



**INFORME AL COMITÉ DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE PARA LA
DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES (CLADEM-BOLIVIA) Y LA
OFICINA JURÍDICA**

**AL COMITÉ SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)**

**“LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN LA POLICIA
BOLIVIANA”**

MARZO, 2015

1. OBJETO DEL INFORME

1. El objeto de esta presentación al Comité de la CEDAW, es informar sobre los problemas que atentan contra los derechos de las mujeres al interior de la Policía Boliviana: la discriminación y la violencia que mismos que atentan a los derechos a la Igualdad y no discriminación y el derecho a la integridad personal, a la honra y la dignidad, los derechos sociales y otros reconocidos por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
2. En particular el presente informe hace referencia a los derechos de un segmento de la población femenina que no es visibilizado en los informes oficiales ni alternativos presentados a la CEDAW ni otras instancias de seguimiento de los tratados.

2. Contexto

3. El Estado Plurinacional de Bolivia es definido por el Artículo 1 de la Constitución Política del Estado (CPE), aprobada en referéndum en 2009, como un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional, comunitario libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Los idiomas oficiales del Estado, además del castellano, son todos los idiomas de las naciones y pueblos indígenas originarios campesinos.
4. Bolivia es considerado el país más pobre de América del Sur, con grandes desigualdades entre el entorno rural y el urbano, etnias y clases sociales. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de 2011, existen 4.806.043 de pobres, es decir, un 45% de la población se encuentran en situación de pobreza en el país. Las desigualdades entre el área rural y urbana se hacen patentes al observar la brecha de pobreza existente: del total de población rural, un 61,35% vive en situación de pobreza, mientras que en el entorno urbano este porcentaje es menor, un 36,84%. Bolivia ocupa el puesto 113 (de 187 países) dentro del Índice de Desarrollo Humano (PNUD, 2014). La población femenina comprende el 50,6 por ciento del total.

3. La Igualdad

5. De acuerdo al art. 8.II de la Constitución Política del Estado “El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien”, y son fines del Estado “Garantizar el

cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados...” (art. 9.4).

4. No discriminación

6. De acuerdo al texto constitucional “Los tratados y convenios internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa Plurinacional, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los Estados de Excepción prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Constitución se interpretarán de conformidad con los Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Bolivia.” (art. 13.III)
7. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura (...) u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona y garantiza a todas las personas y colectividades, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.(Art. 14.I,II y III). Reconoce, “en particular las mujeres, el derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.” (Art. 15.I y II)

5. La Policía Boliviana

8. La Policía Boliviana se halla organizada bajo un mando único a cargo del Comandante General y éste, a su vez, depende directamente del Presidente del Estado. Es una estructura jerárquica dependiente del grado adquirido y que va de aspirante a policía profesional, clases y policías, suboficiales, aspirantes a oficiales, oficiales (subteniente, teniente, capitán), jefe (mayor, teniente coronel, coronel) y general.
9. El cuerpo internamente está organizado en función a organismos de asesoramiento y operativos.
10. Formalmente, el ingreso a la policía es abierto si se cumplen los requisitos mínimos. 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 (ANAPOL), los oficiales ostentan el grado de Subtenientes, pudiendo llegar al grado máximo de General. Ésta es la institución de formación policial más importante. Los policías que egresan de las Escuelas Básicas Policiales (ESBAPOL) lo hacen con el grado de Agentes de Policía, y el grado máximo al que pueden aspirar es el de Suboficial Superior. Así, los y las suboficiales se caracterizan por provenir de niveles socio-económicos más bajos que los y las oficiales.

6. Problemas que enfrenta la Policía Boliviana

11. Aunque la normativa policial es consecuente con un Estado Democrático, existe una gran brecha entre ésta y la realidad cuyo resultado es la ineficacia de la institución y el surgimiento de códigos informales que regulan su actuación y que no concuerdan con la normativa y valores que el cuerpo proclama de manera formal (Dorado, 2003; Mansilla, 2003).
12. La corrupción es muy común en el cuerpo. Los salarios son muy bajos (cuatro o cinco veces menores que aquellos de los militares) y los policías aprovechan otras fuentes de ingresos ilegítimas. (Mansilla, 2003)
13. Las vulneraciones a los Derechos Humanos que cometen los agentes no se dan sólo hacia la ciudadanía, sino también dentro del cuerpo. El maltrato físico y psicológico parece ser una conducta habitual hacia los policías y suboficiales. El PNUD, en su informe de 2006, indica que el 34% de los policías y el 33% de suboficiales señalan ser objeto de estas conductas e indican que en la mayoría de los casos proviene de los oficiales (Defensoría del Pueblo, 2013).
14. Otro aspecto grave tiene que ver con hechos de violencia y asesinatos de mujeres cuyos autores eran miembros de la institución policial. Los casos son múltiples y se caracterizan en general por la falta de sanciones. De acuerdo a investigaciones de prensa, el 18% de los 35.000 policías registrados en el país fueron denunciados por agresiones hacia sus parejas y se estima que un 5% de casos similares no fueron denunciados¹. Un caso que ha conmocionado a la ciudadanía boliviana ocurrió el 22 de Julio de 2014 en la ciudad de Cochabamba, donde una mujer fue violada por seis miembros de la UTOP (Unidad Táctica de Operaciones Policiales) en uno de los dormitorios del cuerpo. Este caso, aún sin resolver, está lleno de negligencias por parte de la policía encargada del caso.²

7. Mujeres en la Policía Boliviana

15. El año 1973, en Bolivia se creó la Brigada Femenina de la Policía Nacional, una unidad operativa de carácter preventivo y auxiliar. Estas mujeres se encargaban de casos de menores, policía escolar, colaboraban con el tránsito y en casos ligados al narcotráfico y a la delincuencia juvenil. En 1979 la Academia de Policías permitió la entrada de mujeres para formarse como cadetes; sin embargo, en 1986 este acceso fue cerrado, reabriéndose en 1999. 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.”*

¹ Periódico El Diario. 17 de febrero de 2014.

² Fuente Oficina Jurídica Para la Mujer. Cochabamba, institución denunciante. 2014.

(Pérez, 2009). Así, muchas veces a prueba de ensayo y error, las escuelas fueron realizando las modificaciones correspondientes para estar mejor preparadas para recibir a las mujeres.

16. En 2008, las mujeres en la Policía constituían el 10% del número total de policías a nivel nacional, es decir 3.617 mujeres en el cuerpo, de las que sólo 96 eran oficiales. De ellas, 15 eran teniente coronel, 8 mayores, 3 capitanes, 23 tenientes y 47 subtenientes. El resto eran suboficiales, clases y agentes (Pérez, 2009).
17. Por primera vez en 2013, según el Informe Anual de la ONU (2014), se elevó a dos mujeres al cargo de generales, lo que constituye un paso hacia la igualdad y equidad de género en la institución policial.

8. Problemas específicos de género y Derechos protegidos por la CEDAW vulnerados por el Estado Boliviano.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

8.1 Discriminación

18. La discriminación en razón de género la Policía Boliviana tiene diversas formas de manifestación, unas veces explícitas a través de comentarios de sus colegas y los superiores en grado que ponen en duda la capacidad de las mujeres o los méritos por los que ha alcanzado una situación de mando, y otras de manera sutil desde el ingreso a un instituto de formación policial (ANAPOL Y ESBAPOL) mediante la aplicación de normas no escritas por las que las mujeres deben cumplir obligaciones que no son exigidas a los hombres, por ejemplo ellas deben retornar del descanso a la Academia el sábado en la noche, mientras que para sus compañeros varones el descanso se extiende hasta el domingo.³
19. *“Una de las primeras muestras negativas que resultaron ser muy frustrantes, fue advertir que las postulantes que eran parientes de algún jefe o que sus características somáticas eran las más apreciadas contaban con todo el respaldo y sobre todo gozaban de privilegios, pero las que teníamos características físicas como ser más morenas o alguna más gorditas éramos notoriamente marginadas e ignoradas y obviamente a las que más se exigía en todos los aspectos”.*⁴

³ Policía Nacional y Seguridad Ciudadana. PNUD. Año 2005, pag.59. en <http://idh.pnud.bo>

⁴ Testimonio de una jefa policial.

20. Si bien es cierto que las dificultades para acceder a cargos de responsabilidad y lograr ascensos son una constante en la Policía, pero, para las mujeres los obstáculos son mucho mayores. Aun cuando los requisitos formales son los mismos para ambos sexos, a ellas se les somete a valoraciones de tipo personal (estado civil, número de hijos, identidad étnica, estatura y otros) que finalmente son las que definen su situación.
21. Las mujeres policía se enfrentan diariamente con esta discriminación: son destinadas a las unidades menos importantes y tienen menores posibilidades de acceder a puestos de mando (Salguero, 2009).
22. Un estudio realizado por la presidencia de la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados el año 2009⁵, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas obtuvo resultados alarmantes:
23. El 89% piensa que en la institución no se respetan los derechos humanos de las mujeres y el 96% afirma que existe discriminación en diferentes formas de manifestación.
24. El 70% de las policías entrevistadas reconocen haber sufrido personalmente discriminación en razón de género,
25. El 66% asegura haber sido víctima de discriminación laboral, la misma que se da en ascensos, destinos, horarios, etc. Se menosprecia la capacidad intelectual de las mujeres, se les asigna a destinos y cuerpos específicos según el género;
26. El 33% afirma haber sufrido discriminación por razón generacional. No se tiene en cuenta la experiencia ni la antigüedad de las mujeres tanto para ascensos como para destinos, existe tráfico de influencias. Tanto las jóvenes como las adultas se sienten discriminadas: las primeras por falta de experiencia y las segundas por edad avanzada. Además, afirman que el atractivo físico influye, siendo mejor tratadas las más “bonitas”.
27. El 27,2% asegura haber experimentado discriminación laboral. Relatan que los varones son más comúnmente asignados a destinos e instituciones donde se les asignan bonos a parte del salario o a unidades donde son mejor pagados.
28. El 40% de las entrevistadas afirman ser objeto de discriminación por vestimenta. Los uniformes se confeccionan y distribuyen en tallas estándar para hombres, por lo que las mujeres deben mandar arreglarlos con el consecuente gasto extra. Tampoco se tiene en cuenta la región y el clima del destino asignado.
29. El 55% afirma haber sufrido personalmente discriminación en el acceso a actualización profesional. Las becas y cursos de especialización se destinan a hombres sin tener en cuenta la formación ni los méritos, impidiendo el acceso a esta

⁵ Diagnóstico de los Derechos Específicos de las Mujeres en la Policía Boliviana. Dirigido por Elizabeth Salguero Carrillo. La Paz, Octubre de 2009.

formación de las mujeres. Ni siquiera fuera de la institución pueden formarse para superarse a sí mismas ya que se les niega horario de estudios que requieren.

8.2 Obstáculos para el acceso a espacios de liderazgo y poder

Artículo 3. *Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.*

30. A menudo el ejercicio de mando de las mujeres es difícilmente aceptado por los varones, razón por la que son destinadas preferentemente a unidades que tienen como función atender a la población femenina como es el caso de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV) o la sección menores de la Fuerza Especial de Lucha contra el Crimen (FELCC), asignándoles preferentemente roles de cuidado, reforzando los estereotipos de la sociedad patriarcal boliviana.
31. La politización de la Policía boliviana ha trastocado sus propias normas para el acceso a cargos superiores dejando de lado la capacidad y la experticia de destacados y destacadas jefes y oficiales lo que genera desánimo y pérdida de estímulo para la superación intelectual dando lugar a que se privilegie la búsqueda de contactos con personas influyentes del ámbito político, sindical u otro. *“Ese tipo de situaciones fueron parte de mi experiencia institucional, que no obstante de contar con el grado, la antigüedad y la preparación se me asignaron cargos por debajo de jefes que no contaban con esos requisitos.*
32. *Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, se han constituido en la causa fundamental para la discriminación y la desvalorización del quehacer de un sexo en desmedro del otro, desvalorizando la contribución de la mujer al desarrollo institucional y la plena participación femenina en todos los ámbitos de la vida institucional.*⁶

8.3 Malos tratos

33. La falta de respeto y los malos tratos son dos caras de la misma moneda en la Policía Nacional. Al contrario, ser tratado con respeto no significa necesariamente

⁶ La Coronel Zaida Mariaca, profesional que además de ser policía se formó como abogada y desde su condición de cadete en la Academia de Policías y durante toda su carrera profesional se destacó como la primera no pudo ascender al grado de General que es el más alto al que se puede aspirar para concluir la carrera en la institución policial.

no haber sufrido algún tipo de maltrato; significa cuando mucho que su frecuencia y su gravedad es menor⁷.

34. En palabras de los propios policías, los malos tratos tienen como causa principal la aplicación distorsionada de los principios de autoridad en una institución vertical y jerárquica. Así, el 25% de las víctimas apunta al abuso de poder y el 16% a la imposición de grado para explicar el maltrato recibido.⁸
35. Desde el ingreso a los institutos de formación policial las y los postulantes son con frecuencia sometidos a maltrato verbal físico y psicológico. Aparentemente la intencionalidad es provocar el desistimiento de la pretensión de ser policía. Independientemente de lograr la deserción de la institución se han dado casos extremos como lo sucedido el mes de noviembre de 2013 cuando tres mujeres cadetes de la Academia Nacional de Policías (ANAPOL) fueron internadas en un centro de salud con problemas respiratorios y musculares, una de ellas con golpes en el coxis provocados por excesos de los instructores. En la misma oportunidad de tuvo que lamentar la muerte de la cadete Cinthia Poma⁹.

8.4 Violencia de género (acoso sexual e impunidad)

Observación General No. 19 del Comité de la CEDAW

6 En el artículo 1 de la Convención se define la discriminación contra la mujer. En la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones concretas de la Convención, independientemente de que en ellas se mencione expresamente a la violencia o no.

7 La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación, tal como se entiende en el artículo 1 de la Convención. Estos derechos y libertades comprenden, entre otro: (...)

e) el derecho a la protección igual de la ley;

g) el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental;

⁷ . Policía Nacional y Seguridad Ciudadana. PNUD. Año 2005.pag.51. en <http://idh.pnud.bo> Última visita 10 de agosto de 2014.

⁸ Ibid. Pág.54

⁹ <http://www.paginasiete.bo/sociedad/2013/12/4/fiscal-indaga-responsabilidad-padres-poma-muerte-7747.html>. Última visita 8 de agosto de 2014.

h) *el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.*¹⁰

36. La violencia contra las mujeres en la institución policial por su condición de género se halla fuertemente arraigada, muchas de las víctimas deciden sobrellevar estoicamente en silencio el problema y las que se deciden a denunciar pocas veces tienen éxito más si los agresores son oficiales de alta graduación o influencias con jefes de la institución o actores políticos.
37. Una forma de violencia basado en el poder, en la policía, se refleja en el acoso sexual que es un problema que ha sido y sigue manteniéndose en silencio, la sola mención del término “acoso sexual” ha provocado y aun provoca diversas contradicciones y reacciones de rechazo, solidaridad, burla, vergüenza, descalificación e ignorancia, los juicios que se emiten generalmente buscan culpabilizar a las víctimas, otras posiciones por el contrario sostienen que los “juegos sexuales”, en ámbitos laborales son naturales; por lo que denunciarlos o pretender sancionarlos no correspondería.¹¹
38. María una sargento destinada a la Brigada de Protección a la familia señala *“fui agredida por el teniente NN por haber llamado la atención a una joven policía porque no respondía mi llamado para que me dé parte de lo que sucedía en la planta baja del edificio. Yo no me percaté que ella se encontraba hablando con el teniente que había sido su enamorado, sino cuando él se presentó ante mí y empezó a gritarme improperios mellando mi dignidad de mujer y funcionaria policial. Al preguntarle qué era lo que pasaba para que él actúe de esa manera, si estaba ebrio o qué intentó golpearme y sólo fue la intervención del chofer de la unidad lo que impidió la agresión. Me gritó que no sabía con quién me estuve metiendo, que su padre es el Coronel NN con un alto puesto en La Paz y que me haría dar de baja.”*
39. Por otro lado, los casos de acoso sexual que afectan a las mujeres en la institución se expresan en presiones físicas y psicológicas para tener contactos íntimos no deseados con algún colega o superior han afectado alguna vez al menos al 35% de las mujeres¹², aunque existen datos de la ONG Visión Mundial al menos el 60% de las mujeres policías sufren acoso sexual en sus fuentes laborales.
40. En marzo de 2009 la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados recepcionó 75 denuncias de acoso sexual a las mujeres de la institución del orden.¹³
41. Del informe sobre Policía y Seguridad Ciudadana realizado por el PNUD se tiene que *la incidencia e intensidad del acoso sexual es sensiblemente más alta entre las mujeres oficiales que entre suboficiales, sargentos, cabos y policías de sexo*

¹⁰ En http://www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

¹¹ Entrevista a Jefa Policial.

¹² Ibid, Pág.61.

¹³ Declaración de Claudia Escobar, responsable de género de Visión Mundial.

<http://www.jornadanet.com/Hemeroteca/n.php?a=35102-1&f=20090729>. Última visita 10 de agosto de 2014.

- femenino: al menos una de cada dos oficiales afirma haber sido víctima de este tipo de tratamiento y una de cada cinco representa un caso grave.*
42. *Las conclusiones del Informe del Defensor del Pueblo sobre la ANAPOL (2005) tienden a confirmarse: el ambiente en la Policía Nacional es particularmente difícil para las mujeres que acceden a cargos de mando. Entre quienes declaran haber sido víctimas de acoso sexual al menos una vez, el 62% señala que el agresor fue un oficial de alto rango, frente al 22% que apunta más bien a un oficial de baja graduación, evidenciando una vez más los excesos a los que el verticalismo de la institución da lugar. Porcentajes más bien marginales señalan a colegas (8%) y subordinados (8%).¹⁴*
43. El mes de marzo de 2013 la cabo de policía YQ denunció al teniente ATM, (ambos destinados a la Unidad Operativa de Tránsito de Tarija) por el delito de violación, el mismo que habría sido cometido provocando previamente el estado de inconciencia de la víctima.
44. *Según la denuncia sentada en la policía, el teniente habría insistido en varias oportunidades entablar una relación íntima con la mujer policía, quien habría rechazado al mismo en varias oportunidades. También se conoció que la cabo tendría unos 29 años de edad y desempeña sus funciones actualmente en la misma dependencia del oficial.*
45. *La obsesión del oficial lo habría llevado a planificar un encuentro íntimo con la cabo en complicidad de dos de sus camaradas mujeres de grado sargento, que con mentiras inventaron una salida a cenar; la sorpresa fue que el encuentro se convirtió en una reunión para ingerir bebidas alcohólicas y donde la supuesta víctima resultara abusada sexualmente.(...) La cabo señala en su acusación que fue tanta la indignación, que procedió a denunciar el hecho ante el coronel Grover Baldivieso, director del Organismo Operativo de Tránsito, quien según la presunta víctima, habría hecho caso omiso al testimonio y tan solo haber recibido amedrentamientos y argumentos como si ésta estaría buscando ‘arruinar’ la carrera del oficial de policía.¹⁵*
46. En la entrevista con la teniente HL señala “soy funcionaria destinada a la Dirección de Tránsito de esta ciudad, hasta el 29 de julio trabajaba como ayudante del Director Departamental de Tránsito, cuando se produjo el cambio de la autoridad el nuevo Director dispuso mi cambio a la zona sur para ocupar el cargo de investigadora de tránsito. A los escasos dos días recibí una nueva orden para retornar a la Dirección Departamental donde mi jefe empezó hacerme insinuaciones que generaban una situación incómoda, por ejemplo me decía “una

¹⁴ Policía Nacional y Seguridad Ciudadana. PNUD. Año 2005.pag.59. en [www. idh.pnud.bo](http://www.idh.pnud.bo). Última visita 10 de agosto de 2014.

¹⁵ <http://elpaonline.com/index.php/2013-01-15-14-16-26/cronica/item/54801-denuncian-a-teniente-por-presunta-violacion-a-una-policia>. Última visita 9 de agosto de 2014

joven bonita, tiene que sacar ventaja, conseguirse un hombre que le haga regalos como una casa, dinero”. Pasados unos días empezó a acercarse físicamente a mi cuerpo poniéndome las manos en el bolsillo trasero de mi pantalón o en la pierna. Mi reacción fue recordarle que merezco que se me respete y que soy campeona de Teh Kondo. Su reacción fue muy violenta y a gritos me dijo “qué te me vienes a hacer la buena, cuando tú eres una puta, seguí así y verás lo que te pasa”. Inmediatamente fui cambiada nuevamente a la zona Sur y el hostigamiento laboral se hizo insostenible. Lo que él busca es que abandone mi carrera.

47. Lo preocupante de la situación es que la mayoría de los hechos de violencia de género y acoso sexual quedan en el olvido porque las víctimas no confían en la acción de sus tribunales internos. “(...)la superioridad jerárquica en la Policía Nacional tiende, con bastante frecuencia, a estar asociada a prácticas percibidas como imposición y abuso de poder. Ello incide notablemente en las bajas tasas de denuncia”¹⁶ generando insatisfacción sobre la aplicación de normas y reglamentos internos por causas ligadas al favoritismo o a la corrupción que es una práctica corriente en la institución¹⁷, tal y como señala el 75% de policías entrevistados para el Informe sobre Policía Nacional y Seguridad Ciudadana.
48. El acoso sexual, más allá de ser un simple comportamiento arraigado en el personal masculino de la institución, expresa una forma de discriminación a la mujer, en muchos casos significa un castigo a las “trasgresoras” que se “atreveron”, a incursionar en este espacio tradicionalmente considerado masculino, otras veces cumple la finalidad de descalificar las capacidades laborales e intelectuales.¹⁸
49. Estos altos niveles de violencia se hacen aún más preocupantes al observar que la gran mayoría de las mujeres cree que no existe una normativa que proteja a las víctimas, desconoce la legislación que protege a las mujeres en el ámbito laboral, ignoran la existencia de un área que proteja los derechos humanos y de un espacio que reciba las denuncias por discriminación y violencia dentro de la institución.¹⁹

8.5 Condiciones materiales de Trabajo

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (...)* b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

¹⁶ Policía Nacional y Seguridad Ciudadana. PNUD. Año 2005.pag.55. en www. idh.pnud.bo. Última visita 10 de agosto de 2014.

¹⁷ Ibid. Pág.157

¹⁸ Entrevista a una Jefa Policial. Octubre de 2014.

¹⁹ Al interior de la la Policía existen las unidades de Género y DD.HH.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, Los Estados adoptarán las medidas para que existan condiciones de igualdad entre hombres y mujeres para participar activamente en el deporte y la educación física 15 desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

50. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...)*

51. *c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.(...)*

52. En general las condiciones de trabajo en la Policía Boliviana se halla marcada por grandes carencias un elevado nivel de malestar entre los policías, por los bajos niveles de remuneración, deficiencias en el equipamiento, y las prestaciones y las prestaciones sociales (...) El 80% de los policías sienten que en la institución no se les respeta su derecho a una remuneración justa de acuerdo a su antigüedad y jerarquía en una falta total de correspondencia entre la labor que desempeñan y el ingreso que perciben.²⁰

53. El malestar creciente en la institución ha dado lugar a movilizaciones de protesta del personal de base, suboficiales y sargentos, las mismas que si bien fueron controladas a través de mecanismos de intimidación de autoridades estatales, se mantienen latentes.

²⁰ Policía Nacional y Seguridad Ciudadana. PNUD. Año 2005.pag.54. en www.idh.pnud.bo. Última visita 10 de agosto de 2014.

54. En este ambiente generalizado de carencias de la institución policial, las condiciones para el desarrollo del trabajo de las mujeres en la Policía son mucho peores. En muchas unidades a las que son destinadas mujeres, no existen baños ni dormitorios acondicionados para ellas viéndose obligadas a compartir con sus colegas varones.
55. Un claro ejemplo de las condiciones en las que trabajan las mujeres de la Policía constituyen las de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV) las que carecen de las mínimas para descansar durante los largos turnos que las mantienen alejadas de su familia y expuestas a situaciones permanentes de violencia de agresores de mujeres.

8.6 Situación de las Policías destinadas a la Fuerza Especial contra la Violencia (FELCV)

56. De acuerdo a la Ley 348 la FELCV es el organismo especializado de la Policía encargado de la prevención auxilio e investigación, identificación y aprehensión de los presuntos responsables de hechos de violencia hacia las mujeres, bajo la dirección del Ministerio Público.²¹ No obstante que la norma no señala que el cargo es exclusivo para las mujeres, casi la totalidad de las unidades tiene como personal asignado a mujeres.
57. Algunas veces cuando ya no hay remedio llevan a sus hijos al trabajo, pero los jefes se molestan porque dice que no es guardería. Las mismas funcionarias consideran que no es el lugar adecuado para que estén los niños porque presencian los problemas que se plantean de riñas peleas o los diálogos con delincuentes que hacen generalmente uso de un lenguaje procaz. También existe el temor y la desconfianza de lo que podría pasar con los niños/as porque no conocen a todos sus camaradas.²²
58. Al ser una unidad en la que el personal mayoritario es femenino, las autoridades, medios de comunicación y la sociedad, basados en los estereotipos de género les endilgan la responsabilidad de encargarse de niños y niños perdidos o abandonados, mujeres indigentes y otros a quienes no sólo debe dar atención, sino proveer alimentación.
59. Una mujer policía al respecto decía *“cuando tuve mi bebé en mi trabajo muchas veces me vi obligada a dar de lactar a niños abandonados que traían porque no tenemos presupuesto para comprar leche, mamaderas o pañales.”*

8.7 Desconocimiento de Derechos sociales

²¹ Artículo 53 de la Ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia. Promulgada en 9 de marzo de 2013.

²² Expresiones vertidas en el grupo focal desarrollado en la ciudad de Tarija.

60. La distorsión del concepto de igualdad que impera en la policía al equiparar a las mujeres con los hombres sin tomar en cuenta las especificidades de género da lugar al incumplimiento de algunos de los derechos sociales como el derecho a horario de lactancia de al menos una hora al día²³, la dotación de guarderías o de condiciones mínimas para el cumplimiento de sus funciones.
61. Para las madres lactantes el negarles el permiso por lactancia implica un costo económico adicional por la compra de sucedáneos y para el niño/a supone la privación de la alimentación adecuada.
62. El 77% de las mujeres Policía señala que en la institución no se respeta el horario de lactancia previsto por la Ley. (...) estar embarazada en la policía nacional es como estar enferma.²⁴
63. Las mujeres policía que son madres no tienen un lugar donde dejar a sus hijos/as, la institución no realiza gestión alguna para contar con una guardería infantil que facilite el trabajo de las policías, las que por los casos que les toca atender viven con la angustia de pensar lo que podría pasar con su familia. Peor aun cuando las redes familiares y de amistades para muchas son inexistentes por los traslados de departamento, provincia o barrio de que son objeto.
64. Algunas veces, cuando ya no hay remedio, llevan a sus hijos al trabajo, pero los jefes se molestan porque dicen que no es guardería.
65. Por otro lado, consideran que no es el lugar adecuado para que estén los niños porque presencian los problemas que se plantean de riñas peleas o los diálogos con delinquentes que hacen generalmente uso de un lenguaje procaz. También existe el

²³ Los Artículos 61 y 62 de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, disponen que las mujeres durante el periodo de lactancia tendrán pequeños periodos de descanso al día, no inferiores en total a una hora, y que las empresas que ocupen más de 50 obreros, mantendrán salas cunas, conforme a los planes que se establezcan.

La Ley N° 3460, de 15 de agosto 2006, de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucédáneos, tiene por finalidad promover, proteger y apoyar la práctica de la lactancia materna en forma exclusiva hasta los seis (6) meses de edad y prolongada hasta los dos (2) años, siendo sus objetivos coadyuvar al estado físico y mental del binomio madre - niño, mediante la promoción, apoyo, fomento y protección de la lactancia natural

De igual manera el Reglamento a la Ley de fomento a la lactancia materna y comercialización de sus sucedáneos (Ley N° 3460), DS N° 115, 6 de mayo de 2009 señala: Artículo 1°.- (Objeto) En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley N° 3460, el presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias a fin de promover, apoyar, fomentar y proteger la lactancia materna para garantizar el ejercicio del derecho de la niñez a recibir el mejor alimento y de la mujer a amamantar.

Artículo 2°.- (Ámbito de aplicación) El presente Reglamento es de aplicación obligatoria en:

Las instituciones públicas y privadas, quienes deberán promover en sus recursos humanos una cultura de apoyo y reconocimiento a la trascendencia de la lactancia materna exclusiva de niños/niñas menores de seis (6) meses y prolongada por lo menos hasta los dos (2) años, considerando aspectos logísticos necesarios para el efecto. En <http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N115.xhtml>

²⁴ Policía Nacional y Seguridad Ciudadana. PNUD. Año 2005.pag.59. en www.idh.pnud.bo. Última visita 10 de agosto de 2014.

temor y la desconfianza de lo que podría pasar con los niños/as porque no conocen a todos sus camaradas.

9. RECOMENDACIONES DE LA CEDAW REALIZADAS AL ESTADO EL AÑO 2008 REFERIDAS AL PRESENTE INFORME.

Recomendación N° 21

66. El Comité recomienda que se desarrollen políticas y se implementen programas dirigidos a mujeres y hombres, tanto en zonas rurales como urbanas, que contribuyan a garantizar la eliminación de los estereotipos asociados a los roles tradicionales en la familia, que se ponen de manifiesto en la educación, el empleo, la política y la sociedad. También recomienda que se atienda a los medios de comunicación a proyectar una imagen positiva de la mujer y de la igualdad de condición de roles y responsabilidades compartidos de las mujeres y los hombres en las esferas tanto privada como pública.

Recomendación N° 25

67. El Comité exhorta al estado Parte a que asegure la formulación adecuada y la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación vigente en materia de lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas, en particular la violencia doméstica y la violencia sexual y de mayor prioridad a la concepción y aplicación de una estrategia integral para combatir y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer, de conformidad con la recomendación No. 19, a fin de prevenir la violencia, castigar a quienes perpetren y prestar servicios de asistencia y protección a las víctimas. Esta estrategia debería incluir también medidas de concienciación y sensibilización, en particular de los funcionarios de justicia, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los fiscales, así como de los maestros, el personal de los servicios de salud, los trabajadores sociales y los medios de comunicación. El Comité aliente al Estado Parte a que, en su próximo informe periódico, incluya datos estadísticos pormenorizados sobre la incidencia de la violencia doméstica, así como información sobre las medidas adoptadas para combatir el problema, los progresos realizados y los obstáculos que subsisten.

Recomendación No. 35

68. El Comité recomienda que se tomen medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del artículo 11 de la Convención y la aplicación de las convenciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo ratificadas por Bolivia. El Comité insta al Estado Parte a que establezca mecanismos eficaces de vigilancia del cumplimiento de la legislación vigente y

garantice la no discriminación en el empleo y la igualdad de remuneración por trabajo igual.

9.1 RECOMENDACIONES PROPUESTAS

69. Que la Policía boliviana adopte medidas para modificar conductas androcéntricas y discriminatorias al interior de la institución con el propósito de lograr una transformación cultural que elimine la discriminación y violencia de género basada en el poder.
70. Incorporar en la normativa interna el enfoque de género para transformar la mentalidad patriarcal imperante, visibilizando la presencia de la mujer e institucionalizando la valoración real de su participación en el desarrollo institucional, toda vez que aquellos conceptos neutrales hasta ahora sólo han reforzado la superioridad de un sexo sobre el otro, repercutiendo en las posibilidades de superación profesional en igualdad de oportunidades para las mujeres policía.
71. Promover un análisis crítico en procura de lograr compromiso institucional y una cultura de género en la práctica.
72. Eliminar todas las formas de exclusión de las mujeres policías en los procesos de capacitación especializada, promociones a cargos de Dirección, operativos y ascensos en grados.
73. Buscar y alcanzar una mayor simetría en las relaciones hombre - mujer policía.
74. Incorporar en la Doctrina Policial el enfoque de género para transformar esa mentalidad patriarcal de concebir al hombre como único modelo universal de lo humano e integrar la perspectiva de género en el uso del lenguaje y en los diferentes sistemas de trabajo policial.
75. Dar cumplimiento fiel a las normas laborales y de seguridad social existentes en el país y las emanadas de organismos internacionales como la OIT, especialmente las referidas a los horarios de lactancia, guarderías infantiles, etc.
76. Asegurar condiciones de trabajo dignas a las mujeres policía, adecuando la infraestructura.