia Nacional ha sido adecuada en términos de infraestructura apta para recibir a mujeres cadetes; también ha habido algunos avances en materia normativa. El ingreso de mujeres a la Policía como a las Fuerzas Armadas no enseña restricciones.

No obstante, el número de mujeres que se encuentran formando parte de ambas instituciones, es aún reducido en comparación con el de los hombres. Muchos de los avances señalados fueron más un resultado de la lucha de las mujeres por recibir un trato igualitario, que por un verdadero interés inicial de las instituciones por promover cambios y generar mayor inclusión. Estos se ven empañados frente a la persistencia de obstáculos tales como actitudes discriminatorias y rivalidades, y prácticas que restringen -fuera de lo normativo- el acceso de las mujeres a los grados máximos.

En lo concerniente a la participación de Bolivia en Operaciones de Paz de Naciones Unidas, solamente el Ejército envía contingente; mientras que la Policía no participa. Por su parte, el número de mujeres que se presentan para participar de tales operaciones es reducido, pese a que el proceso de selección del personal es abierto y la postulación voluntaria.

Concretamente, la participación de las mujeres en Operaciones de paz Naciones Unidas no es promovida, ya que no se trata de una prioridad para el Estado. El número de mujeres que deciden formar parte del contingente lo hacen más por la experiencia en sí misma y también por el trato igualitario y más considerado que reciben de sus pares y superiores (sus capacidades y buen desempeño son reconocidos), que por un interés en progresar dentro de la institución militar (la participación en misiones de paz no representa una posibilidad directa ni rápida de ascenso). Desde el Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas también se observa la ausencia de una política estatal al respecto.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente documento es estudiar el rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas y en la Policía y su inclusión en las operaciones de mantenimiento de paz en el contexto boliviano. Es así que, en la primera parte, se presenta un panorama general de la incursión de mujeres en diferentes ámbitos y las diferentes conquistas; especialmente los logros en las esferas políticas del país y los beneficios conseguidos a partir de la promulgación de diferentes leyes que buscan la equidad en el ejercicio de cargos públicos.

La segunda parte, plasma la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía, describiendo el contexto histórico, y el proceso de ingreso a los institutos militares y policiales. Posteriormente se repasa el ejercicio profesional, rescatando los logros más significativos, pero además describiendo los obstáculos que las mujeres tuvieron que afrontar al momento de ejercer su profesión.

La tercera parte, se refiere a las operaciones de paz: el objetivo de las operaciones y la participación de Bolivia en ellas; y los principales obstáculos y elementos a favor en el debate parlamentario. También se describe el proceso de selección de los contingentes y observadores militares; en cuanto a la inclusión de mujeres en estos procesos, se rescatan varios elementos importantes del trabajo realizado por las mujeres en las operaciones de paz, los mismos que fueron proporcionados por oficiales del Ejército que asistieron a las mismas.

En la última parte, las conclusiones y recomendaciones están orientadas a hacer un balance de los logros obtenidos por las mujeres desde la inclusión de la problemática en la agenda pública, su incursión en los institutos armados, el rol que desempeñan al interior de éstos, y su participación en operaciones de paz. De igual manera, se han identificado dos elementos importantes, plasmados en las recomendaciones: el primero relacionado a la falta de políticas de igualdad y equidad al interior de las Fuerzas Armadas y policiales: el segundo, con la ausencia de una política por parte del Ministerio de Defensa para llevar adelante las operaciones de paz.

Finalmente, es necesario mencionar que el acceso a la información en temas ligados con las Fuerzas Armadas y la Policía resulta complicado, dado que para la mayoría de los miembros de estas instituciones la información es “reservada”. Hecho que no tiene razón de ser cuando se trata de cuestiones tan elementales como los años de ingreso de mujeres a las instituciones, mecanismos de reclutamiento, operaciones de paz a las que han asistido, o el número de personas que asistieron; información que debería ser pública y de fácil acceso para las personas que deseen realizar investigaciones académicas, y aportar así diagnósticos o estudios que identifiquen las virtudes y falencias del trabajo que las instituciones están realizando.

DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO EN BOLIVIA

POLÍTICAS Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO BOLIVIANO

En 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) convocó por primera vez a una Conferencia Mundial sobre la Mujer. La agenda de la Conferencia, estuvo centrada en los temas de igualdad, desarrollo y paz. El evento fue realizado en México y asistieron 1.200 delegados (más del 70% eran mujeres) de 133 países. A raíz de las recomendaciones establecidas, la ONU declaró el periodo 1976–1985 como la *Década de la Mujer*. En ese marco, se acordó el compromiso de los gobiernos para crear fondos apartados y oficinas especiales para proveer asistencia financiera y técnica a organizaciones de mujeres.¹ A nivel mundial, uno de los avances importantes fue la creación del International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW),² como una instancia destinada a la investigación y capacitación para el adelanto de las mujeres. La primer Conferencia fue el inicio de varios encuentros mundiales, como el de Copenhague en el año 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995.

Un balance de la Conferencia Mundial de Beijing, veinte años después de la primera, demostró la necesidad de elaborar lineamientos estratégicos para la integración de las mujeres al desarrollo, pues hasta ese momento corría por cuenta real de los gobiernos implementar los compromisos asumidos. En cambio, en Beijing se estableció una plataforma de acción, que logró establecer una sinergia entre las relaciones de género y desarrollo humano. También se definieron políticas públicas que vincularon la relación entre lo global y lo local, en lo que al tema de género se refería.³

Pese a la existencia de compromisos, varios gobiernos no fueron consecuentes de manera inmediata. Bolivia, al igual que otros países de la región, recién se adscribió de manera activa, cuando en el año 1989 ratificó y elevó al rango de ley la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

A partir de entonces, el Estado boliviano ratificó y elevó a rango de ley numerosos convenios internacionales ligados al reconocimiento de los derechos políticos, sociales y económicos de las mujeres. Algunos de ellos, sirvieron de marco para la sanción de nuevas leyes a nivel nacional. Tal es el caso de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), que abrió el espacio para el tratamiento y elaboración de la Ley de Violencia Intrafamiliar. Un listado de los principales convenios incorporados a la legislación nacional, pueden ser apreciados en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1. Convenios Internacionales ratificados y elevados a rango de Ley.

¹ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), Bolivia, *Informe de Desarrollo Humano de Género*, (La Paz: Naciones Unidas, 2002), <http://idh.pnud.bo/webPortal/Default.aspx?tabid=132>.

² El INSTRAW fue creado como un instrumento para transversalizar el tema de mujer entre los países miembros de la ONU.

³ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), Bolivia, *Informe de Desarrollo Humano de Género*, <http://idh.pnud.bo/webPortal/Default.aspx?tabid=132>.

Fecha	Nº Ley	Materia
15/09/1989	1100	Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
18/08/1994	1599	Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)
17/09/1999	2012	Ratificación de la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer
17/09/1999	2010	Ratificación de la Convención sobre la “Nacionalidad de la Mujer Casada”
17/09/1999	2011	Ratificación de la “Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer”
20/06/2000	2103	Ratificación del “Protocolo Facultativo de la CEDAW”
11/09/2000	2117	Se aprueba y se eleva a rango de Ley de la República, el convenio internacional denominado Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
22/11/2001	2273	Ratificación del "Protocolo para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños".

Fuente: Elaboración propia en base a Leyes, Decretos, etc. de la República de Bolivia publicado en Gaceta Oficial, Honorable Congreso Nacional, 1982-2008.

Aspectos socioeconómicos

Bolivia tiene una población de 10.027.543 habitantes, de los cuales 5.026.572 son mujeres y 5.001.071 son hombres, lo que representa el 50,1% de población femenina y 49,9% de población masculina.⁴ La tasa de analfabetismo es de 13,28%, lo que se traduce en un 19,35% de analfabetismo en las mujeres y un 6,4% en los varones,⁵ la población económicamente activa es del 67,80% en el caso de hombres y de 60,15% en el caso de las mujeres⁶. Con respecto a la mortalidad materna, Bolivia tiene la segunda tasa más elevada de América Latina (después de Haití), con 229 mujeres que mueren cada año por cada 100.000 nacidos vivos.⁷

Según los datos de la Encuesta Nacional de Salud del año 2003, el 53,3% de las mujeres reportaron haber sido víctimas de algún tipo de violencia, ya sea psicológica, física y/o sexual.⁸ De ese número, el 73% de los hechos ocurrieron dentro de las relaciones familiares. Por otro lado, hasta el año 2005, la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen

⁴ República de Bolivia, Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, *Bolivia: población total proyectada, por años calendario y sexo*, (La Paz: INE, 2008), <http://www.ine.gov.bo/indice/indice.aspx?d1=0309&d2=6>.

⁵ El 20 de diciembre de 2008 Bolivia fue declarada territorio libre de analfabetismo, todavía no se cuenta con cifras exactas de la población analfabeta por sexo, sin embargo el dato refiere a un porcentaje menor al 3%.

⁶ República de Bolivia, Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, *Censo Nacional de Población y vivienda*, (La Paz: INE, 2001), http://www.ine.gov.bo:8082/censo/make_table.jsp.

⁷ Mónica Novillo Gonzáles, *Ciudadanía, Democracias y Género: La relación Insoslayable*, (La Paz: ICOBA Año 2, Nº 8, 2008).

⁸ República de Bolivia, Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, (La Paz: INE, 2003).

registró 66.821 casos de violencia doméstica contra las mujeres.

Estos datos ponen en evidencia dos aspectos: el primero, que existe una distribución inequitativa de los recursos del desarrollo y una falta de políticas orientadas hacia este campo, al observarse que los índices más altos de analfabetismo y mortalidad están representado por las mujeres. Un segundo aspecto, no menor, es la violencia de la cual son objeto las mujeres en el ámbito privado de la familia.

Aunque las respuestas gubernamentales no son del todo satisfactorias, uno de los primeros pasos del gobierno boliviano para incorporar políticas de equidad de género fue la ratificación y elevación a rango de ley de la CEDAW, en el año 1989. A partir de ese momento, se advierte el énfasis colocado en la elaboración de las normas sobre salud sexual y reproductiva, la eliminación de la violencia, y el rol materno de las mujeres, entre otras.⁹ Asimismo, como resultado del compromiso del gobierno en la firma de la CEDAW, el Estado creó en el año 1994, la entonces Subsecretaría de Asuntos Étnicos, de Género y Generacionales.¹⁰ Entre sus acciones más importantes, ese mismo año, estuvo el lanzamiento del Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer; así como la formulación de anteproyectos de ley que incorporaban los principios de igualdad de oportunidades.

En el campo de la salud, se creó el Seguro Materno Infantil (SUMI), que se propuso la reducción de la mortalidad materna e infantil. Desde que la ley del SUMI entró en vigencia, el 1º de enero de 2003, el número de prestaciones de este seguro se ha incrementado al igual que la población beneficiada.¹¹ Durante el actual gobierno, se ha ampliado la atención para mujeres de 5 a 60 años, incluyéndose servicios de maternidad segura para mujeres en edad fértil y la obligatoriedad en la prevención del cáncer cérvico uterino (papanicolau anual), tratamiento de lesiones pre-malignas, además de métodos de anticoncepción voluntaria y libremente consentida, e Infecciones de Transmisión Sexual (ITS).

Del mismo modo, tanto el gobierno como diferentes organizaciones no gubernamentales, lanzaron campañas para informar y concienciar a las mujeres y adolescentes, sobre programas de salud sexual y reproductiva a fin de prevenir embarazos no deseados y el contagio de ITS.

En el campo de la educación, la reforma educativa del año 1994, fue fundamental para lograr cambios a favor de la inclusión de las mujeres. Sin embargo, el paso más importante se dio en el año 2006 con el programa de alfabetización “Yo Sí Puedo”, que logró que Bolivia fuese declarada país libre de analfabetismo. Según los resultados presentados, el 80% de las personas alfabetizadas fueron mujeres pobres del área rural y urbana. De esta manera, se pudo acortar la brecha de la inequidad existente en la educación a través de las

⁹ República de Bolivia, *Ley de aprobación y ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” N° 1599*, (La Paz: Congreso Nacional, 18 de agosto, 1994) y República de Bolivia, *Decreto Supremo N°. 28155 Crear el Programa Solidario para la Mujer Embarazada Campesina, Indígena y Originaria*, (La Paz: Gaceta Especial, 16 de mayo, 2005), N° 71.

¹⁰ Actualmente denominado Ministerio de Desarrollo Humano, Vice-Ministerio de Asuntos de Género, Generacionales y de Familia.

¹¹ Carmela Delgado, “SUMI: beneficia a más de 1,5 millones” *El Deber*, 20 de noviembre, 2006, <http://www.eldeber.com.bo>.

tasas de analfabetismo.¹²

La conquista más significativa en el aspecto social, fue la sanción de la Ley N° 1.674 de Violencia Intrafamiliar o Doméstica en el año 1995, que define y sanciona la violencia doméstica como un delito de orden público. También se crearon los servicios legales integrales a nivel municipal para la atención y seguimiento a la violencia intrafamiliar. Siguiendo con esta corriente, en la Policía Nacional también se crea la Brigada de Protección a la Familia.¹³

Aspectos Políticos

Si bien el reconocimiento de la ciudadanía política de las mujeres data del año 1952 cuando se promulgó el voto universal, desde mucho tiempo atrás había mujeres que desempeñaron papeles protagónicos en la historia política boliviana. Tal es el caso de Bartolina Sisa, Juana Azurduy de Padilla, Vicenta Juariste de Eguino, las heroínas de la Coronilla o el Comité de Amas de Casa Mineras,¹⁴ que fueron figuras trascendentales y marcaron el curso de la historia a partir de sus participaciones activas en las rebeliones indígenas, encabezando guerrillas contra la colonia española, apoyando la independencia del país, y en el pasado más cercano, en la lucha por el retorno de la democracia a finales de la década de los `70 y principios de los años ochenta.

En la actualidad, uno de los campos donde se reconocen avances importantes es el referido a la legislación, la cual contribuye a construir un marco normativo favorable a la equidad de género en el campo político:

¹² Agencia Boliviana de Información, “Programa de alfabetización derribó la inequidad de género en Bolivia”, *ABI*, 19 de diciembre, 2008, [http:// www.abi.com.bo](http://www.abi.com.bo).

¹³ La Brigada de Protección a la Familia fue creada el 8 de marzo de 1995, entre sus funciones específicas esta la atención, seguimiento y acumulación de diligencias de acuerdo a la Ley 1.674 contra la violencia intrafamiliar.

¹⁴ Bartolina Sisa: participó activamente dirigiendo junto a su esposo las rebeliones indígenas contra la corona Española el año 1871; Juana Azurduy de Padilla participó junto a su esposo en las guerrillas por la independencia altoperaña contra las tropas de Goyeneche en 1812; Vicenta Juariste de Eguino participó en la revolución de La Paz, en 1809 además contribuyó económicamente a tal causa; las heroínas de la Coronilla se inmolaron frente a las tropas de Goyeneche en 1812, el comité de amas de casa mineras participaron activamente para viabilizar el retorno de la democracia en nuestro país con el inicio de una huelga de hambre, a la cabeza de la señora Domitila Chungara, principal dirigente del comité.

Cuadro N° 2. Marco jurídico referido a la equidad de género en la representación política.

Año	Ley o Decreto	Materia
1994	Ley de Participación Popular (N° 1.551 del 20 de abril).	Art. 8, inc. 14: Cuyo objetivo es promover y fomentar el acceso equitativo de mujeres y hombres a niveles de representación, además de fomentar políticas que incorporen las necesidades de las mujeres en el ámbito de las competencias municipales.
1997	Ley de Reformas y Complementación al Régimen Electoral -Ley de Cuotas (N° 1.779 del 19 de marzo).	Incorpora la obligación de los partidos políticos de promover la igualdad de oportunidades de sus militantes, hombres y mujeres, así como la efectiva participación de la mujer en los órganos de dirección partidaria y en la nominación de candidaturas para cargos de representación popular. Fija que al menos el 30% de las listas de diputados plurinominales debe estar compuesto por mujeres e introduce el criterio de alternabilidad.
1999	Nuevo Código Electoral (N° 1.984 del 25 de junio).	Estipula en su artículo 111 inc. 1: b) que en las listas de candidatos a Senadores titulares y suplentes al menos 1 de cada 4 debe ser mujer; inc. c) establece, con relación a candidatos plurinominales, que las listas deben ser formuladas de modo que cada 3 candidatos al menos 1 sea mujer. Inc. 2: estipula que la lista de candidatos a concejales municipales y agentes cantonales: a) deben ser presentadas de manera tal que el primer Concejal hombre-mujer le corresponda la suplencia mujer-hombre; b) que la segunda y tercera concejalías titulares serán asignadas de forma alternada, es decir, hombre-mujer, mujer-hombre y c) que las listas en su conjunto deben incorporar al menos treinta por ciento de mujeres.
1999	Ley de Partidos Políticos (N° 1.983 del 25 de junio).	Art. 19: Establece la obligatoriedad de incluir un mínimo de 30% de mujeres en todos los niveles de dirección partidaria y en las candidaturas para cargos de representación ciudadana. Determina, dentro del contenido de la declaración de los partidos políticos, el rechazo a toda forma de discriminación de género, generacional y étnica.
1997	Decreto Supremo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (N° 24.864 del 4 de octubre).	Establece la igualdad de derechos, así como la incorporación transversal de contenido de género en las políticas públicas.
1999	Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (Ley N° 2.011 del 17 de septiembre).	Mediante este decreto el Estado boliviano ratifica la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.

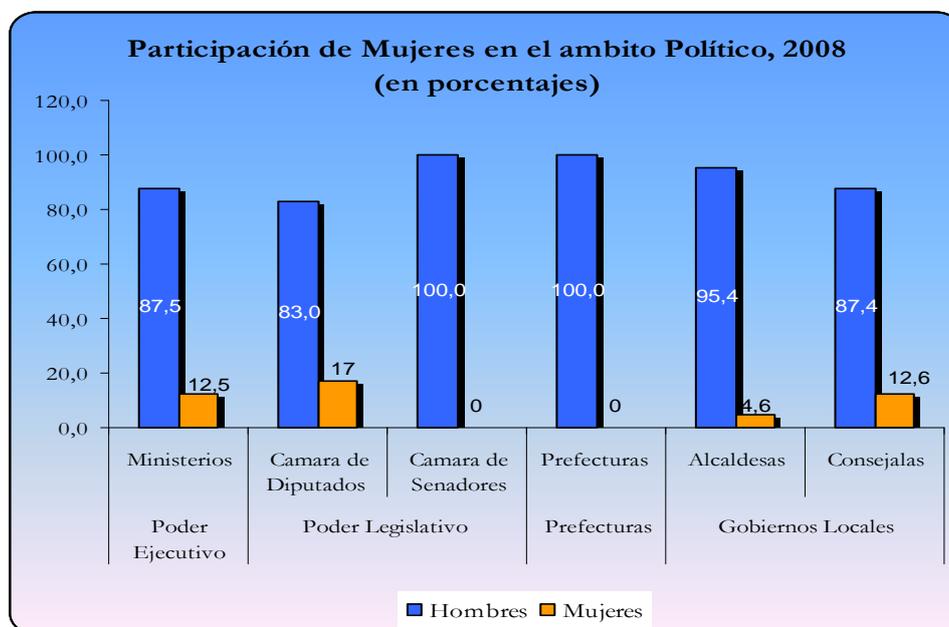
Fuente: Elaboración propia en base a Leyes, Decretos, etc. de la República de Bolivia publicado en Gaceta Oficial, Honorable Congreso Nacional, 1982-2008.

Ahora bien, si analizamos este conjunto de reformas, podremos observar que se han abierto espacios legales para la participación de las mujeres que buscan la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en la política. Sin embargo, estas no han alcanzado a convertirse en instrumentos de transformación real en la vida de las mujeres.

En Bolivia, muy pocas mujeres han ocupado y ocupan cargos públicos de dirección del gobierno. Durante la presidencia de Evo Morales el número más elevado de ministras llegó

a cuatro mujeres de dieciséis ministerios.¹⁵ Actualmente, sólo dos mujeres forman parte del gabinete ministerial, las carteras que dirigen son el Ministerio de Desarrollo Rural, Agropecuario y Medio Ambiente, y el Ministerio de Justicia.

Grafico N° 1. Participación de las mujeres en el ámbito político.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de la Presidencia, 2008.

En cuanto al Poder Legislativo, pese a la aplicación de la Ley de Cuotas, solamente 22 mujeres ocupan la titularidad y 50 ocupan las suplencias en la Cámara de Diputados, lo que representa el 17% de mujeres al interior de esta cámara. En cuanto a la Cámara de Senadores no existen mujeres titulares, solamente hay una mujer que ocupa la suplencia, lo que significa que casi el 100% de la Cámara de Senadores está ocupada por hombres.

Si observamos el Grafico N° 1, vemos que en los gobiernos departamentales o prefecturas la representación de mujeres es nula. En esta legislatura no se tiene una sola mujer ocupando dicha clase de cargos. En cuanto a los gobiernos locales, podemos apreciar que 4,6% de mujeres son alcaldesas (Bolivia tiene 327 municipios) y solamente 12,6% de mujeres son Concejales en los diferentes municipios del país.

La representación femenina en los diferentes cargos aún es escasa. En el caso de los cargos electivos, el primer obstáculo radica en la postulación de mujeres en las listas. Una de las prácticas más comunes es aquella de llenar listas conforme a lo que dictan las leyes de partidos, de cuotas y el código electoral, mientras que al momento de ejercer funciones, quienes generalmente lo hacen son los hombres.¹⁶ Esta práctica se ha hecho cotidiana tanto en el Poder Legislativo como en los gobiernos locales.

¹⁵ Dos ministras fueron relevadas de sus cargos entre junio y diciembre de 2008.

¹⁶ Por ejemplo, si una mujer es titular en una lista, la obligan a renunciar o pedir licencia de tal manera que el suplente hombre ejerza esa función, lo mismo ocurre con las mujeres suplentes que generalmente no llegan a reemplazar a sus titulares.

El segundo obstáculo es el acoso: en muchos casos las mujeres han sido víctimas de acoso político y abuso sexual por parte de alcaldes y municipales en sus comunidades. Según la Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL), entre el 2000 y el 2008 se registraron 200 casos de abuso y acoso político a Concejalas, de los cuales cinco fueron agresiones sexuales.¹⁷

Legalmente no se puede actuar frente a hechos de acoso político, pues no existe una normativa específica que sancione este tipo de acciones. Se ha elaborado un proyecto de ley contra el acoso y violencia política:¹⁸ su objetivo es prevenir y garantizar el ejercicio a los derechos políticos de las mujeres electas a nivel nacional, departamental y municipal, garantizar su seguridad jurídica, y sancionar los delitos de acoso y violencia política. Actualmente, este proyecto de ley sólo ha sido aprobado en la Cámara de Diputados.¹⁹ Con su sanción, se aspira a castigar y poner fin a las prácticas de acoso y abuso político contra mujeres que fueron elegidas para cargos públicos.

Así, la participación de las mujeres en diferentes ámbitos, especialmente en la vida política del país, todavía debe superar muchos obstáculos. Entre ellos, su participación real y no simbólica en las diferentes esferas de poder y toma de decisiones. La violencia en contra de las mujeres en Bolivia aún tiene cifras elevadas. Según datos del Viceministerio de Género, cada año se registran en el país 54 mil casos de esa naturaleza, sin contar con el hecho de que muchas de ellas prefieren no realizar las denuncias correspondientes.²⁰

Partiendo del supuesto de que la democracia es la reducción o anulación de la violencia para resolver conflictos, entonces hay que pensar en profundizar la democracia, no sólo en el ámbito político, sino también considerar los límites y las relaciones entre el espacio público y privado.²¹

¹⁷ Además de la violación sexual, los tipos de acoso van desde las amenazas de muerte, de abusos físicos, advertencia de quema de casas y propiedades, secuestro de hijos, de golpizas al esposo y a los familiares, hasta insultos que mellan la honorabilidad de las mujeres. La Prensa, “Las dirigentes del sector reclaman la aprobación de una ley contra las vejaciones”, *La Prensa*, 29 de marzo, 2008, <http://www.repem.org.uy/node/325>.

¹⁸ La violencia/acoso política/o es definida/o como el acto ilícito cometido por una persona o a través de terceros en contra de una mujer o su familia con la finalidad de impedir o restringir el ejercicio de un cargo público o de inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad y de sus principios, a través de actos que causen daño físico, psicológico, moral o sexual. Agencia Boliviana de Noticias, “En aprobación ley que protege a las mujeres del acoso y la violencia política”, *ABI*, 17 de agosto, 2006, <http://www.abi.com.bo>.

¹⁹ Aprobada en grande el 16/08/2006.

²⁰ Correo del Sur, “La Mujer Boliviana enfrenta situación laboral con decisión”, *Correo del Sur*, 11 de octubre, 2007, <http://correodelsur.com/2007/1011/reader.shtml?mujer1.htm>.

²¹ Asociación Boliviana de Ciencia Política, “Género y Equidad: La Asignatura Pendiente de la Democracia Boliviana”, *Asociación Boliviana de Ciencia Política*, junio, 2008, año 2, N° 8.

LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS DE BOLIVIA

FUERZAS ARMADAS EN BOLIVIA

Desde 1964 a 1982, con breves intervalos constitucionales, Bolivia fue gobernada por varias administraciones militares. Desde ese entonces, tres civiles accedieron al poder: Adolfo Siles Salinas, Walter Guevara y Lidia Güeiler. La transición política hacia la democracia efectuada entre 1978–1982, se caracterizó por la ruptura entre Fuerzas Armadas y la sociedad civil; y la imagen militar terminó dañada por el cruento régimen del General Luís García Meza (1980–1981).

A partir de la restauración de la democracia en el año 1982, ninguno de los gobiernos se ha preocupado realmente por institucionalizar el liderazgo civil al interior de las Fuerzas Armadas. Una de las características dominantes que ha precedido la relación cívico–militar es la ausencia de éste por consolidar, promover e institucionalizar el control y la subordinación de las Fuerzas Armadas. Esto se plasma en la permanencia de los ministros de defensa en su cargo por el lapso promedio de un año y medio, lo que evita que se pueda realizar una gestión duradera y que las políticas planificadas puedan llegar a ser ejecutadas.

Por un lado, durante los primeros años de instauración democrática, las Fuerzas Armadas se convirtieron en el sostén de los gobiernos, que tuvieron que enfrentar bloqueos políticos y económicos para llevar adelante la gestión presidencial.²¹ Esto dio como resultado la asignación de ciertas prerrogativas para la institución, como el impedimento de procesos a los denominados regimenes militares por la vía ordinaria y permitiendo que los altos mandos inicien una depuración a través de la justicia militar.

Por otro lado, en las últimas décadas las tareas de las Fuerzas Armadas estuvieron y están dirigidas al mantenimiento de la seguridad interna y el orden público, y la lucha contra las drogas. En el primer caso, los resultados fueron preocupantes²² por el uso de armas letales con el consecuente saldo de muertos y heridos en las diferentes intervenciones de militares. En cuanto a su lucha contra las drogas, una de sus principales tareas está ligada a la erradicación de la hoja de coca, principalmente en la región del Chapare (Cochabamba). El empeño de varios presidentes por llegar a la meta de “coca cero”,²³ provocó la resistencia de los productores de coca, llevándolos a enfrentamientos con resultados desastrosos y varias denuncias de violación a los derechos humanos.

²¹ En 1982 es elegido Hernán Siles, quien gozaba del apoyo del pueblo boliviano; sin embargo, su representación parlamentaria minoritaria, hizo que la oposición vetara constantemente sus decisiones, obstaculizando su gestión gubernamental.

²² Durante el primer gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada (1993 y 1997) se da la llamada “Masacre de Navidad”, por la intervención de policías y militares en un acto de resistencia sindical de mineros en las regiones de Amayapampa y Capacirca en la ciudad de Cochabamba, con el saldo de 10 muertos y 50 personas heridas. Del mismo modo, en el segundo gobierno de Sánchez de Lozada (2002–2003) en febrero del 2003 se da el motín policial, donde las Fuerzas Armadas se enfrentan a la policía, el resultado: la muerte de varios efectivos policiales y militares; en octubre del mismo año se da la denominada “guerra del gas” con la trágica muerte de mas de 70 personas y cientos de heridos.

²³ El Presidente Jorge Quiroga Ramírez, enfrentó serios problemas con los cocaleros a raíz de su política antidrogas, entre ellos la paralización del país por medio de bloqueos y enfrentamientos entre los agentes del orden público y cocaleros.

Durante el actual gobierno de Evo Morales, las Fuerzas Armadas comenzaron a ser utilizadas para temas de acción social, tales como el pago del bono *Juancito Pinto* (bono anual que se distribuye a todos los niños en edad escolar que cursan de 1° a 6° de primaria en las unidades educativas fiscales en todo el país). También colaboraron en la primera fase del pago de la *Renta Dignidad* (bono que se distribuye entre las personas de la tercera edad), participaron activamente en el programa de alfabetización y actualmente proporcionan espacios en unidades militares para la atención médica de personas con males de la vista (programas de salud y educación impulsados con la colaboración de los gobiernos cubano y venezolano).

Organización de las Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas tienen por misión fundamental defender y conservar la independencia nacional, la seguridad y estabilidad de la república, y el honor y soberanía nacionales.²⁴ Su organización es jerárquica, sus miembros no deliberan y están sujetos a las leyes militares, como organización institucional no realizan acción política. Dependen del Presidente de la República y reciben sus ordenes; en lo administrativo por intermedio del Ministro de Defensa, y en lo técnico del Comandante en Jefe.²⁵

En cuanto a la seguridad y defensa nacional son deberes de todos los bolivianos, con sujeción a las disposiciones militares en tiempo de guerra y de emergencia nacional, para tal efecto el presidente dispondrá del empleo de fuerzas militares.²⁶ El Consejo Supremo de Defensa Nacional es el más alto organismo asesor en la seguridad y defensa integral de la Nación.²⁷

Las Fuerzas Armadas están constituidas por el Ejército, la Fuerza Aérea y la Fuerza Naval, cuyo máximo organismo de decisión es el Alto Mando Militar.²⁸ La incorporación a las Fuerzas Armadas es a través de diferentes escalafones:²⁹

- Al escalafón de armas, a través de la formación y posterior egreso de los institutos militares, tanto en el grado de oficiales, como suboficiales,
- Al escalafón de servicios: en el caso de profesionales licenciados y técnicos medios y superiores, que son incorporados a requerimiento de las fuerzas, por concursos de admisión y/o méritos en función de las necesidades orgánicas del servicio en las Fuerzas Armadas.

²⁴ República de Bolivia, *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405*, (La Paz: Ministerio de Defensa, 30 de diciembre, 1992), artículo 6.

²⁵ República de Bolivia, *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405*, artículo 8.

²⁶ República de Bolivia, *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405*, artículo 7.

²⁷ República de Bolivia, *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405*, artículo 9.

²⁸ República de Bolivia, *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405*, artículo 16.

²⁹ República de Bolivia, *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405*, artículo 97.

Cuadro N° 3. Institutos de formación y escala jerárquica de las Fuerzas Armadas de Bolivia.

Fuerza	Grado	Instituto Militar	Especialización o Armas	Años de Formación	Jerarquía, permanencia en el grado
Fuerza Terrestre	Oficiales	Colegio Militar de Ejército	Infantería Artillería Caballería Ingeniería Comunicaciones	5 años	Subteniente (5 años) Teniente (5 años) Capitán (5 años) Mayor (5 años) Teniente Coronel (5 años) Coronel (5 años) General de Brigada (2 años) General de División (2 años) General de Fuerza
	Suboficiales	Escuela de Sargentos del Ejército	Infantería Artillería Caballería Ingeniería Comunicaciones	3 años	Sargento inicial (3 años) Sargento 2° (4 años) Sargento 1° (5 años) Suboficial inicial(6 años) Suboficial 2° (6 años) Suboficial 1°(5 años) Suboficial Mayor (3 años) Suboficial Maestro (2 años)
Fuerza Aérea	Oficiales	Colegio Militar de Aviación	Piloto aviador Navegantes Instructor Militar	5 años	Subteniente (5 años) Teniente (5 años) Capitán (5 años) Mayor (5 años) Teniente Coronel (5 años) Coronel (5 años) General de Brigada (2 años) General de División (2 años) General de Fuerza
	Suboficiales	Politécnico Militar de Aviación	Aviónica Motores Naves Instructor Militar	3 años	Sargento inicial (3 años) Sargento 2° (4 años) Sargento 1° (5 años) Suboficial inicial(6 años) Suboficial 2° (6 años) Suboficial 1°(5 años) Suboficial Mayor (3 años) Suboficial Maestro (2 años)
Fuerza Naval	Oficiales	Escuela Naval	Cuerpo General de Operaciones Navales	5 años	Alférez (5 años) Teniente de fragata (5 años) Teniente de Navío (5 años) Capitán de Corbeta (5 años) Capitán de Fragata (5 años) Capitán de Navío (5 años) Contra Almirante (2 años) Vicealmirante (2 años) Almirante
	Suboficiales		Comunicaciones Electricidad Administración Mar y cubierta Infantería	3 años	Sargento inicial (3 años) Sargento 2° (4 años) Sargento 1° (5 años) Suboficial inicial(6 años) Suboficial 2° (6 años) Suboficial 1°(5 años) Suboficial Mayor (3 años) Suboficial Maestro (2 años)

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1.405, 30 de diciembre, 1992.

También las Fuerzas Armadas cuentan con personal que asiste al Servicio Militar Obligatorio (SMO) por el lapso de un año, que está destinado a varones entre 18 y 23 años de edad. El período de reclutamiento se hace en dos escalones, el primero en enero y el

segundo el junio de cada año. Luego de prestar este servicio, los soldados se convierten en reservistas. Una modalidad relativamente reciente es la del Servicio Premilitar, servicio voluntario dirigido a jóvenes y señoritas que están cursando el tercer año de secundaria en el colegio. Los jóvenes reciben instrucción los fines de semana, en época de vacaciones de fin de año y vacaciones invernales. Tiene una duración de un año y un costo de 1.800 bolivianos (255 U\$\$ aproximadamente) que cubre los gastos de uniformes, alimentación e instructores. La libreta que se entrega tiene igual validez que la del servicio militar obligatorio.

MUJER Y FUERZAS ARMADAS

Los primeros datos de presencia femenina en la vida militar se registran en el siglo XIX, durante la Guerra del Pacífico en el año 1879. Las mujeres que acompañaron al Ejército eran conocidas como rabinas y se constituían en la retaguardia logística. Entre el año 1932 y 1935, durante la Guerra del Chaco, accedieron nuevamente al Ejército, pero en esta ocasión prestando servicios de sanidad, de evacuación y de administración hospitalaria. Para el año 1950, el Ejército determinó incorporar a las mujeres como empleadas públicas como parte de escalafón administrativo.³⁰

Luego de doce años de regímenes militares, en 1979 fue restablecido el gobierno constitucional. El Congreso eligió a Walter Guevara Arce como Presidente provisional. A pesar de ello, las tropas militares rodearon el Palacio Presidencial y se estableció un nuevo gobierno militar liderado por el Coronel Alberto Natusch Busch, quien se proclamó Presidente el 1 de noviembre. Luego de unos días, y restablecido el Congreso Nacional, se designó a la señora Lidia Gueiler Tejada, como Presidenta. Durante siete meses, fue la única mujer que gobernó el país en la historia de Bolivia.

Entre los sucesos de ese año, uno de los más trascendentales para la incorporación de mujeres tuvo que ver con el lanzamiento de una convocatoria pública para la postulación de mujeres al Colegio Militar, en marzo de 1979.³¹ A partir de dicha convocatoria ingresaron 18 señoritas. Esta apertura duró hasta el año 1985, época en la cual el país se encontraba en una profunda crisis económica y la democracia recientemente instaurada era inestable.

En ese año, se cerró el ingreso a las mujeres al Colegio Militar. Tuvieron que transcurrir casi veinte años para que el Colegio Militar, volviese a abrir sus puertas a la formación de mujeres oficiales. Algunos años antes, en 1997, se implementó un programa piloto de servicio premilitar para todas las fuerzas (Ejército, Aérea y Naval).

Un aspecto importante, es la apertura a los indígenas con el programa *Igualdad de Oportunidades* del año 2003, y que también promueve el ingreso de mujeres indígenas a partir del año 2007. Esta política responde a una demanda cultural de los movimientos sociales, sectores que siempre habían sido excluidos, y a una nueva visión por parte de las Fuerzas Armadas, que responde al enfoque de multiculturalidad plasmada en los lineamientos del actual gobierno del Presidente Morales. Actualmente existen 10 mujeres indígenas en el Colegio Militar del Ejército, que están siendo formadas como Oficiales.

³⁰ Juan Ramón Quintana, (ponencia presentada en el Seminario Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos, Memoria Seminario Taller, La Paz, Bolivia, octubre, 2006).

³¹ Esta convocatoria fue producto de una carta enviada por la señorita Bárbara Villavicencio solicitando su ingreso al Colegio Militar.

Con respecto al acceso de la mujer profesional a la suboficialidad, en el año 2007, la Escuela de Sargentos del Ejército, lanzó una convocatoria para mujeres con título en ramas técnicas de sanidad, enfermeras, contadoras, etc. En 2008, ingresó el primer grupo de mujeres para seguir la carrera militar en el grado de suboficiales. Estas damas recibieron instrucción militar durante un año, y actualmente ejercen como Sargentos Iniciales.

En cuanto a la incursión de mujeres en la Fuerza Aérea, desde el año 2003 varias mujeres prestan su servicio premilitar en las diferentes unidades y cuarteles de esta fuerza a nivel nacional. Las primeras mujeres que ingresaron para formarse profesionalmente lo hicieron en el año 2004, cuando ingresaron 34 damas al Politécnico Aeronáutico para formar parte del cuerpo de suboficiales de la Fuerza Aérea.³² En cuanto a la formación de Oficiales, la primera generación de damas ingresó el año 2007. Fueron 17 mujeres, de las 37 postuladas, quienes aprobaron los requisitos de ingreso al Colegio Militar de Aviación.³³

En la Fuerza Naval, la única forma de acceso de mujeres es a través del servicio premilitar que se instauró el año 1997. No hay mujeres suboficiales ni oficiales. Al parecer la apertura para mujeres está ligada a la falta de una infraestructura adecuada para acoger el ingreso de damas a esta institución.

Cuadro N° 4. Año de ingreso de la mujer a los institutos de formación militares.

	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Servicio Premilitar	1997	1997	1997
Oficiales	1979-1985 2003	2007	-
Suboficiales	2007	2004	-

Fuente: Elaboración propia en base a la información recolectada.

En los últimos años, el gobierno se ha ocupado de discutir este tema. En 2006, el Ministerio de Defensa Nacional organizó el Seminario Internacional *Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos*, cuyo objetivo principal fue generar un espacio de discusión y análisis para distinguir temáticas que contribuyeran a la formulación de políticas de inclusión social, no sólo para mujeres que opten por la carrera militar y policial, sino también para el fortalecimiento de las mujeres que realizan actividades profesionales en esos ámbitos.³⁴

El Seminario se celebró en el marco del respeto a la diversidad y de difusión de la política nacional de inclusión social y cultura del respeto a los derechos humanos, impulsada por el gobierno de Evo Morales. Se propició un espacio de discusión donde las damas militares y policías contribuyeron, a través de su experiencia profesional y personal, a la formulación de elementos de políticas de inclusión social destinadas a fortalecer e incrementar la presencia de las mujeres pioneras en la carrera militar y policial.

³² República de Bolivia, *Memoria Seminario Taller Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos* (La Paz: Ministerio de Defensa Nacional, octubre, 2006).

³³ Roy Pérez, "El Colmilav entrega espadines a cadetes", *El Deber*, 26 de julio, 2007, Sección Santa Cruz, <http://www.eldeber.com.bo/2007/2007-07-26/vernotasantacruz.php?id=070725204811>.

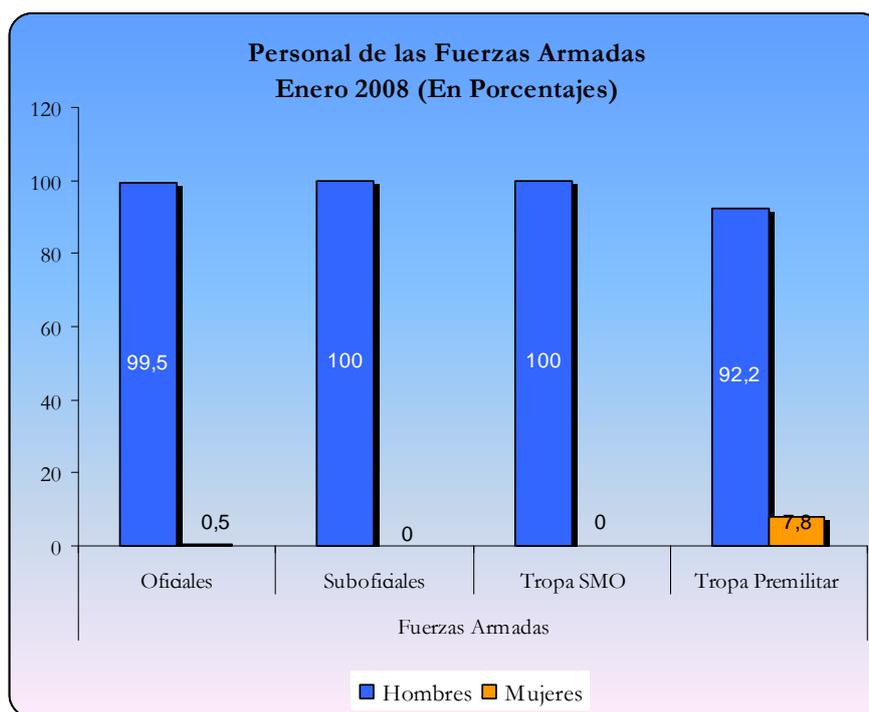
³⁴ República de Bolivia, *Memoria Seminario Taller Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos*.

Un elemento importante de esta política nacional de inclusión, está vinculado con el programa de modernización, democratización y universalización del servicio militar obligatorio. Este programa permitirá incorporar al servicio militar y de defensa que requiere el Estado, el 100% de jóvenes, hombres y mujeres en edad de cumplir con esta obligación, a través de un sistema de administración informático que focalice y ubique al futuro conscripto y a las unidades militares donde prestarán sus servicios.³⁵ De esta forma el gobierno de Morales busca incluir tanto a hombres como mujeres en el servicio militar, abriendo espacios que antes estaban reservados sólo a hombres.

Las mujeres en institutos militares en la actualidad

El número de mujeres que existen al interior de las Fuerzas Armadas es aún muy reducido. La gran mayoría de las mujeres se encuentran prestando el servicio premilitar en las tres Fuerzas. Aunque el porcentaje es sumamente reducido en proporción a los hombres, el servicio militar obligatorio es solamente para varones, por lo que no hay mujeres en ese ámbito. Tampoco se cuenta con suboficiales en servicio activo, puesto que están en proceso de formación, o al momento de contar con esta información no habían sido destinadas a una unidad.

Gráfico N° 2. Recursos Humanos de las Fuerzas Armadas, por sexo, 2008.



Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el Ministerio de Defensa Nacional, 5 de enero, 2008.

Donde sí encontramos mujeres oficiales es en el Ejército, que cuenta con 39 oficiales en el ejercicio de la carrera militar. Si bien es un número bajo, es representativo con relación a

³⁵ República de Bolivia, *Lineamientos Estratégicos Plan Nacional de desarrollo Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática Para Vivir Bien 2006 - 2011*, (La Paz: Ministerio de Planificación del Desarrollo, septiembre, 2007).

las otras Fuerzas, que no tienen oficiales en ejercicio de funciones. Del mismo modo, el mayor número de mujeres que se encuentran prestando el servicio premilitar está en el Ejército, con 2.174 mujeres. La Fuerza Aérea tiene en sus filas a 311 mujeres premilitares, y la Fuerza Naval cuenta con 51 mujeres en el servicio premilitar. Como podemos observar todavía existe una amplia brecha entre la participación de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas.

Cuadro N° 5. Recursos humanos de las Fuerzas Armadas, por sexo, 2008.

	Fuerza Terrestre				Fuerza Aérea				Fuerza Naval				Total Hombres	Total Mujeres	Total
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
Oficiales	2.869	98,6%	39	1,3%	753	100%	0	0%	942	0%	0	0%	4.564	39	4.603
Suboficiales	3.121	100%	0	0%	1.351	100%	0	0%	1.180	0%	0	0%	5.652	0	5.652
Tropa SMO*	20.951	100%	0	0%	4.170	100%	0	0%	3.405	0%	0	0%	28.526	0	28.526
Tropa Premilitar	13.715	86,3%	2.174	13,7%	4.648	93,7%	311	6,3%	1.417	96,5%	51	3,5%	19.780	2.536	22.316
Total	40.656	94,8%	2.213	5,2%	10.922	97,2%	311	2,8%	6.944	99,3%	51	0,7%	58.522	2.575	61.097

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el Ministerio de Defensa.

*SMO: Servicio Militar Obligatorio.

Debe tenerse en cuenta que, mucho antes del ingreso de mujeres a la carrera militar, se dio una apertura a las mujeres en el ámbito administrativo.³⁶ Como se mencionó más arriba, en 1950 el Ejército incorporó mujeres como empleadas públicas, entre ellas secretarías, enfermeras y auxiliares de oficina, que se desempeñaban como personal militar de servicios. Del mismo modo, se incorporaron mujeres al personal profesional de servicios a diferentes áreas como médicos, trabajadoras sociales, psicólogas, administradoras de empresas, abogadas, entre otras.

Abocándonos específicamente a la carrera militar, el primer instituto militar que acogió mujeres para su formación fue el Colegio Militar de Ejército en el año 1979, con el ingreso de 18 damas. Hasta 1985 había graduado a 47 oficiales en tres promociones, luego de un cierre aproximado de dieciocho años, en el año 2003 el Colegio reabrió sus puertas para el ingreso de damas cadetes. En el año 2007, se aceptó el ingreso de mujeres en la Escuela de Sargentos del Ejército y la Escuela de Música Maximiliano Paredes. Del mismo modo, el Politécnico Aeronáutico de la Fuerza Aérea incorporó la primera tanda de mujeres en el año 2004, con el ingreso de 34 damas cadetes, y en el año 2007, se abrió el ingreso a mujeres para formarse como oficiales en el Colegio Militar de Aviación, donde ingresaron de 17 damas.

Los factores que motivaron el ingreso de mujeres en las instituciones armadas, son de diversa índole. Ellos van desde el impulso de seguir con una tradición familiar, la

³⁶ No se tienen los datos exactos de cuantas mujeres se encuentran prestando sus servicios como personal militar de servicios.

importancia de incursionar en ámbitos restringidos para mujeres, el deseo de servir a la patria vistiendo uniforme y, en algunos casos, las capacidades físicas que en cierta manera son una exigencia para el ingreso a los institutos armados.³⁷

Al igual que en otras instituciones estatales, las Fuerzas Armadas están regidas por normas generales y específicas a las cuales tienen que adecuarse al momento de postular su ingreso a alguno de los institutos militares. Las Fuerzas Armadas no presentan ninguna restricción, ni mecanismos para favorecer u obstaculizar el ingreso de mujeres, es decir todos los postulantes deben vencer las mismas pruebas físicas e intelectuales por igual. Estas pruebas son de conocimientos básicos, físicos y psicotécnicos, y son aplicadas a todos los postulantes de forma similar. En Bolivia, no hay un cupo restringido para mujeres, por lo tanto, son aceptadas todas las damas que logren pasar satisfactoriamente los exámenes.

Infraestructura y Logística

Para las primeras promociones de mujeres en los institutos armados, la infraestructura y logística disponible no era la más adecuada. El ingreso de mujeres ha representado en un inicio un desafío ligado a complicaciones como la de separar hombres y mujeres de tal manera que cada uno tenga un espacio y no invada el de los otros. Anecdóticamente, una oficial de las primeras generaciones comentaba: “(...) *teníamos nuestra privacidad, estábamos completamente solas, aisladas del batallón de los cadetes varones, alejadas de sus dormitorios, es más con mucha seguridad nos ponían una cadena con tres candados, para que nadie entre.*”³⁸ Actualmente, el número de damas se ha incrementado, por lo que las alumnas tienen un pabellón exclusivo para ellas y cuentan con los servicios básicos necesarios para la cantidad de cadetes.

La logística, no se ha adecuado mucho a las necesidades de las mujeres. Un elemento que reflejan de manera preocupante varias oficiales es que la dieta que es la misma tanto para hombres y mujeres: “(...) *es altamente rica en calorías, la desventaja para las mujeres radica en que los varones quemar mas calorías que las mujeres, entonces las damas tienden a engordar y para evitar aquello prefieren comer poco, lo que repercute en su rendimiento físico, ya sea por debilidad o en otros casos por exceso de peso.*”³⁹ De igual manera, se observa que los uniformes de presentaciones para los actos cívicos o paradas militares son incómodos, fundamentalmente porque visten faldas y zapatos de tacón. Estas presentaciones duran mucho tiempo y ellas deben estar de pie incluso 4 ó 5 horas seguidas, demandando un esfuerzo físico extra.

Normativa

Otro elemento importante es la normativa existente. En un principio, las normas no contemplaban a las mujeres, sino que en muchos casos las mujeres debían adaptarse a ellas. Sin embargo desde el 2008, se lanza el Reglamento de Damas y Caballeros Cadetes del Colegio Militar de Ejército.⁴⁰ Este orienta a las damas y caballeros cadetes sobre los derechos y deberes, organización y el funcionamiento del sistema académico al interior del instituto. También estipula las regulaciones acerca de su comportamiento. Hombres y

³⁷ Entrevistas realizada a cuatro oficiales del Ejército, (La Paz: septiembre-noviembre, 2008).

³⁸ Entrevista realizada a una Oficial del Ejército, (La Paz: 11 de noviembre, 2008).

³⁹ Entrevista realizada a una Oficial del Ejército, (La Paz: 15 de septiembre, 2008).

⁴⁰ República de Bolivia, *Reglamento de Damas y Caballeros Cadetes del Colegio Militar de Ejército*. Comando de Institutos Militares, (La Paz: 2008).

mujeres se encuentran bajo el mismo plan de estudios y bajo el mismo régimen disciplinario.

El Colegio Militar de Ejército cuenta con las armas de infantería, caballería, artillería, ingeniería y comunicaciones. Actualmente no existe una reglamentación que prohíba a las mujeres la elección de algún arma; sin embargo, hasta el año 2007 se sugería a las mujeres que no accedan a armas como artillería y caballería, por considerarse que el cuerpo de la mujer no estaba apto para el esfuerzo físico que demanda el manejo de armas pesadas como morteros, etc., En el año 2008, se dejó la libre elección de las armas de acuerdo a la antigüedad de las cadetes, se puede decir que este avance es producto del empeño de generaciones anteriores.

Un aspecto que las damas de todas las promociones han identificado como negativo, es el relacionado con la rivalidad que deben experimentar con sus compañeros cadetes, que en muchos casos las discriminan y no aceptan su presencia en un ámbito que anteriormente estaba reservado solamente para ellos. Esto ha determinado que las damas hagan un esfuerzo extra, para demostrar que ellas pueden ser iguales o mejor que ellos, buscando destacarse y ocupar los primeros puestos de antigüedad.⁴¹

Desempeño profesional

Con respecto al desempeño profesional en la carrera militar, existen tres áreas específicas en las cuales los oficiales se desenvuelven, estas son: el área operativa, administrativa, y logística. A la primera promoción de oficiales mujeres le resultó complicada la asignación de destinos, por lo que la mayoría pasó a formar parte del área logística. Algunas de ellas, incluso, fueron designadas como bibliotecarias o encargadas de relaciones públicas de alguna dirección del Ejército, hecho que no se correspondía con la formación de las oficiales, lo que en algunos casos derivó en la elección de una profesión paralela a la militar.⁴²

Con el correr del tiempo, este obstáculo comenzó a ser vencido por varias oficiales. Es así que en 2008, una Teniente Coronel llegó a ser Comandante del Regimiento Pérez III de Infantería en la ciudad de Potosí. En una gestión pasada, otra Teniente Coronel llegó a ser Comandante del Regimiento Ustaris de Cochabamba. Para acceder a estos cargos, ellas tuvieron que vencer el curso de diplomado en la Escuela de Altos Estudios Nacionales, lo cual las habilita para ascender y ocupar cargos de dirección y comando. Dado que no hay

⁴¹ República de Bolivia, *Memoria Seminario Taller Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos*. Además, según información suministrada por Oficial del Ejército, en el ejercicio de la profesión militar, varios hombres no aceptan la presencia de las mujeres en la institución, muchos las rechazan y tienen actitudes machistas, una notoria actitud de superioridad y menosprecio por las damas. En muchos casos los varones, especialmente anteriores a las primeras generaciones de damas, consideraban que las mujeres eran beneficiarias de prerrogativas. Sin embargo, las mismas mujeres reconocen que eso sería muy negativo porque las alejaría de la posibilidad de acceder a los ascensos. En la actualidad, según la percepción de varios oficiales, la situación es más llevadera, ya no es tan raro ver mujeres vistiendo el uniforme militar, por tanto muchos toman como natural la competencia con mujeres y lo hacen de la forma más correcta posible. Entrevista a una Oficial del Ejército el 4 de noviembre, 2008.

⁴² En 1986 el Comando General del Ejército estableció una disposición que sostenía que las oficiales debían estudiar una carrera en la universidad. De esta manera algunas lograron entrar a la universidad, y ahora son psicólogas, trabajadoras sociales, administradoras de empresas, auditoras y abogadas, profesiones que la mayoría ejerce dentro de la misma institución. República de Bolivia, *Memoria Seminario Taller Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos*.

restricciones en los grados a los que pueden ascender las mujeres, estas dos mujeres -al igual que las que están en periodo de formación- están habilitadas para ascender a la máxima jerarquía de fuerza terrestre y aérea: General de Ejército y General de Fuerza Aérea respectivamente.

Cuadro N° 6. Ascenso de oficiales mujeres.

Año	Ascensos	Requisito
2007	Teniente Coronel: Comandante del Regimiento Ustaris de Cochabamba.	Curso de diplomado: Escuela de Altos Estudios Nacionales
2008	Teniente Coronel: Comandante del Regimiento Pérez III de Infantería, Potosí	

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por cada Fuerza, 2008

En las entrevistas, varias mujeres oficiales del Ejército afirmaron que, en diversas etapas de su ejercicio profesional, se sintieron discriminadas, especialmente por oficiales superiores antiguos que no han tenido relación de trabajo con mujeres. Esta discriminación se percibe en determinadas acciones y actitudes por parte de sus camaradas, generando la desvalorización del género opuesto. Según la opinión de damas oficiales, por ejemplo, al momento de rendir examen en las Escuelas de Estado Mayor la calificación para mujeres es mínima: “(...) siempre nos han calificado con notas bajas en relación a los varones, y lamentablemente esa nota influye determinadamente, pese a que yo estudie y tenga buenas notas me baja la puntuación, en cambio a los varones les sube, esa es un arma secreta que maneja y de pronto hace que nosotros no tengamos –aparentemente- un rendimiento tan bueno como los varones.”⁴³ A pesar de estos testimonios, hay casos excepcionales de damas que han logrado obtener una puntuación elevada y que ya están en carrera para ascender al grado de Generales.

Otro elemento que las mujeres sintieron en el pasado como una acción discriminatoria, es el referido al Curso de la Escuela de Cóndores Satinadores, al que todos los egresados de la Academia Militar pueden optar. La asistencia a este curso representa bastante puntaje y las mujeres antes no podían asistir: “(...) eso hace que muchos hombres tengan mayor puntuación que las mujeres, aún sin merecerlo porque directamente esa opción para la acumulación de puntaje para damas estaba negado.”⁴⁴ A partir de 2008, las damas que egresen podrán asistir a este curso si así lo desean.

Por último, las entrevistas tocaron el punto relacionado con los cargos que se les confiere. Varias de ellas afirmaron que, al ser destinadas a las unidades, los jefes las envían a hacerse cargo de la sección de relaciones públicas o a las bibliotecas, porque no saben qué tareas encargarles. La actitud de las oficiales frente a estas acciones fue determinante; muchas de ellas tuvieron que exigir que se les diera un puesto acorde a la especialización de un oficial, de acuerdo al grado que ostentaban. Generalmente, estos reclamos se hacían de manera verbal al comandante de la unidad donde eran destinadas.

En conjunto, todos estos elementos repercuten en las oportunidades de ascensos para las mujeres que hacen la carrera militar. Por ejemplo, para muchas oficiales de las primeras cohortes el hecho de no poder haber asistido al curso de alto rendimiento de satinadores, las ha relegado de ocupar los primeros puestos obstaculizando sus oportunidades de aspirar a

⁴³ Entrevista realizada a una Oficial del Ejército, (La Paz: 11 de noviembre, 2008).

⁴⁴ Entrevista realizada a una Oficial del Ejército, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

cargos importantes de dirección y comando.

Por otro lado, y a pesar de que las calificaciones son potestad de los docentes, no parece casual que en determinadas materias siempre obtengan puntajes bajos. Consecuentemente, esta situación imposibilita a las mujeres de obtener los créditos necesarios para los ascensos. Por último, la designación de cargos y tareas que no son inherentes al grado y a la formación que ellas recibieron, hace que las mujeres se sientan discriminadas y, en cierta forma, relegadas para poder aspirar a un puesto de comando.

Sin embargo, hay muchas mujeres que han logrado sortear estos impedimentos y están en camino gracias a sus propios esfuerzos personales y sobre todo a actitudes emprendedoras y luchadoras al momento de hacer respetar sus derechos. Tal como comentara una oficial entrevistada: “(...) *en el momento en que me comunicaban que yo debía hacerme cargo de la oficina de relaciones públicas yo les hacía recuerdo a mis oficiales superiores muy diplomáticamente, que mi grado no era para hacer relaciones públicas primero, y que yo no había egresado del Colegio Militar para hacer relaciones públicas; y que para eso hubiese estudiado comunicación social.*”⁴⁵

Este último aspecto es complicado cuando el espíritu de la institución reclama subordinación, motivo por el cual varias mujeres quedaron confinadas o abandonaron la carrera militar. No olvidemos que las instituciones armadas, desde el inicio de la formación y durante todo el periodo de permanencia en los institutos militares, imparte una doctrina cuyo lema principal es la subordinación y constancia, lo que en gran medida impide que se hagan cambios o se modernice la institución. Más aún en el tema referido a género o igualdad de oportunidades; pues en muchos casos el reclamo de las mujeres por sus derechos es considerado como insubordinación o actos de indisciplina.

Cuadro N° 7. Cantidad de mujeres oficiales en el Ejército, 2008.

Grado / Fuerza	Ejército
Oficiales	5 coroneles 33 teniente coroneles 1 mayor
	Total: 39 mujeres

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el Ministerio de Defensa.

Si observamos el Cuadro N° 7, podremos ver que actualmente hay 39 mujeres se encuentran en el ejercicio de la carrera profesional. De ellas, cinco son coroneles (de las cuales una llegó a ser comandante de unidad), 33 mujeres son tenientes coroneles y solamente una es mayor. Una cuestión no menor, es que en la orden general de destinos del Ejército, la mayoría de las mujeres figuran con *cargos a designar*, por lo que no se puede determinar qué funciones cumplen al interior de las unidades a las que fueron destinadas. Esta situación muestra la falta de una política de inclusión de mujeres.

⁴⁵ Entrevista realizada a una Oficial del Ejército, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL DE BOLIVIA

POLICÍA Y DEMOCRACIA

La Policía Nacional, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio nacional.⁴⁶ Ejerce la función policial de manera integral y bajo mando único, en conformidad con su Ley Orgánica y las leyes de la República. Es una institución fundamental del Estado que cumple funciones de carácter público, esencialmente preventivas y de auxilio, fundada en los valores sociales de seguridad, paz, justicia y preservación del ordenamiento jurídico que en forma regular y continua, asegura el normal desenvolvimiento de todas las actividades de la sociedad.⁴⁷ Como institución no delibera, ni participa en acción política partidaria, pero individualmente sus miembros gozan y ejercen sus derechos ciudadanos de acuerdo a Ley.⁴⁸

Las fuerzas de la Policía Nacional dependen del Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Gobierno. A nivel departamental, están divididas en Comandos Departamentales; nueve en total en el territorio boliviano. Son organismos que tienen bajo su responsabilidad la actividad policial departamental, y están a cargo de un Jefe de Policía que ejerce sus funciones y autoridad dentro del límite de cada Departamento. Los Comandantes Departamentales de Policía, son designados por el Comandante General, debiendo tener el grado de Coronel Diplomado de Estudios Superiores de Policía.⁴⁹

El ingreso a la Policía Nacional, tanto para oficiales como para suboficiales y clases, se realiza a través de los institutos de formación. Al egreso de la Academia Nacional de Policías, los oficiales ostentan el grado de Subtenientes, pudiendo llegar al grado máximo de General. Los policías que egresan de las Escuelas Básicas Policiales (hasta el momento se tienen ocho escuelas en los diferentes departamentos del país) lo hacen con el grado de Agentes de Policía, y el grado máximo al que pueden aspirar es el de Suboficial Superior.

⁴⁶ República de Bolivia, *Ley Orgánica de la Policía Nacional N° 734*, (La Paz: Congreso Nacional, 8 de abril, 1985), artículo 6.

⁴⁷ República de Bolivia, *Orgánica de la Policía Nacional Ley N° 734*, artículo, 1.

⁴⁸ República de Bolivia, *Orgánica de la Policía Nacional Ley N° 734*, artículo 3.

⁴⁹ República de Bolivia, *Orgánica de la Policía Nacional Ley N° 734*, artículo 35 y 36.

Cuadro N° 8. Institutos de formación y escala jerárquica de la Policía Nacional de Bolivia.

Grado	Instituto Policial	Especialización	Años de formación	Jerarquía, permanencia en el grado
Oficiales	Academia Nacional de Policías	No hay especialidades, de manera general se capacitan en todo lo que es la función policial. Las áreas en las que desempeñan su función son:	4 años	Subteniente (6 años) Teniente (6 años) Capitán (6 años) Mayor (6 años) Teniente Coronel (5 años) Coronel (5 años) General
Suboficiales	Escuelas Básicas	Identificación, investigación de delitos, transito, orden y seguridad y grupos especiales.	1 año	Dragoneante (5 años) Cabo (5 años) Sargento 2° (5 años) Sargento 1° (5 años) Suboficial 2° (5 años) Suboficial 1°(5 años) Suboficial Superior

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley Orgánica de la Policía Nacional N° 734, 8 de abril, 1985.

Para lograr ascender de grado, se requiere acumular la puntuación exigida, además de vencer los diferentes cursos de especialización y post grado. Es así que para ascender de teniente a capitán, los oficiales tienen que aprobar el Curso de Especialización de cualquiera de las áreas (investigación, transito y orden y seguridad); para ascender de capitán a mayor deben aprobar el examen de ascenso; para ascender de mayor a teniente coronel el Curso de Administración Policial; y para convertirse en coroneles, el Curso de Comando y Alta Dirección. Finalmente, los ascensos a generales son determinados por el Congreso Nacional de acuerdo a los méritos y la trayectoria profesional de los aspirantes. Anualmente, sólo de cinco a ocho logran convertirse en generales.

MUJER Y POLICÍA

Repasando el contexto histórico en el cual tuvo lugar la incursión de mujeres en la Policía Nacional, los datos nos conducen hasta 1973, durante el gobierno dictatorial del General Hugo Banzer Suárez, cuando se creó la Brigada Femenina de la Policía Nacional. Su objetivo principal fue formar una unidad operativa de carácter preventivo y auxiliar. Las guardias femeninas tenían a su cargo los casos de menores, policía escolar, colaboraban con el tránsito, y en situaciones especiales ligado al narcotráfico y la delincuencia juvenil. El único requisito era ser bachiller (la formación era para suboficiales y clases).

En 1977, en el último año de gobierno de Banzer se lanzó una convocatoria para dos señoritas que desearan formarse en la Escuela de Carabineros de Chile. A la ruptura de relaciones con ese país, regresaron a Bolivia y egresaron en el año 1978. Un año más tarde, se lanzó oficialmente la primera convocatoria para damas cadetes en la Academia de Policías, a la cual ingresaron 18 señoritas. Sin embargo, en el año 1986 se cierra el ingreso para las mujeres. “(...) Como relata una oficial entrevistada, la Policía abrió la posibilidad de incorporar mujeres, pero no tenían un concepto claro de cómo, ni para que las iban a formar, entonces entramos al mismo sistema que los varones, pero no estaba claro que íbamos a hacer después, la cerraron porque definitivamente no sabían que hacer ni donde destinar a las mujeres.”⁵⁰

⁵⁰ Entrevista realizada a una Oficial de la Policía Nacional, (La Paz: 5 de enero, 2009).

En el año 1996, se plantea un proyecto para hacer una prueba piloto de abrir la academia a las mujeres profesionales, cuyos servicios era afines a la rama policial. En esa oportunidad, se incorporaron 22 mujeres que recibieron la capacitación de instrucción policial durante un año. Sin embargo, no fue hasta 1999 cuando fueron efectivamente incorporadas como oficiales. Un aporte importante de las primeras generaciones estuvo relacionado con el planteamiento de cambios en cuanto a los exámenes de admisión, principalmente en las pruebas físicas, haciéndose una diferenciación en las tablas por sexo y edad. Esto constituía uno de los principales obstáculos, ya que el rendimiento de las mujeres no era el mismo y generaba que las que podían pasar las pruebas físicas no obtenían buenos puntajes.

A modo de comparación, la etapa de cierre para el ingreso de las mujeres a la institución policial se correspondió con un período de inestabilidad política y debilidad institucional, causado por sucesivos golpes militares; mientras que la reapertura de dicha institución, se produjo después de la restauración democrática en el año 1982. Estos avances, retrocesos y nuevos avances en la incorporación de la mujer en la Policía Nacional, son similares a los ocurridos en las Fuerzas Armadas, más específicamente dentro del Ejército.

Cuadro N° 9. Cuadro comparativo del proceso de incorporación de las mujeres a la Policía Nacional y a la Fuerza Terrestre.

	Policía Nacional	Fuerzas Armadas Fuerza Terrestre
1979	Lanzamiento oficial de convocatoria para el ingreso de damas cadetes en la Academia de Policías.	Convocatoria pública para postulación de mujeres al Colegio Militar.
1985		Cierre al ingreso de mujeres al Colegio Militar: inestabilidad política y económica.
1986	Cierre del ingreso de mujeres.	
1999	Incorporación efectiva de mujeres oficiales	
2003		Reapertura: mujeres oficiales
2007		Apertura mujeres suboficiales

Fuente: Elaboración propia en base a la información recolectada.

Incursión de las mujeres en institutos policiales

Para ingresar tanto a la Academia Nacional de Policías como a las Escuelas Básicas se deben cumplir con los requisitos que exige la institución, aprobar los exámenes físicos, psicotécnicos y de conocimientos generales. En Bolivia, no existen restricciones legales en

cuanto a la cantidad de ingresantes permitidas, pero en la práctica tampoco existen programas especiales que promuevan su incorporación.

Los principales obstáculos con los que han tropezado las mujeres policías, están relacionados a la competencia con sus camaradas. Al parecer, según las palabras de una oficial, las intenciones que tenían los oficiales superiores con respecto a la incorporación de la mujer era formarlas como personal subalterno dedicado específicamente a tareas referentes a menores, familia y mujeres.

Las actitudes discriminatorias se hicieron presentes, ya durante las primeras generaciones. Como se puede apreciar citando a una entrevistada: *“(...) la mayor satisfacción para el mejor alumno de curso es un Cordón, que representa el encargado de curso. Entonces quien obtiene ese Cordón lo luce con mucho orgullo (...), pero no se lo dieron a la mujer que le tocó, dijeron que no podía ser, y eligieron al primer varón. Nosotras éramos muy jóvenes, no entendíamos muy bien del tema de igualdad de oportunidades y nos quedamos calladas, pero se volvió a repetir en el segundo cuadro y ahí sí exigimos nuestros derechos, no se le dio el cordón tradicional, pero si uno pequeño muy apegado al hombro, como un premio consuelo, pero el mando no lo tenía la cadete, lo tenía el varón.”*⁵¹

El egreso de las primeras cohortes fue muy conflictivo, pues se planteó la posibilidad de que egresaran en tres años, hecho que las imposibilitaba continuar con la carrera profesional en pie de igualdad con los varones y, más aún perder las posibilidades de acceder a cargos de mando: *“(...) nosotras no aceptamos esa propuesta, exigimos quedarnos un año mas hasta concluir nuestros estudios, con los mismos derechos que los varones.”*⁵²

Otra situación que demostró que la Policía había improvisado la inclusión de presencia femenina en sus filas, fue la discriminación permanente de la que fueron objeto al momento de ser reconocidas por sus méritos y sobresalir en su formación. En los reglamentos de la Academia Nacional de Policía, los méritos son otorgados en función del rendimiento académico de los tres años anteriores. Por lo tanto, el primer alumno es brigadier mayor, los siguientes diez son brigadieres efectivos, subbrigadieres y cadetes: *“(...) en el rendimiento académico, el primer puesto para Brigadier Mayor le correspondía a una mujer y nunca no los dieron, de los 10 primeros puestos, 5 éramos mujeres, de los 5 primeros 3 éramos mujeres, costó que nos dieran esos puestos.”*⁵³

La discriminación llegó a tal punto que se propuso que una mujer fuera nombrada subbrigadier para mandar sólo a las mujeres: *“(...) nosotras teníamos que obedecer a todos los que eran superiores en jerarquía, desde el día que ingresamos, pero cuando nosotras llegamos al nivel de mando, solo querían que mandemos a mujeres y no a los varones.”*⁵⁴

A pesar de todo, las mujeres reclamaron firmemente sus derechos al punto que los superiores terminaron por aceptar que eran merecedoras de esos puestos, aunque el puesto de Brigadier Mayor nunca fue otorgado. Al egreso de las primeras generaciones, las mujeres pudieron conseguir tener mando sobre el batallón de cadetes, un mando que estaba

⁵¹ Entrevista realizada a una Oficial de la Policía Nacional, (La Paz: 2009).

⁵² Entrevista realizada a una Oficial de la Policía Nacional, (La Paz: 2009).

⁵³ Entrevista realizada a una Oficial de la Policía Nacional, (La Paz: 2009).

⁵⁴ Entrevista realizada a una Oficial de la Policía Nacional, (La Paz: 2009).

limitado en muchos casos por los propios instructores, principalmente porque ellos mismos no podían admitir que una mujer mandara a un hombre.

Infraestructura y logística

En cuanto a las adecuaciones logísticas, la infraestructura actual de la Academia Nacional de Policías es apta para las damas cadetes. Se cuenta con un pabellón específico para ellas y tienen los servicios higiénicos necesarios.

Con respecto al uso de uniformes, en octubre de 2008, se sancionó una actualización al reglamento de uniformes, con el objetivo de establecer su uso correcto entre todos los hombres y mujeres que forman parte de la institución policial. El uniforme que deben utilizar (según la ocasión) las damas generales, jefes, oficiales, suboficiales, sargentos, cabos y policías, está sujeto a diversas disposiciones. Entre ellas, se encuentran indicaciones de cómo deben llevarse las gorras, el cabello, el tipo de maquillaje, las joyas permitidas y el color de las medias de nylon.⁵⁵ Al igual que en las Fuerzas Armadas, el uso de zapatos de tacón se vuelve una incomodidad, cuando las damas cadetes deben permanecer de pie y en filas por muchas horas seguidas.

Mujeres en el ejercicio de la carrera policial

Actualmente, las mujeres en la Policía constituyen el 10% del número total de policías a nivel nacional, de las cuales 96 son oficiales. De ellas, 15 son teniente coronel, 8 mayores, 3 capitanes, 23 tenientes y 47 subtenientes. El resto son suboficiales, clases y agentes.⁵⁶

Cuadro N° 10. Recursos humanos de la Policía Nacional de Bolivia, por sexo, 2008.

Policía Nacional		
Hombres	Mujeres	Total
30.879	3.617	34.496

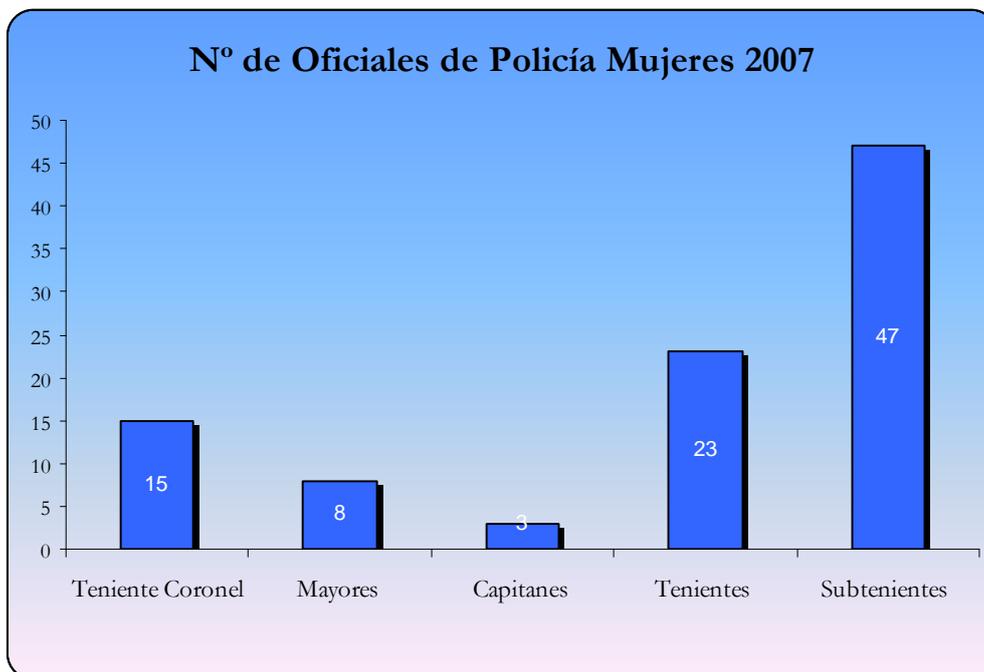
Fuente: Información suministrada por el Comando General de Policía, 15 de septiembre, 2008

En cantidad, las mujeres en la Policía son más que las oficiales del Ejército, sin embargo el porcentaje es menor. Esto se debe al elevado número de jóvenes que optan por hacer el servicio premilitar. Debemos tomar en cuenta que en el ejercicio profesional, la permanencia de mujeres en el servicio premilitar es de un año y las mujeres que ingresan tanto a la Academia de Policías como a las Escuelas Básicas hacen una carrera cuya trayectoria es de aproximadamente treinta y cinco años.

⁵⁵ República de Bolivia, *Resolución Suprema N° 229.457*, (La Paz; Presidencia de la República, 5 de septiembre, 2008), título III, capítulo I, http://www.policia.bo/home/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=16&Itemid=104.

⁵⁶ República de Bolivia, *Memoria Seminario Taller Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos*.

Grafico N° 3. Cantidad de mujeres oficiales en la Policía Nacional, 2007.



Fuente: Elaboración propia en base a la “Memoria Seminario Taller Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derechos”, octubre, 2006.

En cuanto a la existencia de legislación específica, que promueva la igualdad de oportunidades para todo el personal policial, las normas y reglamentos internos vigentes dan cuenta de ello. Por ejemplo, en el Reglamento de Plan de Carrera se establece: “(...) señalar el fin, etapas y base para formular el Plan de Carrera, considerando iguales oportunidades para todo el personal.”⁵⁷

Según las mismas oficiales de la Policía, al interior de la institución se han logrado grandes avances, como por ejemplo la posibilidad de asistir a la Escuela de Garras del Valor⁵⁸, que antes estaba abierto sólo para los hombres. Hasta el año 2007, la desigualdad en la participación en este curso radicaba en que las mujeres solamente lograban obtener la certificación del curso básico, mientras que los hombres obtenían la certificación avanzada. A partir de 2008, el curso avanzado fue abierto para las mujeres y actualmente hay mujeres que cuentan con la misma preparación que los varones. De manera similar, la mayor parte de las oficiales, han sido convocadas para realizar el curso de Estado Mayor en Administración Policial, abriéndoles la posibilidad de acceder a los puestos jerárquicos de comando.

Pese a todo, las funciones que la mayoría de ellas realizan, están ligadas directamente a las unidades o brigada de protección a la familia. Aunque en un principio estaban dirigida por hombres, estas unidades especializadas es el lugar donde más mujeres se han desempeñado como comandantes. Sin embargo, en el último tiempo, varias mujeres policías se han

⁵⁷ República de Bolivia, *Resolución Suprema N° 203.530*, (La Paz; Presidencia de la República, 15 diciembre, 1987), art. 4 inc. a.

⁵⁸ Es un curso de preparación para la lucha antidroga que exige mucho esfuerzo físico.

destacado en otros ámbitos en el interior de la institución. Hay mujeres que se encuentran en la Fuerza Especial de Lucha Contra el Narcotráfico; y en el año 2004, por primera vez, una mujer fue nombrada comandante de una unidad operativa. Lo mismo ocurrió en el 2008, cuando una teniente coronel fue designada Comandante Departamental la Fuerza Especial de Lucha Contra el Narcotráfico de la ciudad de La Paz. Además, hay dos oficiales y varias policías al interior de la Unidad Táctica de Operaciones Policiales, que es un grupo de choque y contención de disturbios civiles.⁵⁹

Estos logros esporádicos, son empañados por la sensación general, que sienten muchas mujeres, de que en determinadas circunstancias sus derechos no son reconocidos al no ser asignadas a puestos de comando. La percepción generalizada de sus pares masculinos es que son incapaces de mandar y lograr la obediencia por parte de sus subalternos. Esta inquietud se vio plasmada allá por el año 2006, cuando una de las tenientes coroneles con mayores posibilidades de ascender al grado de general decía: “(...) *necesitamos alcanzar grados jerárquicos en igualdad de oportunidades, no queremos que nos señalen solamente las funciones de protección a la mujer, al niño y niña, a la ancianidad, es un trabajo que tenemos que hacer, pero creemos que podemos ocupar otros cargos, tenemos la capacidad y la competencia profesional para ejercer otras funciones, que ser mujer no signifique causal de exclusión.*”⁶⁰

Sintetizando, se puede decir que tanto en el interior de las Fuerzas Armadas como en la Policía las mujeres buscan constantemente el reconocimiento de su desempeño profesional sin sacrificar su identidad. Buscan ser consideradas como profesionales en el ámbito laboral ya que ellas han sido formadas bajo las mismas condiciones que los hombres: el mismo plan de estudios, el mismo esfuerzo físico y las mismas pruebas de aptitud. Por ejemplo, en el caso de las Fuerzas Armadas, el hecho que no hayan podido (en un principio optar) por la elección de armas o especialidades libremente, no las hace inferiores en capacidad. Sin embargo, éstas como otras cuestiones pueden repercutir de manera negativa, a la hora de aspirar a realizar diversos cursos que las habilitan a ascender de grado.

⁵⁹ Entrevista realizada a un Oficial de Policía, (La Paz: 24 de octubre, 2008).

⁶⁰ Teniente Coronel. Zaida Mariaca Rada, *Seminario Mujer y Fuerzas Armadas: Inclusión con Derecho.*

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER BOLIVIANA EN OPERACIONES DE DE PAZ DE NACIONES UNIDAS

Bolivia suscribió el primer memorándum de entendimiento con Naciones Unidas para participar en operaciones de mantenimiento de paz, el 26 de mayo de 1997, y fue ratificado el 15 de octubre del mismo año. De acuerdo al mismo, en el mes de abril de 1999 se inició la participación del Ejército con la compañía llamada “Pioneros”, como parte de la misión de MONUA (República de Angola). En diciembre, los soldados retornaron al país y obtuvieron un reconocimiento al desempeño, por parte de la ONU.

Se puede afirmar que en Bolivia no existe una política estatal por parte del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas, de participación en las operaciones de de paz. La única institución que cuenta con un Departamento de Operaciones de Paz (DOPE) es el Ejército; se encarga del reclutamiento, selección y capacitación de los contingentes y observadores militares. El DOPE, tiene su sede en el Estado Mayor de las Fuerzas Armadas, en la Ciudad de La Paz. Su centro de entrenamiento se encuentra en el departamento de Santa Cruz y se llama Comando de Misiones de Paz del Ejército de Bolivia (COMPEBOL), creado el 23 de enero de 2007.

Cuadro N° 11. Entrenamiento básico brindado por el COMPEBOL para participar en Operaciones de Paz de Naciones Unidas.

Comando de Misiones de Paz del Ejército de Bolivia COMPEBOL
Entrenamiento para: <ul style="list-style-type: none">- Misiones de paz- Observadores militares- Planas Mayores
También ofrece: <ul style="list-style-type: none">- Seminarios de Operaciones de Paz

Fuente: Elaboración propia en base a la información recolectada.

PODER LEGISLATIVO: Autorización de salida de tropas bolivianas en las operaciones de paz

Según la Constitución Política del Estado, en su artículo 59 (atribución 16), el Congreso Nacional debe autorizar la salida de tropas militares del territorio de la República. Del mismo modo, el artículo 43 de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas señala que el Ministerio de Defensa Nacional, a requerimiento del Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas, es quien debe gestionar la salida de tropas al exterior.

Es así, que en el Poder Legislativo se han registrado intensos debates a favor y en contra la autorización para salida de tropas, especialmente cuando el objeto del debate consistía en las funciones y tareas que desempeñarían. En el caso de la autorización para la participación en las Misiones de Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC I y II), no se registraron muchos inconvenientes. Sin embargo, a partir de la

tercera operación se esgrimieron fuertes argumentos en contra de la participación, principalmente por parte de diputados de la oposición.

El debate parlamentario de esos años registró las siguientes apreciaciones por parte de diputados y senadores:⁶¹

Desacuerdos en el área política centrados en:

- La influencia política en aquellas operaciones de paz ejecutadas en países que están configurando sus escenarios políticos de manera diferente a las expectativas y conveniencia de los Estados Unidos, teniendo en cuenta el peso que las grandes potencias tienen en las decisiones de la ONU.
- La injerencia en los asuntos internos de los pueblos, planteando que el gobierno norteamericano es quien determina quiénes son los rebeldes y quiénes los oficialistas.
- La injerencia en la soberanía de los pueblos: si Bolivia envía tropas, también en algún momento de convulsión social el país podría ser pasible a una intervención.
- Que la mayoría de los bolivianos que asisten son campesinos, y que su selección se basaba en el hecho de que tienen apellidos de origen aymaras y quechuas, utilizándolos según la conveniencia.

Observaciones en el área de salud:

- La exposición permanente a enfermedades, con la experiencia de la baja de dos soldados en el primer contingente. Los lugares donde están las tropas son insalubres y las zonas están sembradas de minas antipersonales.
- Las vidas de los soldados están en permanente riesgo y se los expone a contraer enfermedades como el SIDA, cólera, dengue, hepatitis, ébola, e incluso la neumonía atípica.
- Los resultados de anteriores contingentes dieron a conocer que en algún contingente un soldado volvió con VIH, y no se tomaron medidas de salud pública, no se tienen datos de dónde vive, ni a las actividades a que se dedica luego de su participación en la operación de paz, lo que lo convierte en un potencial problema a la salud pública del país.

Desacuerdo en cuanto a las funciones que realizan:

- Cuestionamientos a raíz de una información presentada en la cadena de noticias CNN, donde se da a conocer que las tropas bolivianas son tropas de limpieza, son tropas que hacen guardia en horarios del día, medio día, lo que empobrece la participación del Ejército boliviano y lo califica como servidores logísticos de Estados Unidos.
- La “utilización” de tropas de países del tercer mundo se da porque un soldado boliviano cuesta 17 veces menos que un soldado norteamericano.

Las posiciones a favor resaltan que:

- La ONU no es sinónimo de Estados Unidos, sino que es un organismo al cual pertenecen todas las naciones, y que los cascos azules son tropas que van a velar por la paz y cooperan con civiles en diferentes situaciones.

⁶¹ República de Bolivia, “Bolivia, leyes, decretos”, *El Redactor*. (La Paz: Honorable Congreso Nacional, 2000 – 2006).

- La legislación boliviana apoya la salida de tropas al exterior, es decir que es una salida totalmente legal.
- Los miembros de la comisión mixta de Defensa, Policía y Lucha contra el Tráfico Ilícito de drogas han constatado que las condiciones de salud son relativamente buenas. Se constató que todos los efectivos reciben las vacunas correspondientes antes de ser desplegados. Cuando llegan a la zona de conflicto también son vacunados y al retornar a Bolivia, quedan bajo observación por un periodo de quince días.
- La cantidad de de mujeres participantes se ha ido incrementando en cada contingente. En un principio se enviaron tres mujeres mientras que en los últimos asistieron entre doce y catorce damas.
- Se ha difundido y socializado en diferentes departamentos del país (Beni, Potosí y Tarija), el papel de las operaciones de paz y el trabajo que realizan los contingentes bolivianos, explicando que no hay discriminación y que si bien es cierto que en su mayoría los soldados que asisten son de origen humilde, aymaras y quechuas, estos son beneficiados con un ingreso extra. Es decir, que cada militar sigue percibiendo su salario normal y además gana una remuneración de 700 dólares mensuales que son recibidos al finalizar el periodo de permanencia en la operación (6 meses o 1 año).
- El contingente está cubierto frente a cualquier tipo de riesgo, los efectivos militares mantienen su salario mensual, reciben la retribución de ONU, y tienen seguro de vida.
- La participación del Ministro de Defensa que informa que las calificaciones de la participación de tropas nacionales siempre fue entre excelente y exitosa, por el desempeño muy acertado de los contingentes.
- Su trabajo es el mantenimiento de paz.
- Trae beneficios para el país en el mediano y largo plazo, al tener la posibilidad de acceder a un entrenamiento moderno, lograr prestigio internacional y beneficiarse de la reposición del equipamiento por parte de la ONU.

SELECCIÓN DEL PERSONAL DE OPERACIONES DE PAZ

El proceso de selección del personal que integrará la tropa de paz se inicia con la emisión de una convocatoria a nivel nacional. Esta es emitida por el Comando General del Ejército y se invita a todo el personal de las Fuerzas Armadas de forma general⁶² a postularse, siempre y cuando cumplan con los requisitos para ser seleccionados. Cabe resaltar que todos los que forman parte de los contingentes lo hacen de manera voluntaria, nadie es obligado a asistir; además la participación no es considerada como un destino, sino como una experiencia particular.

⁶² Todo el personal de las Fuerzas Armadas puede postular para formar parte de un contingente, oficiales y suboficiales. También se postulan civiles, reservistas (civiles que han prestado el servicio militar obligatorio y mujeres que han hecho el servicio premilitar), profesionales y técnicos.

Cuadro N° 12. Requisitos de reclutamiento del personal para operaciones de paz de Naciones Unidas.

Fuerza	Requisitos:
Ejército	<p>Para varones de tropa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libreta de servicio militar. - No ser mayor de 35 años. - Buena salud física y mental. - Aprobar el Curso de Contingente. - En el caso de uniformados de subteniente, teniente, capitán o sargentos. <p>Para mujeres de tropa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libreta del Servicio Premilitar. - Buena salud física y mental. - Aprobar el Curso de Contingente. <p>Para Observadores Militares y Plana Mayor, hombres y mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener formación militar en cualquiera de las tres fuerzas. - Ostentar el grado de capitán en adelante. - Buena salud física y mental. - Aprobar el Curso del COMPEBOL. - Dominio del Idioma inglés, avalado por la escuela de idiomas del Ejército. - Tener licencia de conducir. <p>Para mujeres profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libreta de Servicio Premilitar para mujeres (no excluyente) - No mayor de 35 años. - Ser profesional (con 5 años de antigüedad) en las siguientes ramas: <ul style="list-style-type: none"> Medicina general. Odontología. Fisioterapia. Enfermería. Laboratorista. - Buena salud física y mental. - Aprobar el Curso de Contingente. - No es necesario tener formación militar.
Fuerza Aérea	No reclutan, asisten como personal invitado.
Fuerza Naval	No reclutan, asisten como personal invitado.

Fuente: Información suministrada por el Departamento de Operaciones de Paz del Ejército, 2008.

- Una vez que se presentan las solicitudes, se establece una fecha para la evaluación, la cual consiste en una revisión médica, exámenes de laboratorio y psicológicos. También se aplican pruebas de rendición física que consisten en flexiones, abdominales y natación, cuya desaprobación es excluyente.
- Luego de ese proceso, las listas de los candidatos preseleccionados son publicadas.
- A continuación, se pasa un proceso de entrevista para la presentación de los documentos que acrediten el cargo al cual se está postulando. Una vez finalizado este proceso, se notifica a los seleccionados, y recién ahí se les hace entrega en forma gratuita del prospecto donde se indican los pasos a seguir para recibir la instrucción en el COMPEBOL.
- Entrenados y conformados los contingentes, se da el parte correspondiente al Comando en Jefe de las Fuerzas Armadas y al Ministerio de Defensa, el cual solita al Congreso Nacional la autorización para la salida de las tropas.

Con respecto a los Observadores Militares, el proceso de selección es el mismo, pero se hace especial hincapié en la demostración de conocimiento del idioma inglés o francés. Como su salida es individual, se da el parte de salida correspondiente a través del Departamento Primero (administración de personal) de la Fuerza a la que pertenece el voluntario designado.

El tiempo de participación en los contingentes, tanto para hombres como mujeres, es de seis meses, al final del cual se releva a todo el contingente. Sin embargo, aquellas personas que decidan quedarse pueden hacerlo por otros seis meses, tiempo después del cual se les solicita regresar al país. Si lo desean, los voluntarios pueden esperar el retorno de un contingente y volver a ser parte del siguiente. En el caso de los Observadores Militares, el tiempo de despliegue es de un año, y al igual que para los contingentes, no hay limitantes a las veces que deseen participar. Es decir, que pueden volver a postularse las veces que deseen y califiquen como tales.

Al momento de retornar al país, ambos son sometidos de manera obligatoria a una revisión médica, que consiste en determinados análisis de laboratorio; también deben pasar por una etapa profiláctica por el lapso de diez días. Asimismo, el DOPE cuenta con un gabinete psicológico que se encuentra a disposición de todos los voluntarios retornados.

Como se puede observar en el próximo cuadro, el número de componentes de los contingentes varía entre 200 y 218. En un principio, la presencia femenina se incrementó paulatinamente, pero a partir del año 2006 el número disminuyó, al punto que en la última misión al Congo solamente hay 3 mujeres.

En cuanto a las tropas desplegadas en Haití, si bien el número es reducido, se ha mantenido en promedio de 6 mujeres por misión. No se conoce con precisión los factores que generaron la disminución de mujeres en los contingentes, *“(...) al parecer uno de los hechos principales está vinculado con la indisciplina, al involucrar relaciones sentimentales entre los soldados, lo que ha generado problemas al interior de los contingentes.”*⁶³

⁶³ Entrevista realizada a un Oficial varón, (La Paz: 12 de octubre, 2008).

Cuadro N° 13. Composición de los contingentes de las Fuerzas Armadas.

Nombre de la Operación de Paz	Año en que participó	Personal		
		Mujeres	Hombres	Total
UGB - I Congo	2001	3	199	202
UGB - II Congo	2002	3	199	202
UGB - III Congo	2002	7	195	202
UGB - IV Congo	2003	11	191	202
UGB - V Congo	2003	6	196	202
UGB - VI Congo	2004	12	190	202
UGB - VII Congo	2004	18	200	218
UGB - VIII Congo	2005	16	202	218
CIMB**- IX Congo	2005	16	184	200
CIMB - X Congo	2006	14	170	184
CIMB - XI Congo	2006	12	200	212
CIMB - XII Congo	2007	8	200	208
CIMB - XIII Congo	2008	3	200	203
CIMB - I Haití	2006	6	209	215
CIMB - II Haití	2007	7	208	215
CIMB - III Haití	2008	6	209	215

Fuentes: Elaboración propia en base a Leyes, Decretos, etc. de la República de Bolivia publicado en Gaceta Oficial, Honorable Congreso Nacional, 2004-2006 y Departamento de Operaciones de Paz del Ejército.

* UGB: Unidad de Guardia Bolivia.

** CIMB: Compañía de Infantería Mecanizada Bolivia.

En cuanto a los Observadores Militares, según los datos del 2006 se tenían 31 oficiales distribuidos en las seis operaciones en que el país participaba. En el 2008, esa cantidad se redujo a 23. El número más elevado se observa en MONUC con 13 oficiales desplegados, de los cuales hay 4 mujeres y 9 varones. Del total de oficiales en operaciones de paz al año 2008, el 21,7% son mujeres.

Cuadro N° 14. Observadores Militares de las Fuerzas Armadas.

Nombre de la Operación de Paz	Año en que participó	Fuerzas Armadas		
		Mujeres	Hombres	Total
MONUC (Rep. Democrática del Congo)	2006			7
UNMEE (Etiopía y Eritrea)	2006			2
INMIK (Kosovo)	2006			1
UNMIL (Liberia)	2006			3
UNMIS (Sudán)	2006			15
UNOCI (Costa de Marfil)	2006		1	3
UNAMA (Afganistán)	2008			1
MONUC (Rep. Democrática del Congo)	2008	4	9	13
ONUCI (Costa de Marfil)	2008		2	2
MINUSTAH (Haití)	2008	1	2	3
UNMIL (Liberia)	2008		2	2
UNAMIS (Sudán)	2008		2	2

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por Orden de destinos del Ejército de Bolivia, 5 de enero, 2008.

Los miembros de la Policía Nacional no participan en las operaciones de paz. Sólo se registra la participación de un único contingente en el año 1999, pero lamentablemente no se tienen mayores datos en cuanto al lugar donde fue desplegado, la cantidad y los grados que tenían los efectivos policiales. No hay registros oficiales de dicha participación así como tampoco de la calificación recibida por la ONU.

MUJER Y OPERACIONES DE PAZ

La ONU ha visto como un elemento fundamental la participación de mujeres en operaciones de paz, impulsando el respeto de los principios de equidad e igualdad de género, asegurando la participación de hombres y mujeres, como participantes y beneficiarios en pie de igualdad en todos los aspectos relacionados con el proceso de paz.⁶⁴

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad promueve una mayor participación de la mujer en los puestos de toma de decisiones, en instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, gestión y solución de conflictos. De manera

⁶⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración de Windhoek*, (Namibia: Naciones Unidas, 31 de mayo, 2000), párrafo 3.

simultánea boga por su incorporación a las operaciones de paz, ya sea como observadores militares, policía civil o personal dedicado a los derechos humanos y tareas humanitarias, así como su participación en la adopción de medidas de mantenimiento y consolidación de la paz.⁶⁵

Para las autoridades bolivianas oficiales consultadas a lo largo de esta investigación, la participación de las mujeres en operaciones de paz no es una prioridad. Según sus apreciaciones la ONU solamente recomienda (no imponen, ni obligan) que los países contribuyentes aporten una mayor cantidad de mujeres. La justificación de las autoridades, radica en que las convocatorias son realizadas sin distinción de género y es abierta a todas aquellas personas que quieran participar.

La primera oficial boliviana que asistió a una operación de paz, lo hizo como observadora militar, en el período 2002–2003 (MONUC). Según sus propias palabras, no pasó por el proceso de selección regular, sino que fue designada por su comandante en base a sus logros, en ocasión de un requerimiento de mujeres realizado por parte de la ONU al Ejército. Ella aceptó el reto y formó parte de un grupo de siete oficiales, donde ella era la única mujer. Su participación fue un verdadero reto, lleno de incertidumbres respecto del trabajo que debía realizar en la misión que le había sido asignada: *“(...) cuando fui seleccionada no tenía ni idea a lo que estaba yendo, sólo contaba con información que saqué del Internet. Sabía cuáles eran las características del país, el conflicto que se vivía, pero jamás imaginé lo que realmente me encontraría allá. Nosotros vemos el África como el edén mundial, y evidentemente es una belleza, la naturaleza es impresionante. Pero lo que uno encuentra allí es lamentable, bien deprimente, como gente con tanta riqueza natural es tan pobre, tan retrasados en muchos aspectos del avance mundial, económico, político, educación, salud. Yo no tenía la más mínima idea de lo que iba a conocer.”*⁶⁶

A partir de esta primera experiencia, varias mujeres oficiales se han animado a postularse para participar en las operaciones. Desde la creación del COMPEBOL, el proceso de selección es igualitario para todos. Uno de los elementos que varias mujeres identifican como un obstáculo para ser observadoras militares es la falta de dominio del idioma inglés; muchas de ellas no logran pasar el curso debido a que sus conocimientos previos del idioma no son suficientes. Así lo señala una oficial entrevistada: *“(...) presenté mi solicitud, rendí el examen físico, psicológico y de idioma, nos presentamos tres mujeres, y yo fui la única seleccionada. La principal traba para mis camaradas fue el dominio del idioma inglés.”*⁶⁷

La mayor parte de las mujeres que participaron como Observadores Militares lo hicieron en el Congo y en Angola. Las experiencias adquiridas son positivas, pues tienen la oportunidad de integrarse con gente de diferentes culturas, creencias e idiomas, todos unidos por el idioma inglés: *“(...) he tenido oportunidad de relacionarme con ellos. Algo que realmente he valorado y he visto con mucho agrado allá, es que te hacen valer por tu capacidad, por tu rendimiento profesional y te valoran por cuán preparada profesionalmente estás. Yo me sentí muy feliz, porque nadie se fijaba si yo era mujer o cual era mi condición, sino que realmente me daban lo que me correspondía por mi capacidad”*.⁶⁸

⁶⁵ Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, *Resolución 1325*, S/RES/1325, 31 de octubre de 2001.

⁶⁶ Entrevista realizada a un Oficial de Ejército, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

⁶⁷ Entrevista realizada a una Oficial de las Fuerzas Armadas, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

⁶⁸ Entrevista realizada a una Oficial mujer, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

Lo primero que hacen cuando llegan al terreno, es rendir un examen y recibir un entrenamiento de una semana, al término del cual se les asigna un equipo de trabajo. Las labores principales consisten en realizar patrullajes terrestres, acuáticos y/o aéreos. Al principio, estos patrullajes son cortos y cercanos al área donde viven; luego, la duración va aumentando hasta llegar a un máximo de seis horas de patrullaje al día. Cuando finalizan, realizan reportes diarios que son enviados a las autoridades locales de la misión. La tarea más importante en la que sobresalen las mujeres, es la recolección de información y la realización de entrevistas a la población local, en el marco de los trabajos relacionados con la desmovilización, desarme y repatriación.

En algunas operaciones, los observadores deben buscar alquilar un lugar donde vivir. En muchos casos, los hombres buscan lugares para compartir y abaratar costos, lo que se presenta como dificultad para algunas mujeres debido a que a veces son las únicas en el equipo. Muchas veces algunos sectores de la casa son utilizados para el emplazamiento de la parte logística, comunicaciones y transportes; otros ambientes sirven de oficinas y otras habitaciones hacen la función de vivienda. En consecuencia, las condiciones en las que cada mujer se desenvuelve varían de acuerdo a la operación y a las personas con quienes deben desempeñar sus labores.

A diferencia de los contingentes, los observadores militares tienen la ventaja de contar con jornadas de trabajo de ocho horas, turnos y guardias; también pueden salir los fines de semana e incluso ausentarse a diferentes lugares del país.

En cuanto a los obstáculos que las mujeres militares identificaron para desempeñar sus tareas plenamente, se encuentran casos de discriminación por parte de algunos camaradas, principalmente musulmanes. Ellas atribuyen sus comportamientos a su cultura, a la forma de vida que ellos están acostumbrados a llevar: “(...) *para ellos, por religión y por cultura, la mujer no puede ocupar cargos muy importantes, porque así los han educado, la mujer siempre esta relegada a un segundo plano. Entonces, en el momento que tu llegas a un equipo donde la mayor parte es musulmán, sientes rechazo, sientes un poco de esto.*”⁶⁹ Esta condición particular marcó un reto para las mujeres, que tuvieron que adaptarse a una forma de vida diferente y esforzarse por hacer prevalecer sus derechos, conservando su lugar y haciendo respetar sus espacios y costumbres propias, al tiempo que también respetaban las costumbres de sus pares. La cuestión del factor cultural como aspecto que puede afectar el desempeño de las oficiales, es algo que vale la pena profundizar y retomar en las conclusiones.

Es importante señalar que existen mecanismos para la prevención y sanción de comportamientos inadecuados y violatorios de los derechos de las mujeres durante el desarrollo de una operación de paz. La existencia de una sección dentro del emplazamiento de la operación, que se llama *Gender Section* (Sección de Género), garantiza de cierta manera la integridad de las mujeres; nadie quiere llegar con quejas allí, pues eso implica la inmediata repatriación del sujeto que haya sido objeto de querrela.

En el desempeño del trabajo que realizan las mujeres, en sí mismo, hay dos aspectos que se deben analizar: el primero está relacionado con la confianza que inspiran a la población femenina en aquellos lugares donde son desplegadas; el segundo, con los problemas o

⁶⁹ Entrevista realizada a una Oficial Mujer, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

dificultades que presentaron los varones que conformaron los contingentes.

En el relacionamiento con la comunidad, su trabajo es muy apreciado. Fundamentalmente, porque tienen la facilidad de contactarse con la población donde, a raíz de los conflictos internos, las principales víctimas han sido las mujeres. En muchos casos, fueron cercenadas, violadas, maltratadas al punto de llegar a la tortura. En otros casos, han sido víctimas de la extracción de la matriz y han sido dañadas frente a sus padres, esposos, hermanos o hijos: “(...) *donde el enemigo puede humillar más al oponente es en la mujer, quien es la mayor víctima es la mujer.*”⁷⁰ Por tal motivo, la ONU privilegia la participación de la mujer, porque es ella quien puede adaptar y recobrar ese elemento humano. La ONU sostiene que el núcleo principal para reconstruir la sociedad es la familia, y el núcleo principal de la familia es la mujer.

Según las percepciones de las entrevistadas, cuando los Observadores Militares van a las zonas de conflicto, lo último que las mujeres locales quieren es ver a un soldado hombre. Muchas veces se ocultan y no hablan con ellos, pero con las mujeres oficiales ocurre lo contrario: las mujeres las identifican como iguales, lo que hace que les tengan más confianza y les proporcionen información sobre determinados hechos de manera más confidencial. Esta respuesta es similar con los niños. El hecho de ser mujeres, les facilita entablar contacto con las mujeres y niños nativos, quienes difícilmente se acercarían a un hombre para contarle si fueron objeto de algún abuso o maltrato sexual.

Refiriéndonos al segundo aspecto que identificamos, un problema que se ha vuelto fundamental y cotidiano está relacionado con el acoso sexual y la prostitución por parte de los propios cascos azules. Durante el año 2008, en MONUC, se registraron 319 casos de abuso sexual. Frente a esto, la solución más acertada planteada por la ONU es que haya más mujeres en las operaciones, para contrarrestar la falta de conducta.

De manera general, para las oficiales que han formado parte de las operaciones, la principal recompensa es la adquisición de experiencia, tanto en el tratamiento de conflictos, como en la mediación y mantenimiento de paz. Ser parte de una operación no representa mucho en cuanto a puntajes para el ascenso en la carrera militar, aunque sí les confiere la satisfacción de haber representado al país. Una gran ventaja es que la participación en las operaciones de paz, constituye una alternativa profesional que permite adquirir experiencia sin necesidad de abandonar la institución armada.

Por su parte, según se pudo constatar durante la investigación, el DOPE, no ve grandes beneficios para la institución al margen del prestigio de representar al Estado boliviano dentro del marco de la ONU. Lo que sí resaltan, es la oportunidad a que le dan a los miembros de las Fuerzas Armadas, sean hombres o mujeres, de mejorar sus condiciones profesionales y, específicamente la posibilidad de mejorar las condiciones de vida por el hecho de ganar un sueldo considerable al retorno de la misión.⁷¹

⁷⁰ Entrevista realizada a una Oficial Mujer, (La Paz: 4 de noviembre, 2008).

⁷¹ El salario es de unos 700 dólares mensuales.

CONCLUSIÓN: Hacia la 1325 en Bolivia

El análisis sobre el proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional de Bolivia, permitió registrar que al interior de ambas instituciones existen dos aspectos muy sensibles: uno es el de los derechos humanos y otro es el de la igualdad de género. La sensibilidad del segundo aspecto es una consecuencia de instituciones verticales, en donde los principales y únicos actores históricamente han sido los hombres.

De manera general, se puede observar que el proceso de inclusión de mujeres en todos los ámbitos de la vida del país ha ido progresando de manera paulatina. Los avances más representativos, se encuentran en la legislación. Sin embargo, en la participación real y en el reconocimiento de espacios tanto a nivel político, económico y social, los avances son someros y desembocan en la necesidad de seguir trabajando en el logro de políticas más agresivas que generen una verdadera inclusión de las mujeres en diferentes espacios. Por ejemplo, en el caso de la participación de mujeres en la política, se debe poder alcanzar una representación real, más allá de lo formal.

En lo que respecta a la incursión de mujeres en los institutos armados, este proceso no fue producto de políticas de apertura orientadas a conseguir equidad para las mujeres, sino que más bien fue el resultado de las demandas de las propias mujeres. Para ellas, el significado de ser parte de estas instituciones es muy importante, siendo que su desenvolvimiento al interior de la institución les demanda mayores esfuerzos que a los hombres. Esto último se observa en la necesidad que tienen las mujeres de demostrarles a sus camaradas hombres que tienen capacidades propias, y también, en la mayor cantidad de años que tardan en lograr ocupar los principales cargos, en comparación con los hombres.

En cuanto a la posibilidad de crecimiento y ascenso jerárquico, tanto para las mujeres en las Fuerzas Armadas como en la Policía, no existen restricciones legales siendo esto una ventaja considerable para la incorporación en tales instituciones. Esto les permite tener la posibilidad de ascender y poder ejercer cargos de comando. En este sentido, varias oficiales de la Policía como del Ejército actualmente ostentan el grado de teniente coronel y cuentan con buenas proyecciones de ascenso para alcanzar el grado máximo de Generales en unos seis años más.

Otro aspecto importante a resaltar, radica en el hecho que pese a las dificultades que se presentan en el camino, las mujeres han demostrado un empeño notorio para sobresalir entre sus compañeros. Entre los avances más importantes, se logró que las instituciones acepten la igualdad en cuanto a la elección de armas, también se consiguió que se permitiera la participación de mujeres en aquellos cursos que estaban directamente reservados para hombres (como el de Satinadores del Ejército y Garras del Valor de la Policía). Asimismo, se han registrado conquistas simbólicas al acceder a cargos de comando, como las dos mujeres que fueron comandantes de regimientos militares en Potosí y Cochabamba y las mujeres que fueron comandantes de unidades de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Narcotráfico en la Policía.

En relación a la cuestión de género en el ámbito de las operaciones de paz, se resaltan dos aspectos: el primero está relacionado con la satisfacción que muchas oficiales han experimentado cuando fueron desplegadas, donde precisamente su condición de mujer les facilitó el contacto con la comunidad y el trabajo con aquellas mujeres víctimas de la

violencia. El segundo aspecto, está ligado al impulso dado por Naciones Unidas para incrementar la presencia de mujeres en las zonas de conflicto, generando de esta manera, la creación y apertura de espacios para ellas al momento de conformarse los contingentes y los grupos de observadores militares.

Pese a que las primeras experiencias de mujeres como Observadoras Militares animaron la postulación de varias oficiales, debe considerarse que la desproporcionalidad en la participación, está íntimamente ligada a la escasa cantidad de mujeres presentes en el interior de las Fuerzas Armadas.

Por otro lado, hay que resaltar además de la capacitación que reciben los efectivos para realizar operaciones de paz, su preparación puede colaborar con el desarrollo del país en conflicto al trabajar en acciones conjuntas con civiles y miembros de la comunidad local. De manera similar lo aprendido en el exterior, adaptado e institucionalizado, puede ser aplicado a los problemas que se puedan suscitar al interior de nuestro propio país, dado que en varias ocasiones cuando Ejército ha participado en acciones de mantenimiento del orden público los resultados han sido dramáticos.⁷²

Finalmente, el proceso de investigación permite realizar algunas recomendaciones respecto a la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, así como también sobre su participación en operaciones de paz. En primer lugar, pese a los avances que se vienen experimentando en cuanto a la inclusión de mujeres en diferentes espacios, al interior de las Fuerzas Armadas y Policía, todavía es necesario generar políticas de igualdad de oportunidades y de equidad, para esto se requiere un cambio cultural en estas instituciones, y voluntad política por parte de los propios actores. Avanzar en la implementación de medidas que promuevan e incentiven la incorporación de la mujer a los cuerpos policiales y armados, también es algo que debe ser considerado y trabajado a futuro.

En segundo lugar, en el país no existe una política de participación de las Fuerzas Armadas en las operaciones de paz. Por lo tanto, resulta importante que desde el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas se forme un espacio que permita la interacción entre las tres Fuerzas, y entre diferentes especialidades.

⁷² La última vez de presencia notoria del Ejército en la dispersión de disturbios civiles, se dio en octubre de 2003, en la llamada Guerra del Gas, con un saldo trágico de más de 70 muertos y cientos de heridos.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación Boliviana de Ciencia Política. *Género y Equidad: La Asignatura Pendiente de la Democracia Boliviana*. La Paz: ICOBA, junio, 2008, año 2, n° 8.

Asociación de Concejalas de Bolivia. *Estilos de vida sin violencia, guía de capacitación*. La Paz: Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud, 2003.

Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. *Security Council Resolution 1325*. S/RES/1325. 31 de octubre de 2000.

Novillo Gonzáles, Mónica. “Ciudadanía, Democracias y Género: La relación Insoslayable”, *ICOBA*, año 2, n° 8, 2008.

Organización de las Naciones Unidas. *Declaración de Windhoek*. Windhoek: 31 de mayo, 2000.

Programa de Apoyo a la Democracia Municipal. *Ya No Somos Las Mismas: Avance de Mujeres del Campo*. La Paz: PADEM, 2005.

Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo. *Informe de Desarrollo Humano de Género en Bolivia 2003*. La Paz: PNUD, Bolivia, 2002.

Proyecto Mujeres y Asamblea Constituyente. *De la Propuesta al Mandato: una propuesta en construcción*. La Paz: 2006.

Quintana, Juan Ramón. *Policía y Democracia en Bolivia: Una política institucional Pendiente*. La Paz: PIEB, 2005.

Red de Seguridad y Defensa de América Latina. *Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina*. Buenos Aires: Ser en el 2000, 2008.

República de Bolivia. Instituto Nacional de Estadística. *Censo de Población y Vivienda*. La Paz: INE, 2001.

República de Bolivia. Instituto Nacional de Estadística. *Población total proyectada, por años calendario y sexo*. La Paz: INE, 2008.

República de Bolivia. *El Redactor*. Leyes, Decretos, etc. La Paz: Honorable Congreso Nacional, 2000-2006.

República de Bolivia. *Gaceta Oficial de Bolivia*. Leyes, Decretos, etc. La Paz: Honorable Congreso Nacional, 1982-2008.

República de Bolivia. *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación N° 1405*. La Paz: Ministerio de Defensa, Asesoría Jurídica, 30 de diciembre, 1992.

República de Bolivia. *Ley Orgánica de la Policía Nacional N° 793*. Leyes, Decretos, etc. (La Paz: Honorable Congreso Nacional, 1985).

República de Bolivia. *Plan Nacional De Desarrollo “Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática Para Vivir Bien” Decreto Supremo N° 29.272*. Leyes, Decretos, etc. La Paz: 12 de septiembre, 2007.

República de Bolivia. *Reglamento de Damas y Caballeros Cadetes del Colegio Militar de Ejército*. Leyes, Decretos, etc. La Paz: Comando de Institutos Militares, 2008.

República de Bolivia. *Reglamentos de Faltas Disciplinarias y sus sanciones R.S. 222.266*. La Paz: 9 de febrero, 2004.

República de Bolivia. *Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Nacional de Responsabilidad Profesional R.S. 22/880*. La Paz: 31 de julio, 2003.

República de Bolivia. *Reglamento de Personal R.S. 204652*. La Paz: 23 de julio, 1988.

República de Bolivia. *Reglamento de Régimen Interno R.S. CGPN 291 91*. La Paz: 12 de noviembre, 1991.

Revista Policial. La Paz: Ed. Calama, 1974, n° 217.

Revista Policial. La Paz: Ed. Calama, 1975, n° 218.

Revista Policial. La Paz: Ed. Calama, 1979, n° 222.

Tellería, Loreta. “Mujer, Fuerza Armadas y Misiones de Paz: Región Andina.” paper presentado en el Seminario Desafíos y Oportunidades en Operaciones de Paz: la incorporación de la mujer, RESDAL-IEPADES, Antigua, Guatemala, 11-12 de marzo, 2008.

Fuente electrónica

Agencia Boliviana de Información. *Programa de alfabetización derribó la inequidad de género en Bolivia*. La Paz: ABI, 19 de diciembre, 2008. [http:// www.abi.com.bo](http://www.abi.com.bo).

Asociación de Consejalas de Bolivia. *220 concejalas abusadas y 5 violadas por razones políticas*. www.comunica.gob.bo/cgi-bi/index.cgi?j20080329065948-59k.

Delgado, Carmela. “SUMI: beneficia a más de 1,5 millones.” *El Deber*, 20 de noviembre, 2006, <http://www.eldeber.com.bo>.

Correo del Sur. “La Mujer Boliviana enfrenta situación laboral con decisión.” *Correo del Sur*, 11 de octubre, 2007. <http://correodelsur.com/2007/1011/reader.shtml?mujer1.htm>.

La Prensa. “Las dirigentes del sector reclaman la aprobación de una ley contra las vejaciones.” *La Prensa*, 29 de marzo, 2008. www.comunica.gob.bo/cgi-bi/index.cgi?j20080329065948-59k <http://www.repem.org.uy/node/325>.

Pérez, Roy. “El Colmilav entrega espadines a cadetes.” *El Deber*, 26 de julio, 2007, Sección Santa Cruz. <http://www.eldeber.com.bo/2007/2007-07-26/vernotasantacruz.php?id=070725204811>

República de Bolivia. Biblioteca del Congreso Nacional. La Paz: Congreso Nacional. www.vicepres.gov.bo.

República de Bolivia. Ministerio de la Presidencia de Bolivia. www.presidencia.gov.bo.

República de Bolivia. Policía Nacional de Bolivia. www.policia.bo.