

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**ANÁLISIS DE LA LABOR SOBRE EQUIDAD
DE GÉNERO EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**

ROSA MARÍA JUÁREZ ARISTONDO

GUATEMALA, MARZO DE 2007.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**ANÁLISIS DE LA LABOR SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POLICÍA
NACIONAL CIVIL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA MARÍA JUÁREZ ARISTONDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2007.



**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

Licenciado
ALEJANDRO AREVALO
Abogado y Notario
7ma. Av. 11-20 segundo nivel zona 1 ciudad
22305048- 22305292- 53074438



Guatemala, 27 de febrero de 2006.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

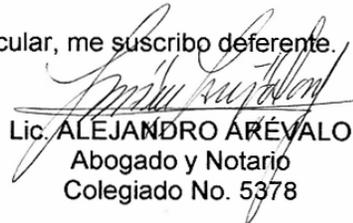
Señor Decano:

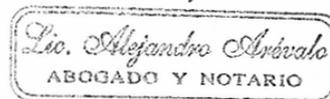
Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento al nombramiento efectuado por ese Decanato, he asistido como Asesor o Consejero de Tesis a la Bachiller ROSA MARIA JUAREZ ARISTONDO, en la elaboración del trabajo titulado "ANÁLISIS DE LA LABOR SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, al analizarse la elaboración del mismo, atentamente informo:

1. El tema investigado por la Bachiller ROSA MARIA JUAREZ ARISTONDO, es muy importante, porque se relaciona precisamente con el desempeño laboral y funciones de la mujer en la Policía Nacional Civil
2. Para la realización del tema se han utilizado bibliografías y leyes existentes en nuestro medio, como también comparaciones con otros países, las que sirven de base, para fundamentar la presente investigación.
3. Durante el desarrollo del tema investigado, discutimos el mismo comprobándose que se hizo acopio de una bibliografía actualizada.
4. Por lo antes mencionado, manifiesto que la autora de la investigación siguió las instrucciones y recomendaciones en el desarrollo de la misma.

En virtud de lo anterior, estimo que el trabajo de la Bachiller ROSA MARIA JUAREZ ARISTONDO, reúne los requisitos exigidos por el reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, por lo que se debe continuar con el trámite de la misma, nombrándosele el revisor respectivo.

Sin otro particular, me suscribo deferente.


Lic. ALEJANDRO AREVALO
Abogado y Notario
Colegiado No. 5378



UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



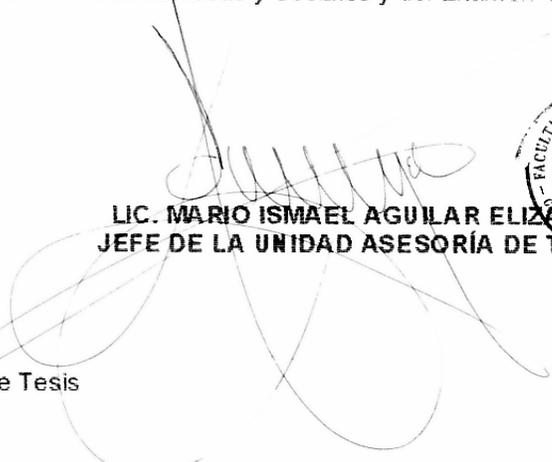
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de marzo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **DOCTOR (A) RONY EULALIO LÓPEZ CONTRERAS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ROSA MARÍA JUÁREZ ARISTONDO**, Intitulado: **"ANÁLISIS DE LA LABOR SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh

Doctor
Rony Eulalio López Contreras
Abogado y Notario
8va. Calle 9-41 zona 1, Oficina No. 3
TEL. 22517980- 22515203- 58045793



Guatemala, 15 de mayo del 2006.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Estimado Señor Decano, de conformidad con el nombramiento emitido el día 28 de marzo del año en curso, procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller ROÑA MARIA JUAREZ ARISTONDO, en la elaboración del trabajo titulado, **“ANÁLISIS DE LA LABOR SOBRE EQUIDAD DE GENERO EN LA POLICIA NACIONAL CIVIL”**.

La presente investigación realizada por la Bachiller JUAREZ ARISTONDO, es muy importante y significativa, para enaltecer y dar conocer la importancia del desempeño de la mujer en lo laboral y específicamente por la naturaleza del servicio de brindar seguridad, y aunado a ello vienen las condiciones en que algunas veces se presta el mismo, más sin embargo a nivel Institucional, se han hecho esfuerzos por la incorporación de la mujer en este espacio, en el que hace muchos años, estaba limitado.

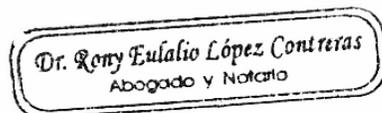
Mi opinión respecto a la investigación planteada, por la Bachiller JUAREZ ARISTONDO, es que la misma llena los requisitos metodológicos, con respecto a las técnicas de investigación utilizadas y la bibliografía, se hizo acopio actualizado de la misma y la importancia de reflejar las estadísticas, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo policial, considero importante las conclusiones y recomendaciones planteadas.

Por lo anteriormente mencionado apruebo el trabajo de investigación realizado por la Bachiller en mención, por lo que se debe continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Decano como su deferente servidor.

Dr. Rony Eulalio López Contreras
Revisor

Abogado y Notario
Colegiado No. 5,302



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



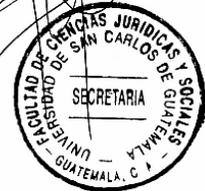
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Calle de la Universidad, Zona 10
Teléfono: 2411



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veintiuno de agosto de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (la) estudiante **ROSA MARIA JUÁREZ ARISTONDO**, titulado **ANÁLISIS DE LA LABOR SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA A

- DIOS:** Ser superior quien me ha iluminado a lo largo de mi vida y por las bendiciones que he recibido
- La Universidad de San Carlos De Guatemala Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Alma Máter a quien le debo mi formación profesional.
- MIS PADRES:** Hercilio Juárez García y Lidia Aristondo de Juárez, por su inmenso amor y por ser ejemplo de rectitud y fortaleza ante las adversidades.
- MI HIJO:** Júnior Juan Ramón Delgado Juárez, por ser mi fuente de inspiración, para seguir superándome.
- MI ESPOSO:** Juan Ramón Delgado, por ser mi apoyo en momentos difíciles y gracias por estar a mi lado.
- MIS HERMANOS/AS:** Marta Lidia y Flavio Arturo, con gratitud y cariño especial.
German Oswaldo, flores sobre su tumba.
- A MIS ASESORES:** Doctor Rony Eulalio López Contreras y Licenciado Alejandro Arévalo, por su profesionalismo en la Asesoría que me brindaron, en la realización de la Tesis.
- MIS AMIGAS Y AMIGOS:** Con sincero aprecio, por compartir buenos y malos momentos
- A la Institución:** Policía Nacional Civil, agradecimiento sincero por darme la oportunidad en la elaboración de la presente tesis.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPITULO I

1. Generalidades, conceptos básicos para trabajar el tema de género.	1
1.1. Género y feminismo.....	1
1.1.1. Orígenes del movimiento femenino.....	7
1.2. La perspectiva de género.....	9
1.3. Teoría de género y perspectiva de género.....	11
1.4. La perspectiva de género y los mitos fundantes.....	14
1.5. Género, identidad y autoestima.....	17
1.6. Equidad de género y su importancia.....	23

CAPÍTULO II

2. Resumen de políticas en materia de género en Guatemala a partir del Estado Liberal hasta nuestros días.....	29
2.1. Derechos civiles y políticos.....	29
2.1.1. Derecho a la intimidad.....	31
2.1.2. Confidencialidad de la información relacionada con los intereses patrimoniales y la situación económica.....	33
2.1.3. Inviolabilidad de correspondencia, documentos y libros	34
2.1.4. Derecho a la libertad de acción.....	37
2.1.5. El derecho a no ser molestado.....	38
2.1.6. Libertad de información.....	39
2.1.7. Exclusión de la mujer de la vida política.....	41



Pág

2.1.8. Exclusión de la mujer del acceso a la tierra.....	42
2.1.9. Exclusión de la mujer a la educación.....	43
2.2. Situación de la mujer dentro de la institución policial.....	45
2.3. Normativa para la protección de la labor femenina.....	47
2.4. Acoso sexual en la Policía Nacional Civil.....	50
2.5. Visión policial sobre la equidad de género.....	53

CAPÍTULO III

3. Legislación que protege los derechos de las mujeres.....	57
3.1. Legislación internacional.....	57
3.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	57
3.1.2. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.....	59
3.1.3. Convenio 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.....	62
3.1.4. Convenio 100 de la O.I.T. sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.....	64
3.1.5. Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	67



Pág

3.1.6. Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer..... 69

3.2. Legislación nacional..... 72

3.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala..... 72

3.2.2. Ley de Dignificación y Protección integral de la mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República..... 72

CAPÍTULO IV

4. Estrategias de trabajo para la implementación de la equidad de género en la Policía Nacional Civil..... 75

4.1. Estrategias planteadas a partir de los encuentros de mujeres policías de alto rango..... 75

4.2. Derecho comparado en cuanto a la equidad de género..... 77

4.2.1. Guatemala..... 77

4.2.2. El Salvador..... 78

4.2.3. Costa Rica..... 79

4.2.4. Honduras..... 81

4.2.5. Nicaragua..... 82

4.2.6. Panamá..... 84

4.3. Propuesta de política para la Policía Nacional Civil..... 87

4.4. Academia de la Policía Nacional Civil..... 89

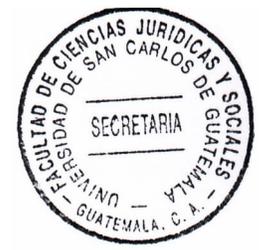
4.5. Comisarías..... 92

4.6. Oficinas específicas de la Policía Nacional Civil..... 93



Pág

4.6.1. Oficina de atención a la víctima.....	93
4.6.2. Oficina de equidad de género.....	96
4.6.3. Oficina de derechos humanos.....	98
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
ANEXO "A".....	105
ANEXO "B".....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	123



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se titula Análisis de la labor sobre equidad de género en la Policía Nacional Civil. Esta investigación se fundamentó en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República.

En el proceso de elaboración del informe de Desarrollo Humano 2000, en Guatemala, la fuerza incluyente del Desarrollo Humano, se planteó como un eje de análisis la perspectiva de género, lo que constituye un avance importante ya que permite vincular los esfuerzos aislados, que se han hecho en los últimos diez años a las corrientes de pensamiento que se han ido incorporando esa perspectiva al análisis de la realidad social.

Conforme las investigaciones realizadas, la marginación y la violencia se ha dado históricamente y aún en la actualidad, la mujer sigue sufriendo. Derivado de ese presupuesto, existen herramientas normativas, procedimientos legales nacionales e internacionales que intentan resolver dicha marginación, pero que se hace necesario internalizar el tema, tanto para hombres como para mujeres, para poder determinar si el rol que estamos desempeñando hasta ahora es el adecuado para poder superar el problema de género que afrontamos.



En el ámbito mundial y, específicamente en Guatemala, este problema de género se ha marcado más, ya que en los últimos años, la mujer además de continuar con sus responsabilidades de madre y cónyuge, ha salido de su hogar para participar en otras actividades de la vida diaria, incluyendo la laboral. Dentro de ellas se encuentra la oportunidad en la Policía Nacional Civil, jugando una función protagónica en el área de seguridad ciudadana, el cual ha encontrado limitantes por las concepciones erradas de género que en la misma se manejan y la falta de políticas definidas en cuanto al personal femenino.

Esta investigación versa sobre la importancia del análisis de la problemática que afrontan las mujeres policías en el desempeño de sus funciones, dentro de una Institución gobernada por hombres, donde prevalece la discriminación hacia la mujer, lo cual arroja como resultado poca eficiencia laboral y limitación en el aporte que en todas las áreas proporciona una mujer como integrante de la institución policial.

Lo que se pretende es determinar que se necesita un tratamiento de igualdad humana no importando el género, estableciéndose solo diferencias por aptitudes, capacidades, experiencias y especialización, pero no por causas masculinas o femeninas; además de implementar una política educativa necesaria para poder sensibilizar a todo el personal de la Institución, la que debe ser elaborada en el marco de un debate democrático de intereses y una capacitación constante para



hombres y mujeres integrantes de la Policía Nacional Civil, cumpliendo de esa manera con las acciones que esa institución ha tomado para sí en las reuniones de mujeres policías de alto rango.

La declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, en el Artículo 1 establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” En el Artículo 2 párrafo 1, indica que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole... Además, el Artículo 7º. Establece que “Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

En nuestra legislación, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 regula: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...”.

El Artículo 2 de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer indica que los objetivos de la Ley son: a) Promover el desarrollo Integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala; b) Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las Convenciones Internacionales de



Derechos Humanos de las Mujeres, de los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las Instituciones publicas y privadas en lo que fueren aplicables.

El Artículo 3 de la misma ley indica lo que debe entenderse por discriminación contra la mujer”... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra”.

En 1995, el informe Mundial sobre Desarrollo Humano planteó. “Es preciso que en el desarrollo humano se incorpore la condición de los sexos... Porque la continua exclusión de las mujeres distorsiona totalmente el proceso de desarrollo”

La hipótesis planteada en el plan de investigación presentado oportunamente, fue demostrada con el resultado de la investigación de campo efectuada y con la regulación legal indicada anteriormente, pues de ello se deriva que la mujer es protegida por el derecho de igualdad constitucional, tratados internacionales y por leyes ordinarias vigentes para cumplimiento de todos los habitantes de la República.



La presente investigación, consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrollan, las generalidades y conceptos para trabajar el tema de género, género y feminismo; orígenes del movimiento; la perspectiva de género; los mitos fundantes, así como la equidad de género y su importancia.

El segundo capítulo trata lo relativo a materia de género en Guatemala, a partir del estado liberal hasta nuestros días, normativo para la protección de la labor femenina, acoso sexual en la Policía Nacional y la visión policial sobre la equidad de género.

En el tercer capítulo se hace mención en lo relativo a la legislación que protegen los derechos de las mujeres, legislación internacional, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, así como de la ley de dignificación y protección integral de la mujer.

Y en el capítulo cuarto se relaciona sobre las estrategias de trabajo para la implementación de la equidad de género en la Policía Nacional Civil, estrategias planteadas a partir de los encuentros de mujeres policías de alto rango, derecho comparado en cuanto a la equidad de género en las policías de Centro América, propuestas de política para la Policía Nacional Civil, así como de las oficinas específicas de la Policía Nacional Civil, oficina de atención a la víctima, oficina de equidad de género y oficina de derechos humanos.



CAPÍTULO I

1. Generalidades, conceptos básicos para trabajar el tema de género

La organización y funcionamiento de la oficina de equidad de género de la Policía Nacional Civil, se creó mediante la orden general No. 004-2002 de fecha 17 de mayo del año 2002, por las necesidades del servicio, se consideró la creación de una dependencia que se encargue de establecer y promover programas de mejoramiento y motivación en las condiciones laborales, prestación de servicios en igualdad de condiciones para los elementos de esa institución no importando el género, para proyectar en el ámbito institucional y la ciudadanía, la incorporación del enfoque de género.

Para tener una mejor comprensión del tema que abarca esta investigación es importante conocer algunos conceptos básicos que fundamental el tema género y equidad de género.

1.1. Género y feminismo

Cuando se habla de género debe tenerse bien claro en qué consiste, no se debe confundir con el término sexo, ya que cada uno de ellos significa algo totalmente diferente.



Por género se entiende que es “una categoría de análisis social que nos permite observar, analizar y transformar, el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores sociales, instituciones y estructuras que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual y sistemas de poder”.¹

Se puede decir entonces, que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder. El término sexo se dice que es “la construcción natural referida a las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los define como macho y hembra”.²

Es así como, el sexo hace referencia a las características anatómicas, fisiológicas y hormonales de las mujeres y de los hombres, mientras que por género se entiende la construcción cultural de lo que significa ser hombre y ser mujer en una sociedad particular. Por lo tanto, las características sexuales son permanentes en el tiempo, aunque con los adelantos científicos y médicos en lo concerniente al cambio de sexo esto ya es cuestionable; pero el género va a ser susceptible de ser transformado a lo largo del tiempo y del desarrollo histórico de los grupos humanos. Se cita como ejemplo la época en que la

¹ Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, **Manual justicia penal y género**, pág. 17.

² **Ibid.**



sociedad se regía por el derecho materno y posteriormente por el derecho paterno.

De lo anterior se deduce que la categoría de género es un concepto que permite visualizar y examinar las diferencias entre hombres y mujeres pautadas en la vida social, permite observar las diferencias a partir del sexo de las personas y cómo se manifiestan en cualquier espacio social, desde los juegos infantiles hasta los roles dentro de la estructura del Estado. Es por ello que esta categoría ha sido abordada por diversas disciplinas científicas como la antropología, psicología, etc.

El término género alcanza sus primeros orígenes en la década de los 50, cuando se propuso hablar de los roles de género. Como concepto, surge en la década de los 60 y 70 siendo las feministas norteamericanas quienes iniciaron su desarrollo como una categoría para analizar la cultura y la sociedad y a partir de los 80 empieza a tener una mayor influencia en las ciencias sociales.

El género es una categoría de análisis que da cuenta de la forma como se construye lo femenino y lo masculino en un tiempo y en un espacio determinado.



El género comprende cuatro elementos que están interrelacionados entre sí:

- Los símbolos culturales, como por ejemplo las representaciones de Eva y María;
- Los conceptos normativos, los cuales se expresan a través de doctrinas religiosas, educativas, científicas y políticas, entre otras;
- Las instituciones y organizaciones como la familia, el mercado laboral, el sistema educativo y la política;
- La identidad subjetiva, es decir, la construcción de las subjetividades masculinas y femeninas.

Esto último es importante porque no se puede entender el tema género si no se estudia la feminidad y la masculinidad, ello debido a que hombres y mujeres interactúan cotidianamente en espacios familiares, comunitarios, sociales y políticos y cualquier cambio que se presente en uno va a influir decididamente en el otro y viceversa.

Si no se practica lo anterior, van manifestándose valoraciones y prácticas no equitativas entre hombres y mujeres, donde interviene la familia,



para continuar con la escuela, los medios de comunicación, el trabajo, etc. reproduciendo estereotipos y prácticas sexistas.

Estas prácticas y estereotipos hicieron surgir en el siglo XX un movimiento feminista como un paradigma cultural, el que presenta la particularidad de haber producido, además de efectos políticos y sociales, efectos en el campo del conocimiento, efectos que se señalan o incluso se institucionalizan bajo el nombre de estudios feministas o estudios sobre las mujeres, estudios femeninos, estudios de género; todo ello con el fin de dar a conocer la visión equivocada que se estaba manejando sobre la mujer y su participación en la sociedad, los estereotipos creados en torno a ella y la supuesta superioridad del hombre en todos los ámbitos de la vida social, manifestado en el poder total de éste sobre aquella.

Con dicho movimiento feminista, en el transcurrir de la historia, mujeres de todos los países y culturas diferentes han contribuido a plantear problemas que antes no se habían ni siquiera identificado o nadie se había atrevido a manifestarse sobre ellos. Han propuesto conceptos, categorías y formas diversas de interpretación sobre la temática, la cual se ha nutrido de la experiencia de éstas y su compartir las experiencias, vivencias y conocimientos para poder llegar, al final, a ganar una batalla en pro de la igualdad y el fin de la marginación histórica y la invisibilización de que es objeto la mujer.



Para ello esta visión de género feminista permite establecer correlaciones entre las posibilidades de vida de mujeres y hombres en los diferentes tipos de sociedad, las épocas históricas, la diversidad cultural y los modelos de desarrollo en que viven. No se ha limitado a analizar universos occidentales y urbanos, sino que toma en cuenta cualquier sociedad organizada en torno a géneros. Este análisis pretende erradicar el orden patriarcal en el cual vivimos; contiene de manera explícita una crítica a los aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes que se producen por la organización social basada en la desigualdad, la injusticia, etc.

Dentro del análisis que se ha realizado sobre el tema, se han identificado relaciones desiguales en el ejercicio y la aplicación del poder, lo cual limita el desarrollo equitativo entre hombres y mujeres, lo cual se evidencia en posiciones de desventaja de las mujeres con relación a los hombres, materializadas por la subordinación, la falta de acceso a los recursos, a la educación y ser vulnerables a la pobreza y a la violencia.

Este enfoque teórico podría dar otra luz sobre las relaciones de poder entre los géneros, tomando en cuenta que las mujeres no son solamente víctimas del poder, sino también tienen el esfuerzo o poder para luchar por las necesidades y derechos iguales; este poder para crear relaciones iguales entre hombres y mujeres ha sido un término popular en los programas de desarrollo



desde los años ochenta, también conocido como habilitación para el poder empoderamiento.

Este empoderamiento, como labor principal del movimiento feminista, se va a lograr desde el momento en que se considere como una estrategia para la igualdad el integrar lo relativo a perspectiva de género y equidad de género, conceptos que se verán más adelante.

1.1.1. Orígenes del movimiento femenino

El famoso movimiento femenino o feminista nació con la búsqueda de la igualdad y la emancipación en acontecimientos históricos fundamentales como lo fueron la independencia de los Estados Unidos en 1776 y la Revolución Francesa en 1789. Estos marcaron la pauta para la lucha en pro de la igualdad, de la libertad y las mujeres no podían quedarse atrás en ello, ya que eran el grupo más afectado, planteándose como primer objetivo el pelear por el derecho al voto, naciendo así el movimiento sufragista.

La Revolución Francesa planteó como objetivo central la consecución de la igual jurídica y de las libertades y derechos políticos, pero también en ese momento surgió la contradicción que marcó la lucha del feminismo: las libertades, los derechos y la igualdad jurídica que habían sido las grandes conquistas de ella y otras revoluciones, no afectaron a la mujer. Los derechos



del hombre y del ciudadano que proclamaba esta Revolución se referían en exclusiva al hombre y no al conjunto de seres humanos. De ahí que, era necesario reivindicar tal situación por medio de un movimiento feminista.

Se puede decir que el feminismo ha sido “como movimiento social, una de las manifestaciones históricas más significativas de la lucha emprendida por las mujeres para conseguir sus derechos. Aunque la movilización a favor del voto, es decir, el sufragismo, haya sido uno de sus ejes más importantes, no puede equipararse sufragismo y feminismo. Este último tiene una base reivindicativa muy amplia que, a veces, contempla el voto, pero que, en otras ocasiones, también exige demandas sociales como la eliminación de la discriminación civil para las mujeres casadas o el acceso a la educación, al trabajo remunerado...”³

El trabajo de estos grupos de mujeres ha sido pelear por derechos comunes a los seres humanos como el derecho al trabajo, a la libertad de expresión, a participar activamente en la política, a estudiar, a la cultura, etc., y ridiculizar esto ha sido una estrategia de los sectores más retrógrados de la sociedad que pretenden invisibilizar la problemática femenina.

³ Briceño Olivera, Ximena, **El movimiento feminista hoy, pasado, presente y futuro**, pág. 1.



Estos sectores de la sociedad, a los que no les interesa la igualdad, han intentado aislarlo, ocultarlo. Por eso, han dejado que sea una cosa de mujeres y para mujeres, pero que no merece mucho la pena compartir entre todos, le quieren restar la importancia que se merece porque es más fácil mantener a la mujer en casa para que esté oculta. Pero la mujer, la mujer con derechos está presente en la lucha reivindicativa para lograr los cambios necesarios en este tema.

Se está trabajando para interpretar correctamente algo tan sencillo y elemental pero que ha causado problemas de aplicación como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos que inicia planteando que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”

1.2. La perspectiva de género

“Se refiere al enfoque que permite visualizar los distintos mecanismos, formas y efectos de la construcción social de los géneros –masculino y femenino- haciendo énfasis en la necesidad de poner en el centro del análisis las relaciones de poder entre hombres y mujeres para hacer visibles las desigualdades de género que derivan de estas relaciones...”⁴

⁴ Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, **Ob. Cit;** pág. 19.



Entonces, se dice que la perspectiva de género es el “enfoque desde el cual se hacen propuestas, programas y acciones alternativas a los problemas sociales derivados de las opresiones de género, la disparidad entre los géneros y las inequidades resultantes”.⁵

Es una herramienta conceptual, metodológica y política, que posibilita evidenciar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en ámbitos políticos, económicos, sociales, familiares y culturales y busca la construcción de una sociedad más equitativa para ambos. Permite evidenciar que los grupos humanos construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo sistemas sociales no equitativos, lo cual debe ser erradicado.

Se puede utilizar en diversos campos y disciplinas teóricas; en las políticas económicas y sociales; en los planes de desarrollo nacionales hasta locales; en los proyectos y programas que buscan mejorar la calidad de vida de las personas y en los modelos de intervención sobre una problemática particular. Para ello es importante que se realice una revisión y transformación de los estereotipos, las creencias y los valores construidos culturalmente sobre lo masculino y lo femenino y va a permitir relaciones de respeto, en donde tanto lo masculino como lo femenino sean valorados en su real dimensión.

⁵ *Ibid*, pág. 20.



Con ella se puede analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.

Las preguntas que se pueden plantear en este aspecto son ¿En qué medida la organización patriarcal del mundo facilitan e impiden a las mujeres y a los hombres la satisfacción de las necesidades vitales y la realización de sus aspiraciones y del sentido de la vida?, ¿Cuál es la distancia entre las mujeres y los hombres en cuanto a su desarrollo personal y social?, ¿Es posible que esa forma de relación entre los géneros marcada por el dominio y la opresión del hombre hacia la mujer favorezcan el desarrollo social, la realización de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida?

1.3. Teoría de género y perspectiva de género

La teoría de género debe entenderse como “el conjunto de conocimientos, categorías, hipótesis, interpretaciones, valores y prácticas relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. Permite analizar a los hombres y mujeres no como seres dados, eternos e



inmutables, sino como sujetos históricos, construidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaeciente en su sociedad”.⁶

Esta teoría ha dado aportes al estudio sobre el tema, principalmente indicando que éste es un conflicto social de dominación, donde se ha colocado a la mujer en una posición de inferioridad respecto al varón. En este sentido vale la pena citar que dicha posición de inferioridad viene manifestándose desde hace aproximadamente diez mil años, cuando en el desarrollo de las gens el derecho materno fue perdiendo poder hasta que “el derrocamiento del derecho materno fue la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo”⁷

Se dice que en ese momento histórico, el hombre tomó las riendas de la casa; la mujer se vio degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre. Lo femenino fue relegado a un segundo plano al ser progresivamente sustituido por una nueva cosmovisión que expresan hasta hoy la exclusión femenina como la invisibilización y la expropiación de los aportes intelectuales, espirituales y materiales de las mujeres. Ejemplo característico de esta época es la familia patriarcal, como la “organización de cierto número de individuos libres y no libres, en una familia sometida al poder paterno del jefe de esta”⁸

⁶ **Ibid**, pág. 19.

⁷ Engels, Federico, **El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado**, pág. 63.

⁸ **Ibid**, pág. 64.



Este orden de géneros sobrevalora lo masculino en detrimento de lo femenino, en la carencia de poder de las mujeres y en la falta de reconocimiento de su contribución a la sociedad, donde se le ha colocado en una posición de subordinación y dependencia y limitada en el ejercicio de sus derechos. Esto se ha venido maquillando con el tiempo, hasta quedar revestido de formas más suaves, pero no por ello abolidas.

Esta teoría, por consiguiente, debe cimentarse en los estudios que se han hecho sobre el origen de la familia, para una mejor comprensión de ese sometimiento, subordinación y control del hombre hacia la mujer.

La perspectiva de género debe basarse en la teoría de género que permite analizar a las mujeres y a los hombres no como seres dados, eternos e inmutables, sino como sujetos históricos, contruidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad. Esta teoría ubica a las mujeres y a los hombres en su rol dentro de la sociedad.

Esta permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques, entre los cuales se encuentra aquel que considera que las diferencias entre mujeres y hombres son naturales y que les ocurre a ellas como mujeres y en las relaciones con las personas de otro sexo, no tiene importancia como para afectar el desarrollo en una sociedad.



Pero estos son enfoques que no toman en cuenta la diferencia de vida de ser entre hombres y mujeres, tampoco reconocen las relaciones de desigualdad y la inequidad vital entre ambos géneros como producto del orden social. Dan por sentado que es natural, que es ley esa diferencia y desigualdad entre géneros.

De ello que la perspectiva de género sea importante, ya que permite revelar la realidad y modificar la ya conocida, dar otra explicación al problema de las mujeres en el mundo entero. Permite conocer cómo se construye institucional e informalmente, el machismo, la violencia, la miseria y otros fenómenos de que son objeto las mujeres.

1.4. La perspectiva de género y los mitos fundantes

Los diferentes espacios familiares, educativos, políticos y económicos reproducen las características que la cultura establece como apropiadas para los hombres y las mujeres, las cuales son naturalizadas como si fueran parte de la esencia masculina o femenina, es decir que los comportamientos y las formas de ser construidas socialmente, son asumidas como si se originaran en lo biológico. Esta situación se evidencia a través de frases como “Las mujeres son tiernas por naturaleza” y “los hombres son agresivos por naturaleza”. La naturalización de los sentimientos, pensamientos y acciones tiene el propósito



de reproducir y perpetuar ciertos mitos y ejercicios de poder, tanto individual como colectivamente.

En este sentido, a través de la evolución histórica de la sociedad se ha manejado lo siguiente: Se dice que lo femenino comprende características que social, cultural e históricamente son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados.

En este orden de ideas, la mujer es educada para dar todo, para renunciar a lo que quiere en pro del otro, es dulce, suave, cariñosa, tierna, sumisa, dependiente, no tiene fuerza física, necesita de un hombre para tomar decisiones, es mala administradora, no tiene derecho a opinar, debe llegar virgen al matrimonio, caprichosa, histérica, sensible, emocional, miedosa, emotiva, frívola, impulsiva, charlatana, incoherente, emotiva, elusiva ante el poder, tiene necesidad de confiarse, necesidad de dependencia, subordinada, indecisa, engañosa, conflictiva, desconfiada pasiva, inactiva, afectiva, placer por acariciar, necesidad de tener sexualidad, hijos y necesidad de amor, no toma la iniciativa, corporal.

La condición de género femenina es un conjunto de características históricas que definen en una sociedad determinada lo que es ser una mujer. Se trata socialmente de una condición histórica. También se dice que lo



masculino comprende características que social, cultural e históricamente son impuestas y atribuidas a hombres, llamados a cumplir con un rol jerárquico y el dominio político y económico determinado. Entonces, ser hombre significa tener una cantidad de atributos como por ejemplo: estable, decidido, firme, asertivo, disciplinado, metódico, organizado, autónomo, siente placer por el riesgo, con necesidad de poder, necesidad de fama, afirmación de ambicioso, necesidad de prestigio, dominio en sí mismo, dominante, activo, intelectual, racional, competitivo, debe ser valiente, con fuerza física, ser el proveedor del hogar y quien dirige la familia, imponente, con autoridad sobre los hijos, las hijas y la esposa, etc.

Desde el monopolio del saber que han tomado para sí, han construido concepciones que legitiman y fundamentan los sistemas de valores, las normas y las explicaciones del orden patriarcal. Con estas características, se le impone a cada sexo un rol diferente dentro de la vida social, económica y política de una sociedad. El fondo de todo esto es que el hombre debe mantener el poder ya que perderlo significa la derrota del orden patriarcal y eso no puede suceder porque supone el cambio total de roles.

Asumir el contenido de la perspectiva de género implica hacer a un lado las ideologías y mitologías que dan explicaciones sobre el género en la cultura dominante. Esta perspectiva contiene el conjunto de alternativas construidas para lograr un orden igualitario y equitativo y justo de géneros que posibilite, de



manera simultánea y concordante, el desarrollo personal y colectivo de cada persona y de cada comunidad, pueblo, nación y, por supuesto, de cada género, donde se esté libre de mitos errados sobre el rol que cada sexo debe jugar en la sociedad donde se está desarrollando.

Pero, para lograr esa erradicación también se debe trabajar con los hombres, educarlos y reeducarlos en la teoría de género y así poder definir sus roles dentro de la sociedad, juntamente con las mujeres. En este sentido, en varios países se han impulsado proyectos que tienden a redefinir la participación masculina, con buenos resultados.⁹ Las investigaciones sobre los hombres como seres dotados de género y productores de género sólo comenzaron a realizarse en América Latina desde finales de la década de los ochenta, con los estudios de masculinidad. Hasta ese momento la identificación de los varones con lo humano, y con una serie de privilegios hacía invisible la problemática de los varones, en cuanto tales.

1.5. Género, identidad y autoestima

La identidad es el “conjunto de circunstancias que determinan quién y qué es una persona, y que la diferencian de las demás.”¹⁰ La identidad es una dimensión de las personas, de los grupos sociales. El concepto de identidad

⁹ Simposio sobre participación masculina en la salud sexual y reproductiva, **Nuevos paradigmas**, pág. 45.

¹⁰ **Diccionario de la lengua española**, pág. 413.



de género alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y status atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por ella misma. Las entidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con las asignadas al otro sexo. Es así como suelen atribuirse características contrapuestas, como por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres.

Hay dos niveles de identidad, la asignada y la optada. La primera es la que prevalece, está basada en concepciones aceptadas y/o impuestas por la sociedad, por ejemplo la identidad de género que la sociedad impone. En la segunda prevalece la voluntad; tiene que ver con el crecimiento de la persona, con la posibilidad de modificar su vida, de darle un nuevo sentido.

A lo largo del ciclo vital, hombres y mujeres van construyendo su identidad, la que está conformada por el género, la clase, la etnia, la edad, la preferencia sexual, el trabajo o profesión, entre otras categorías. Sin embargo, la identidad de género es una de las capas más profundas de la identidad personal, una guía fundamental para la actuación en el mundo.

Es el reconocimiento que una persona hace acerca de su yo como hombre o como mujer; está basado en la interacción de las características, valores y creencias que una cultura específica ha establecido como apropiadas



para uno u otro sexo y la resignificación personal que cada hombre o mujer elaboran sobre ellas, a partir de su propia historia de vida.

Entonces, la identidad está formada por todas las ideas sobre cómo se debe pensar, ser, sentir y comportarse. Esta se va aprendiendo día a día en todos los ámbitos donde la persona se desenvuelve, en la familia, en la escuela, la iglesia, por los medios de comunicación, etc.

Estos últimos, a través de comerciales y telenovelas fomentan imágenes estereotipadas y discriminatorias por sexo y género. En los comerciales, las mujeres aparecen de dos formas: O circunscritas al espacio privado a través de comerciales de jabones y detergentes para el hogar, cuidando y alimentando a niñas y niños o como objetos sexuales promocionando con su cuerpo cualquier tipo de producto. En muchas telenovelas, los modelos femeninos guardan características de sumisión y sufrimiento y su proyecto de vida depende exclusivamente de lograr estar junto al hombre amado. En cambio, los modelos masculinos son representados a través de héroes y guerreros definidos por la agresión, la audacia y la insensibilidad al dolor.

La identidad de las mujeres se ha fundado en los mitos citados anteriormente, con ellos se enseña cómo debe comportarse, lo que puede y no puede hacer, lo que es asunto de mujeres y lo que es asunto de hombres, fomentando más la subestima y la falta de identidad, que es una de las



razones de existencia del estudio feminista, para que esa identidad tradicional y errónea que ha tomado la mujer cambie y reconozca que tiene derechos y que se debe pregonar por la igualdad.

Pero, para que ello suceda se necesita la conjugación de otro elemento, la autoestima. Esta se puede ver desde el punto de vista energético, mediante el cual ésta se entiende como “la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo, que le dota de organización direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean cognitivos, emocionales o motores.”¹¹

De aquí se desprende que:

- Existe una fuerza primaria que impulsa hacia la vida.
- Esa fuerza posibilita la realización de las funciones orgánicas armónicamente.
- Esa fuerza permite tener una organización, una estructura.
- Esa fuerza es responsable de los procesos de funcionamiento, y tiene que ver con los pensamientos, los estados emocionales y los actos humanos.

¹¹ Escalona, Mercedes, **Autoestima**, pág. 2.



También se puede ver la autoestima como el juicio que se hace de sí mismo, como una manera de vivir orientada hacia el bienestar, el equilibrio, la salud y el respeto de los demás. Entonces, la mujer que reivindica el cambio de identidad que está fundada en mitos fortalecidos por el orden patriarcal, tiene su autoestima elevada.

Una mujer que no logrado romper con esa identidad tradicional puede caer en la subestima que es estimarse menos de lo debido, considera que merece menos de lo que tiene y que no vale tanto. Esta circunstancia es un factor clave que explica la sumisión y dominación en que vive ya que no le permite realizar actividades dirigidas a su propio bienestar y desarrollo.

Una mujer con poca o nula autoestima favorecer la desigualdad de géneros y piensa que el orden establecido por la sociedad es el correcto, que las mujeres no deben pensar, ni opinar, ni trabajar, ni pelear por sus derechos porque no los tiene o tiene muy pocos, que debe mantenerse en casa, que no puede ni debe participar en la vida social, económica ni política de su país; no comprende por qué otras mujeres pelean por su espacio; piensa que su papel es eminentemente el reproductivo y el dedicarse a los oficios de la casa; es reproductora de la familia patriarcal.¹²

¹² **Ibid**, pág. 3.



Para este tipo de mujer es importante que se impulse una educación y reeducación sobre la base de la teoría y perspectiva de género para que comprenda que:

- Debe aprender a aceptarse, quererse y valorar lo que hace;
- Debe reconocer sus capacidades, valorar sus ideas e iniciativas y hacer que las otras personas las respeten;
- Debe cambiar la forma de educar a sus hijos e hijas para no seguir siendo reproductora del sistema actual;
- Debe informarse para estar al día con los acontecimientos que le permiten acceder cada día más a la vida en sociedad en forma integral.

Cuando la mujer logra una identidad plena del hecho de pertenecer al sexo femenino, pero se valora por ello; cuando se da cuenta que la categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, entonces se puede decir que ha trascendido la esfera limitada de vida que llevaba y que el camino por seguir es en aras de la construcción de una vida diferente y plena, con identidad y autoestima plenas y capaz de tener una percepción de sí misma, de su corporalidad, de sus acciones, un sentido del yo, sentido de pertenencia, de semejanza, de diferencia, estado de la existencia en el mundo y, por consiguiente un proyecto de vida distinto al que ha llevado. Un proyecto en busca de la equidad de género.



1.6. Equidad de género y su importancia

La equidad es la virtud de hacer dar a cada cual lo que le pertenece. Es una respuesta consciente que se da a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna. No se debe confundir la igualdad con la equidad, ya que la primera es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La segunda, en cambio, es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.

Así, entonces, la equidad de género significa “la igualdad de oportunidades y trato a las personas de ambos sexos, tomando en cuenta sus habilidades e intereses reales, sin apegarse a estereotipos de ninguna naturaleza...”¹³

Esta equidad de género está muy relacionada con la socialización, entendida ésta como “todas y cada una de las instancias a través de las cuales

¹³ Alvarez Cabnal, Alfredo, citado por Carpio Escobar, Héctor Arturo, **Factores que inciden en la no aplicación de la equidad de género en los institutos oficial y privados de fronteras río Dulce, Livingston, Izabal**, pág. 6.



un sujeto humano integra e incorpora las consignas y determinaciones de la estructura social en la que interactúa”.¹⁴

La socialización es un fenómeno emergente de la estructura social y cumple con los objetivos que éste le asigna. El estudio de la conducta humana carece de sentido si no se comprende el carácter específico de la misma a la luz del contexto social que la proveerá del significado que no puede obtener por sí sola. Los actos y las conductas son resultado del proceso socializador.

De ahí la importancia de que el conocimiento de lo femenino y masculino se haga tomando en cuenta la sociedad en la cual se va a trabajar, ya que en cada sociedad hay una organización social de género hegemónica y además, cada clase, casta, cada estamento desarrolla una versión del orden dominante por lo que se va transmitiendo de generación en generación el problema de la invisibilización, dominación y discriminación hacia la mujer si no se tiene cuidado en cómo cada persona integra e incorpora a su actuar las consignas y determinaciones sobre el tema género.

Las mujeres no están pidiendo algo que no les pertenezca al hablar de equidad de género, sólo están reivindicando aquellos derechos inherentes a la persona, tomando en cuenta que los seres humanos son iguales en derechos y oportunidades, concepto tomado en varios documentos como:

¹⁴ Kaminsky, Gregorio, **Socialización**, pág. 11.



- La Declaración de Derechos del Estado de Virginia, de 1776, que en su Artículo 1 dice “Todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes...”¹⁵
- La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776 dice que “Tenemos como de absoluta evidencia estas verdades, que todos los hombres han sido creados iguales por su Hacedor...”¹⁶
- La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789, que en su Artículo 1 plantea que “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales...”¹⁷ Aquí es importante hacer la acotación en el sentido que estos documentos al utilizar el término hombre, se estaban refiriendo al universo de personas no al sexo masculino como podría interpretarse mal.
- La Convención Interamericana sobre los derechos civiles a la mujer establece que “la mujer tiene derecho a la igualdad con el hombre en el orden civil...”
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada en Nueva York el 10 de diciembre de 1948, se señala en el Artículo 1 que “Todos los

¹⁵ Sagastume Gemell, Marco Antonio, **Curso básico de derechos humanos**, pág. 6.

¹⁶ Brenes Córdova, Alberto, **Historia del derecho**, pág. 286.

¹⁷ **Ibid**, págs. 153-154.



seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. En el Artículo 7 establece “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

- En 1967 surge la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, aprobada en Nueva York, el 7 de noviembre de 1967, y en los considerandos establece: “Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo. Que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad,



teniendo presente la importancia de la contribución de la contribución mujer a la vida social, política, económica y cultura, así como su función en la familia y especialmente en la educación de los hijos”.

- En la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 4, se indica que “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...”
- En el Artículo 2 de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer se indica que los objetivos de la ley son: “a) Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala; b) Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos de las Mujeres, de los Planes de Acción emanados de las Conferencias Internacionales sobre la temática de la Mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.”

Así es que la equidad de género no es algo nuevo, se ha considerado desde hace mucho tiempo, lo que falta es que se materialice, que le den cumplimiento a todos los documentos en donde se pregonan la igualdad de



todos los seres humanos sin distinción de sexo y demás. Es importante que se siga la lucha por la búsqueda de esta equidad.



CAPÍTULO II

2. Resumen de políticas en materia de género en Guatemala a partir del Estado liberal hasta nuestros días

2.1. Derechos civiles y políticos

El Presidente de la República mediante Decreto Ley número 29-82, de fecha 29 de junio de 1982, en Consejo de Ministros aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece en el Artículo 7 que los Estados partes tomarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

- Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;



- Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que ocupen de la vida pública y política del país.

En el Artículo 8 establece que los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de organizaciones internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, suma todos los derechos civiles y políticos de las constituciones y sistemas legales de los países miembros, incluyendo igualdad ante la ley, protección contra arresto arbitrario, el derecho a un juicio justo, a la propiedad, libertad de pensamiento, conciencia y religión, libertad de expresión y asociación, etc.

Acorde con las realidades políticas, se desarrollan muchas normas de carácter general para la pacífica convivencia, sin embargo, no se pueden dejar de lado en ningún momento el respeto por el individuo, sus derechos iguales e inviolables y su papel de integrante único y especial dentro de la sociedad.

La Constitución Política de la República prescribe lo siguiente: “Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que



otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

Esta disposición constitucional se refiere a todos aquellos derechos que no son expresamente citados en la misma, pero que son inherentes a la persona humana. Dentro de ellos ocupan un lugar primordial el derecho a la dignidad y a la honra. La dignidad y la honra son bienes esenciales. Los hombres jamás quedan privados de su dignidad. Como lo proclama la Encíclica Paz en la Tierra (Pacem in Terris), "el que yerra, no por eso está despojado de su condición de hombre, ni ha perdido su dignidad de persona, y merece siempre la consideración que deriva de este hecho".¹⁸

2.1.1. Derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad está reconocido en el Artículo 12 de la Declaración de los Derechos Humanos que textualmente dice: "Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques"

¹⁸ Juan XXIII, Encíclica Pacem in Terris, Cuarta Parte.



También el Artículo 5 de la Declaración Americana de Derechos Deberes del Hombre de 1948 dice que: “Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar” Asimismo el Artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976 se manifiesta en el mismo sentido, o el Artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que trata de la protección de la honra y de la dignidad. Por intimidad se entiende todo lo relacionado a la persona dentro de su circunstancia real y habitual. La palabra intimidad viene del término latino *intimus*¹⁹ que significa interior o interno, es la esfera personal generalmente reservada para los asuntos de una persona o una familia, se refiere principalmente a los sentimientos, pensamientos, hábitos muy propios de una persona, familia o colectividad, incluyéndose dentro de este ámbito las diferentes maneras como una persona administra sus propios negocios. Tienen entonces el carácter de íntimo las informaciones que necesitan reserva e interioridad dentro del desarrollo de la vida de una persona, familia o colectividad.

El derecho a la intimidad tiene profundos nexos con el derecho a no ser molestado y al buen nombre. Atenta contra el derecho, las averiguaciones ilícitas sobre la vida privada de una persona. La injerencia en la intimidad de alguien es ilegal cuando está prohibida por la ley; pero es arbitraria cuando es abusiva, irregular, injusta o irracional. Es ilegal que un empleado o empleada

¹⁹ **Diccionario de la lengua española**, pág. 835.



del Gobierno consiga información privada de una persona sin orden judicial, es arbitrario que, por ejemplo, un superior exija de un subalterno la revelación de sus convicciones políticas o religiosas.²⁰

La Constitución Política de la República establece la libertad de religión, Artículo 36, la inviolabilidad de la vivienda, Artículo 23, la inviolabilidad de correspondencia documentos y libros, Artículo 24, regula el registro de personas y vehículos, Artículo 25, el respeto a la propiedad privada, Artículo 39, como componentes de la vida privada de una persona. Serían injerencias que atenta contra la intimidad, acciones tales como la interceptación telefónica o el acceso ilícito a archivos y documentos.

2.1.2. Confidencialidad de la información relacionada con los intereses patrimoniales y la situación económica

El concepto de vida privada podría variar de una persona a otra, de un grupo a otro o de una sociedad a otra. Factores culturales y sociales tienen gran incidencia. Aunque es claro que al hablar de vida privada se hace alusión a la intimidad del individuo, una definición de específicamente qué aspectos corresponden a la vida privada, puede ser motivo de discusión en diferentes entornos históricos, sociales o económicos. De alguna manera, la noción de vida privada es relativa. Cada sistema político la definirá conforme a su

²⁰ Kent, Greenwalt, **The right to privacy**, págs. 285-302.



concepción misma del hombre y de la sociedad, y muy posiblemente el régimen capitalista tendría una concepción distinta del concepto de patrimonio, y de la privacidad del mismo, que un régimen socialista.

La situación económica de una persona refleja el estado de sus ingresos y su capacidad de participación dentro de la economía de un país. Aunque lo relativo al patrimonio y a la situación económica podría considerarse que no pertenece al ámbito de la vida privada por tratarse de bienes externos al hombre, no se puede desconocer que divulgar esta información puede poner en grave peligro la integridad de la persona, y al ser responsabilidad del Estado garantizar la protección de la persona y su familia, debe entonces también proteger la confidencialidad de esta información.

2.1.3. Inviolabilidad de correspondencia, documentos y libros

La Constitución Política de Guatemala establece: “Artículo 24. Inviolabilidad de correspondencia, documentos y libros. La correspondencia de toda persona, sus documentos y libros son inviolables. Sólo podrán revisarse o incautarse, en virtud de resolución firme dictada por juez competente y con las formalidades legales. Se garantiza el secreto de la correspondencia y de las comunicaciones telefónicas, radiofónicas, cablegráficas y otros productos de la tecnología moderna. Los libros, documentos y archivos que se relacionan con el pago de impuestos, tasas, arbitrios y contribuciones, podrán ser revisados



por la autoridad competente de conformidad con la ley. Es punible revelar el monto de los impuestos pagados, utilidades, pérdidas, costos y cualquier otro dato referente a las contabilidades revisadas a personas individuales o jurídicas, con excepción de los balances generales, cuya publicación ordene la ley. Los documentos o informaciones obtenidas con violación de este Artículo no producen fe ni hacen prueba en juicio”.

Es tan importante la privacidad de la información personal, que en el tema delicado del orden público, la misma Ley de Orden Público (Decreto número 7 del 9 de diciembre de 1965), en su capítulo noveno sobre disposiciones generales contiene los Artículos 38 y 39 que dicen lo siguiente:

“Artículo 38...la autoridad podrá retener y abrir la correspondencia de las personas de quienes fundadamente se sospeche que conspiran en relación con el estado de emergencia declarado; y en el mismo caso podrán ser revisados y ocupados los documentos y libros privados de la persona de que se trate”. No obstante, el Artículo 39 continúa “la correspondencia documentos o libros que se incautaren, se revisaren u ocuparen, no harán fe en juicio sobre hechos ajenos a los que originaron la medida”.

Igualmente, el Artículo 24 constitucional, estipula la inviolabilidad de los documentos y libros privados. Fotografías, filmaciones, grabaciones, escritos privados son también inviolables. El respeto a la intimidad y su protección por



parte de la ley también se proyecta sobre todos los bienes muebles que conforman o complementan la individualidad de la persona, y esto por supuesto incluye todos aquellos medios a través de los cuales dicha persona expresa o manifiesta sus emociones, ideas o sentimientos. Así, se puede decir que las acciones dentro del ámbito privado que no dañan la moral o el orden público, o que no perjudiquen a terceros, están fuera de la acción o supervisión de la ley.

Aparte del respeto a la intimidad, también entra en juego el principio del respeto a la propiedad privada. Es así como en la Constitución de la República de Guatemala, en el Artículo 39, regula: Propiedad Privada. Se garantiza la propiedad privada como un derecho inherente a la persona humana. Toda persona puede disponer libremente de sus bienes de acuerdo con la ley...”

Es indudable que los libros, archivos, escritos o grabaciones de cualquier tipo, forman parte de la propiedad privada de un individuo.

Adicionalmente, y conforme a lo dispuesto por el Artículo 24, las comunicaciones o informaciones de carácter privado sólo podrán revisarse o incautarse mediante resolución oficial dictada por juez competente, guardando todas las formalidades legales. Esta decisión tiene que obedecer en consecuencia a una medida tomada por un funcionario judicial, dentro de un



proceso en el cual su práctica sea permitida por la ley y cumpliendo con todos los trámites y requisitos que la ley prevea para esta diligencia.

2.1.4. Derecho a la libertad de acción

El Artículo 5 de la Constitución Política de la República establece: Libertad de acción. Toda persona tiene derecho hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por sus actos que no impliquen infracción a la misma”.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la divulgación de información sobre el patrimonio y la situación económica, incluyendo las bases de datos sobre la historia crediticia de las personas, podrían atentar contra el Artículo 5 de la Constitución Política de la República.

La publicación de datos sobre los bienes e ingresos de los individuos puede ser de extrema peligrosidad en condiciones precarias de seguridad. Igualmente, los registros históricos sobre problemas económicos pasados pueden afectar el desempeño económico presente, perjudicando y molestando a las personas y sus familias. En ambos casos se estaría coaccionando la libertad de acción, ya sea a través de obligar a las personas a irse del país o tener que contratar costosos sistemas de seguridad personales a costa de su



tranquilidad familiar, o en el caso de las bases de datos, afectando su imagen crediticia para realizar negocios futuros. En ambos casos entonces se viola el derecho a no ser molestado.

2.1.5. El derecho a no ser molestado

El Artículo 5 de la Constitución Política de la República, citado en el numeral anterior, dice que: "...toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no... podrá ser perseguida, ni molestada por...actos que no impliquen infracción a la misma".

Mientras un individuo se encuentre dentro de la esfera privada y personal y no infrinja norma alguna, no podrá ser molestado. Para el tema de la presente tesis es de vital importancia esta norma, ya que la mayoría de los actos de una persona se desarrolla dentro de la esfera personal e individual, y no sería lícito ser molestado por actos cometidos por terceros que en alguna forma tocan tangencialmente la esfera personal de otra.

Aparte de las consideraciones del numeral anterior, en las que se estaría amenazando directamente el bienestar de los individuos, el Decreto 29-2001 introduce otro elemento aún más preocupante: la amenaza a la honra, al buen nombre y al derecho a no ser molestado contenido en el Artículo 5 que nos ocupa, como consecuencia de conseguir información sobre alguien, a través



de las opiniones o registros de terceras partes. Requerir información a alguien sobre actuaciones de terceros, sin duda podría molestar injustificadamente a dichos terceros a menos que exista evidencia cierta de que dichos terceros están infringiendo la ley.

2.1.6. Libertad de información

Para ubicarse en el tema de la libertad de información se deberá comenzar por describir primeramente lo que es libertad, y como bien lo decía John Stuart Mill "...qué puede autorizar a los hombres individual o colectivamente para turbar la libertad de algunos de sus semejantes,... la protección de sí mismo... la única razón legítima que puede tener la comunidad para proceder contra uno de sus miembros es la de impedir que perjudique a los demás..."²¹ La libertad, entendiéndose ésta como la posibilidad de hacer lo que se desea, tiene entonces como frontera el punto donde se invade las libertades de los demás.

El Artículo 35 de la Constitución Política de la República regula la libertad de emisión del pensamiento y dice así: "Es libre la emisión del pensamiento por cualesquiera medios de difusión, sin censura ni licencia previa. Este derecho constitucional no podrá ser restringido por ley o disposición

²¹ Mill, John Stuart, **Encyclopedia britannica**, págs. 302-312.



gubernamental alguna. Quien en uso de esta libertad faltare al respeto a la vida privada o a la moral, será responsable conforme a la ley. Quienes se creyeren ofendidos tienen derecho a la publicación de sus defensas, aclaraciones y rectificaciones.

El Artículo 28 del Decreto 9 de 1966 Ley de Emisión del Pensamiento preceptúa: "La libertad de pensamiento, conciencia, opinión y expresión es considerada la muestra más excelsa de la libertad.²² Sin traer a la discusión temas tan polémicos como la influencia de la publicidad y la propaganda o los fanatismos políticos o religiosos, en general la libertad de pensamiento no se puede regular, limitar o restringir, puesto que por mayores trabas y presiones que se le apliquen a una persona, no existe nada más íntimo e inalcanzable que su pensamiento interior. Se puede pensar como se quiera y creer en lo que se desee".²³

La libertad de pensamiento se continúa con la libertad de expresión, pero esta última ya no es tan absoluta e ilimitada y puede ser regulada en aras del bienestar común y la decencia social, protegiendo los derechos y libertades de los demás.

²² Arango Escobar, Julio Eduardo, **Filosofía del derecho y de los derechos humanos**, pág. 155.

²³ **Ibid.**



2.1.7. Exclusión de la mujer de la vida política

A pesar de que en la mayoría de los países existe un movimiento generalizado de democratización, la mujer suele estar insuficientemente representada en casi todos los niveles de gobierno, sobre todo en el ámbito de los ministerios y otros órganos ejecutivos, y ha avanzado poco en el logro de poder político en los órganos legislativos. En el ámbito mundial, sólo un 10% de los escaños de los órganos legislativos y un porcentaje inferior de los cargos ministeriales están ocupados por mujeres. De hecho, en algunos países, incluso en los que están experimentando cambios políticos, económicos y sociales fundamentales, ha disminuido significativamente el número de mujeres representadas en los órganos legislativos. Aunque las mujeres constituyen por lo menos la mitad del electorado de casi todo los países y han adquirido el derecho a votar y a desempeñar cargos públicos en casi todos los Estados miembros de las Naciones Unidas, la proporción de candidatas a cargos públicos es realmente muy baja (acuerdo 184).

El Artículo 136 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "Deberes y derechos políticos. Son derechos y deberes de los ciudadanos: a) Inscribirse en el Registro de Ciudadanos; b) Elegir y ser electo; c) Velar por la libertad y efectividad del sufragio y la pureza del proceso electoral; d) Optar a cargos públicos; e) Participar en actividades políticas, y, f)



Defender el principio de alternabilidad y no reelección en el ejercicio de la Presidencia de la República.

Aunque la existencia de los derechos naturales no se debate actualmente, sin embargo, su naturaleza y su alcance todavía permanecen como tema de discusión. La expresión “Derechos naturales” fue motivo de gran controversia así como la expresión “derechos del Hombre” por no incluir a los de la “mujer”, de tal manera que la denominación fue evolucionando y ahora se alude a ellos en general como los “derechos humanos.”

Derivado de ese presupuesto, a la mujer se le excluye de diversas actividades sociales culturales, cívicas y políticas, deberes y derechos que están consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, aunque en esa ley constitucional generaliza el término "derechos y deberes de los ciudadanos", no implica que excluya a la mujer de estos derechos.

2.1.8. Exclusión de la mujer del acceso a la tierra

El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, con la intención de atender algunas de las causas estructurales del conflicto armado interno, se asumieron compromisos de prestar más atención a los pobres, aumentar el gasto social, impulsar una estrategia de desarrollo rural con más acceso a la tierra, modernizar la administración pública, fomentar la



participación económica y social de la mujer en el desarrollo y, asegurar suficientes recursos tributarios para que el Estado desempeñe adecuadamente sus funciones.

El Acuerdo sobre el reasentamiento de las poblaciones desarraigadas por el enfrentamiento armado emite las garantías para la población desarraigada en el sentido de hacer énfasis en la protección de las familias encabezadas por mujeres así como de las viudas y de los huérfanos, que han sido más afectados.

En cuanto a la integración productiva de las poblaciones desarraigadas y desarrollo de las áreas de asentamiento: El gobierno se compromete a eliminar cualquier forma de discriminación de hecho o legal contra la mujer en cuanto a facilitar el acceso a la tierra, a la vivienda, a créditos y a participar en los proyectos de desarrollo.

El enfoque de género se incorporará a las políticas, programas y actividades de la estrategia global de desarrollo.

2.1.9. Exclusión de la mujer a la educación

La mujer por su condición de género en las estadísticas de educación nacional se determina un bajo porcentaje que tiene acceso a la educación,



principalmente a la niña del área rural que desde pequeñas les imponen tareas domésticas obligatorias en el hogar.

El Artículo 71 de la Constitución Política de la República garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

Esta regulación fija el principio básico de organización del sistema educativo diseñado por el texto fundamental. En esta forma se estructuran los pilares sobre los que descansa lo que podría denominarse el código constitucional de la educación. Por un lado, en la primera parte se recoge el principio libertad que reconoce la libertad de las personas frente al poder público en el ejercicio del derecho a la educación, y en el segundo, se consagra el principio del estado social prestador de servicios que se obliga a satisfacer las pretensiones educativas de la población. El reconocimiento del derecho que todos tienen a la educación y paralelamente el de la libertad de enseñanza y de criterio docente, implica que se adopta constitucionalmente un modelo educativo basado en dos principios esenciales de nuestro ordenamiento democrático; la libertad y el pluralismo.



El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, refiere a la participación de la mujer en el desarrollo económico social y garantiza que tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos. Evitar la perpetuación de la pobreza y de las discriminaciones sociales, étnicas hacia la mujer y geográficas, en particular las debidas a la brecha campo ciudad.

La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer establece que el Estado garantiza a las mujeres la educación nacional en condiciones de equidad, en todas las etapas del proceso educativo; favorecerá el respeto y valoración de las identidades culturales sin afectar la unidad de la nación.

Las entidades de capacitación técnica deberán garantizar a las mujeres, igualdad de acceso a la formación profesional, capacitación, adiestramiento y readiestramiento, haciendo especial énfasis en promover el acceso de las mujeres a la capacitación no tradicional.

2.2. Situación de la mujer dentro de la institución policial

La presencia y participación de la mujer en la Policía Nacional Civil fue verificada por la Misión de Verificación mediante entrevistas a 136 mujeres policías, de las cuales el 53% provenía de cursos de primer ingreso y el 47%



de cursos de reciclaje. Asimismo, se entrevistó a 18 Jefes de Comisarías y de Servicios Especializados y a 39 autoridades departamentales y líderes de organizaciones civiles. La verificación se centró principalmente sobre los niveles de participación, las condiciones de trabajo y los factores de discriminación hacia la mujer policía.²⁴

Las estadísticas revelan que las mujeres policías constituyen sólo el 10% del total de la fuerza policial, pero que su participación efectiva en los mandos medios y en las escalas superiores se reduce al 0.2%, estando la mayoría de ellas vinculadas a la escala básica de la carrera policial. En términos generales, la asignación de tareas a las mujeres policías responde a patrones socioculturales que siguen remitiendo a la mujer a un rol tradicional de cumplimiento de tareas subalternas o administrativas en detrimento de la posibilidad de que participen en los niveles directivos y en la toma de decisiones.

La existencia de medidas afirmativas para enfrentar la discriminación funcional y propiciar un desarrollo igualitario entre hombres y mujeres en la carrera policial, es un imperativo en la modernización de la Policía Nacional Civil.²⁵ Asimismo, urge incorporar el enfoque de género a la doctrina policial como principio que permita, no sólo incluirlo en la formación policial, sino

²⁴ Informe de verificación de MINUGUA, **La Policía Nacional Civil: un nuevo modelo policial en construcción**, pág. 20.

²⁵ **Ibid**, pág. 37.



también en el accionar de la institución y en el abordaje de la problemática de seguridad ciudadana.

2.3. Normativa para la protección de la labor femenina

La tutelaridad del derecho laboral en la legislación guatemalteca tiene carácter constitucional, ya que es en la misma Constitución Política de la República, donde se sientan las bases para toda la tutelaridad de la legislación laboral, todo lo relativo al derecho laboral está consignado en la sección octava, pero de todo este articulado el que cobra más relevancia para este estudio es el Artículo 106 constitucional, que fija las bases para toda la estructura de la tutela jurídica de los trabajadores textualmente establece: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores. Susceptibles de ser superados por la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los Reglamentos y en otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las



disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Esta regulación constitucional es la que sienta la base para todo el desarrollo del principio de tutelaridad en el derecho laboral guatemalteco, establece que todos los Artículos que se encuentran en la parte octava de la Constitución Política de la República, tienen un carácter de irrenunciabilidad para los trabajadores, queriendo con esto decir, que no son susceptibles de variación alguna, aunque las partes lo hayan estipulado en un pacto expreso. Estos derechos no pueden contradecirse ni limitarse por ningún tipo de negociación, ya sea de carácter individual o colectivo. Todo esto es con el objeto de asegurar los mínimos legales y evitar que el trabajador renuncie a ellos, quedando protegido incluso contra sus mismas acciones.

Por otra parte el Artículo 106, incorpora el principio In dubio pro operario que como tratamos anteriormente establece que en el caso que haya duda en la interpretación en materia laboral, debe tomarse el sentido más favorable para el trabajador.

La base del principio de tutelaridad en el Código de Trabajo se instituye en el inciso a) del cuarto considerando, el cual textualmente regula: “El derecho de trabajo de un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata



de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”

El Artículo 103 regula: "Tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y la zona en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El artículo anterior, claramente establece la protección preferente de la que gozan los trabajadores, también establece la jurisdicción privativa de que goza el derecho del trabajo, para la cual existen tribunales de justicia especiales, sistema que se viene a completar con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las inspecciones generales de trabajo.

También las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la



forma en que se ventilará el proceso. Se reclama una neutralidad procesal en los derechos de los trabajadores que traen el amparo de la tutelaridad”.

2.4. Acoso sexual en la Policía Nacional Civil

El Reglamento disciplinario de la Policía Nacional Civil, contenido en Acuerdo Gubernativo 420-2003 de fecha 18 de julio de 2003 establece: Artículo 20. Son infracciones graves las siguientes: 18) Insinuar o acosar en forma frecuente con propuestas de naturaleza sexual a personal subordinado o que esté bajo su custodia. El Artículo 22 regula: "Son infracciones muy graves las siguientes: 16) La reincidencia en insinuar o acosar en forma frecuente con propuestas de naturaleza sexual a personal subalterno o que esté bajo su custodia".

Eleazar de Jesús, comisario de la Policía Nacional Civil, fue destituido por el tribunal disciplinario de Quetzaltenango, por haber incurrido en una falta muy grave: acoso sexual contra una subalterna. La agente Griselda Gordillo lo consiguió. Tras la destitución del comisario Eleazar de Jesús Gómez, por acoso sexual, algo ha cambiado en la mentalidad de los agentes de la Policía Nacional Civil.

El 76% de los agentes de la Policía Nacional Civil, reconoce que dentro del gremio es habitual el acoso sexual. Sólo el 10% de los policías son



mujeres, lo que provoca que sean más vulnerables al acoso de sus compañeros. Pero ningún agente consideró nunca que esto podría ser motivo de destitución.

La destitución se produjo el 24 de agosto de este año. Gómez, comisario destinado a la Oficina de Control de Entidades de Seguridad Privada, dejó su puesto en la Policía Nacional Civil por orden del tribunal disciplinario. “Cuando leyeron la sentencia condenatoria, no podía creerlo. Nunca pensó que una simple agente ganara el caso”, afirma Verónica Godoy, quien fungió como testigo de honor para verificar la correcta aplicación del reglamento interno de la Policía Nacional Civil.

Gordillo llevaba varios meses tolerando los continuos abusos del comisario. Según la propia sentencia, Gómez le pedía que fuera sin medias a trabajar para verle las piernas, la encerraba en su oficina, ensalzaba sus cualidades físicas y le pedía que sostuvieran relaciones íntimas. Como Gordillo nunca accedió a sus propuestas, promovió su traslado a una comisaría. Esta agente siempre había realizado trabajo administrativo, así que el cambio para una unidad operativa suponía un gran perjuicio para ella, entonces se decidió a presentar la denuncia. Sólo un policía la apoyó en su empeño, su propio marido.



Varias de sus compañeras de trabajo declararon ante el tribunal a su favor, pero ni un solo hombre. Tanto Griselda como sus compañeras recibieron una fuerte presión por parte de varios comisarios durante el tiempo que duró el proceso.

“Para nosotras, lo más importante es el mensaje que se ha transmitido al resto de policías, pues el acoso sexual para ellos es parte de la vida cotidiana”, comenta Godoy. El año pasado, la Unidad de Género de la Policía Nacional Civil sólo había recibido ocho denuncias por acoso sexual, y ninguna de ellas llegó a buen puerto. “Lo que ayudó mucho en este caso fue la decisión del investigador de la P.N.C. y la de la víctima. Nunca dio un paso atrás a pesar de las amenazas”, afirmó Godoy.

En noviembre de 2003, grupos de la sociedad civil y organizaciones internacionales consensuaron con el Ministerio de Gobernación el nuevo reglamento disciplinario de la Policía Nacional Civil. En él se incluía por primera vez como falta grave el acoso sexual, a pesar de que en Guatemala este acto no ha sido tipificado como delito.

“Este fue el punto más polémico que tuvimos que discutir con los comisarios; casi se paraliza la negociación por eso”, señaló Eleonora Muralles, de familiares y amigos contra el delito y el secuestro. A finales de 2004, se constituían los tres tribunales disciplinarios que hasta el momento han



promovido la destitución de 150 policías. Sin embargo, nunca, hasta agosto de 2005, habían tocado a un comisario.²⁶

2.5. Visión policial sobre la equidad de género

El Ministerio de Gobernación, implementó el proyecto de fortalecimiento institucional de la Policía Nacional Civil que incluye el proyecto de investigación multiétnica y género.

En ese sentido, el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil el Gobierno de la República se compromete a "tomar medidas correspondientes a fin de propiciar que las organizaciones de carácter político y social adopten políticas específicas tendientes a alentar y favorecer la participación de la mujer como parte del proceso del fortalecimiento del poder civil. (AFPC numeral 59, inciso b). La Policía Nacional Civil adoptó el enfoque de género en su organización para propiciar condiciones de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en la Institución en tanto que las mujeres han estado históricamente en condiciones de inequidad con respecto a los hombres.

La incorporación del enfoque de género dentro de una institución tiene tres dimensiones: 1) en el ámbito interno, para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, 2) en el ámbito externo, en la

²⁶ Publicación de Prensa Libre del 24 de octubre de 2005.



prestación de servicios a todos los sectores de la población, y 3) en la prevención del delito especialmente en casos de violencia intrafamiliar y sexual.²⁷

El enfoque de género en la Policía Nacional Civil, es un concepto que promueve la igualdad en las condiciones laborales y en la prestación de servicios entre el personal femenino y masculino perteneciente a la institución. Este enfoque además establece las formas de relaciones que deben darse entre el personal policial las cuales deben fundamentarse en el mutuo respeto, tanto profesional como humano. Ello es una condición indispensable para el normal desempeño institucional y el eficaz cumplimiento de las funciones que debe desempeñar la policía para el bienestar y seguridad de la sociedad.²⁸

Sin la participación de las mujeres conscientes de sus derechos y capacidades en los diferentes niveles de la institución policial, la seguridad seguirá estando concebida en forma parcial, desde la problemática y perspectiva de los hombres, y en función de ella, se priorizarán determinados problemas que aquejan a nuestra sociedad, olvidándose de los problemas urgentes que enfrenta la población femenina cotidianamente.²⁹

²⁷ Proyecto equidad de género, pág. 6.

²⁸ Oficina de Equidad de Género de la PNC/MINUGUA, **La discriminación y el acoso atentan contra la dignidad de la mujer**, pág. 45.

²⁹ Informe de Verificación, **Ob, Cit**; pág. 7.



Los Acuerdos de Paz, revalorizan la función de las mujeres en la sociedad al reconocer las importantes contribuciones que históricamente han dado al desarrollo del país de la manera siguiente: "El Gobierno se compromete a impulsar campañas de difusión y programas educativos en el ámbito nacional encaminados a concientizar a la población sobre el derecho de las mujeres a participar activa y decididamente en el proceso de fortalecimiento del poder civil, sin ninguna discriminación y con plena igualdad, tanto de las mujeres del campo como de las mujeres de la ciudad".³⁰ Los Acuerdos de Paz obligan al Estado a promover la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres. Plantean además, la responsabilidad de que el Estado vele por que los derechos y las necesidades de las mujeres sean satisfechas en un marco de equidad, que se fomente su participación social, política y ciudadana, su acceso al trabajo y la propiedad de la tierra, así como a todo tipo de servicios básicos; redefinen la función y las responsabilidades del Estado hacia las mujeres, comprometiéndose a propiciar la equidad de género.

En la Policía Nacional Civil, las estadísticas hacia el año 2001, revelan que las mujeres policías constituían sólo el 10%, manteniéndose este porcentaje hacia 2005, del total de la fuerza policial; pero que su participación en los mandos medios y en las escalas superiores se reduce al 0.28%, estando la mayoría de ellas vinculadas a la escala básica de la carrera policial. La asignación de tareas a mujeres policías responde a patrones

³⁰ MINUGUA, **Proceso de negociación de la paz en Guatemala**, pág. 347.



socioculturales que siguen remitiendo a la mujer a un rol tradicional de cumplimiento de tareas subalternas o administrativas en detrimento de la posibilidad de que participen en los niveles directivos y en la toma de decisiones.³¹

³¹ Informe de Verificación, **Ob. Cit**; pág. 20.



CAPÍTULO III

3. Legislación que protegen los derechos de las mujeres

3.1. Legislación internacional

3.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como de la Proclamación de Teherán de 1968, la Conferencia reafirma, sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho de la mujer a tener acceso a una atención de salud adecuada y a la más amplia gama de servicios de planificación familiar, así como a la igualdad de acceso a la educación a todos los niveles.

Los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados deben incluir la cuestión de la condición de la mujer y los derechos humanos de la mujer en sus deliberaciones y conclusiones, utilizando datos concretos desglosados por sexo.



Debe alentarse a los Estados a que en sus informes a los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados suministren información sobre la situación de jure y de facto de las mujeres. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos observa con satisfacción que en su 49º período de sesiones la Comisión de Derechos Humanos adoptó la resolución 1993/46, de 8 de marzo de 1993 en la que declaraba que también debía alentarse a hacerlo a los relatores especiales y grupos de trabajo en la esfera de los derechos humanos.

La división para el adelanto de la mujer debe también tomar medidas en cooperación con otros órganos de las Naciones Unidas, concretamente el centro de derechos humanos, para asegurarse de que en las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas se traten periódicamente las violaciones de los derechos humanos de la mujer, en particular los abusos concretos motivados por su condición femenina. Debe alentarse la capacitación de personal de las Naciones Unidas especializado en derechos humanos y en ayuda humanitaria, con objeto de ayudarlo a reconocer y hacer frente a los abusos de derechos humanos de que es víctima la mujer y a llevar a cabo su trabajo sin prejuicios sexistas.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos y organizaciones regionales e internacionales a que faciliten el acceso de la mujer a puestos de dirección y le permitan una mayor participación en la



adopción de decisiones. La Conferencia insta a que se adopten nuevas medidas en la Secretaría de las Naciones Unidas para nombrar y ascender a funcionarias, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, e insta a otros órganos principales y subsidiarios de las Naciones Unidas a que garanticen la participación de la mujer en condiciones de igualdad. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos acoge con satisfacción la Conferencia Mundial sobre la Mujer que ha de celebrarse en Beijing en 1995, e insta a que los derechos humanos de la mujer ocupen un lugar importante en sus deliberaciones, de conformidad con los temas prioritarios de la Conferencia Mundial sobre la Mujer: igualdad, desarrollo y paz.

3.1.2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer

Esta convención se basa en la discriminación contra la mujer que denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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 políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.



Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto se comprometen a:

- Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;



- Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- Derogar todas las disposiciones penales que constituyan discriminación contra la mujer.

Los Estados partes tomarán en todas las esferas y en particular en la política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;



- Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

3.1.3. Convenio 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951.

El presente Convenio dispone:

- El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo



de este último;

- La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) La legislación nacional; b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas



de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

3.1.4. Convenio 156 de la O.I.T. sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.



A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el Artículo 9 del presente Convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. A los fines del párrafo anterior, el término discriminación, significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en el Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación.

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:



- Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.



Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

3.1.5. Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

- El término discriminación comprende:
 - Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleo y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.



- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Todo miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales a:

- Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;



- Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- Derogar las disposiciones legislativas modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

3.1.6. Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer

La plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, señala en la declaración de objetivos que el principio de igualdad entre hombres y mujeres supone que hombres y mujeres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de



trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional.

Igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

La mujer ha demostrado una considerable capacidad de liderazgo en organizaciones comunitarias y no oficiales, así como en cargos públicos. Sin embargo, los estereotipos sociales negativos en cuanto a las funciones de la mujer y el hombre, incluidos los estereotipos fomentados por los medios de difusión, refuerzan la tendencia a que las decisiones políticas sigan siendo predominantemente una función de los hombres. Asimismo, la escasa representación de la mujer en puestos directivos en el campo de las artes, la cultura, los deportes, los medios de comunicación, la educación, la religión y el derecho ha impedido que la mujer pueda ejercer suficiente influencia en muchas instituciones claves (Acuerdo 185).

El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas a los ámbitos local, nacional, regional e internacional obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas (Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995.)



Al hablar de la experiencia que el CAMT tiene en el eje de violencia mencionamos la importancia que tuvo para el trabajo con las mujeres el proceso que se llevó de cara a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). A partir de esta conferencia y la capacitación en fortalecimiento institucional que les da el Programa de Empresas Sociales de GEM, surge la necesidad de estructurar el eje de política pública y trabajar el tema de ciudadanía: Cuando volvemos de Pekín tomamos la plataforma de acción (acciones que los gobiernos asistentes a la conferencia firman) y estructuramos el trabajo.

A partir de este momento, el CAMT da un salto cuantitativo y cualitativo en su trabajo, concretando una serie de acciones para la construcción de la ciudadanía como una forma de profundizar en la democracia. El CAMT entiende por ciudadanía la construcción de los derechos sociales, es decir, los derechos que todas las personas tienen a una vida digna, a tener seguridad social, a la integridad física y psíquica, a la salud, a la vivienda, etc. Estos derechos están relacionados con los derechos políticos, como cambiar la relación de poder, representatividad y participación en la toma de decisiones entre hombres y mujeres. Todo esto implica, a su vez, tener en cuenta los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

De este planteamiento se desprenden una serie de acciones que llevan a impulsar o proponer:



- La Comisión de Equidad y Género
- El Grupo Plural
- El Instituto de la Mujer para Chihuahua.

3.2. Legislación nacional

3.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se regula el derecho de igualdad constitucional que establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...”.

3.2.2. Ley de Dignificación y Protección Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República

La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer establece que los objetivos de la Ley son:

- Promover el desarrollo Integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala,



- Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las Convenciones Internacionales de derechos humanos de las mujeres, de los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las Instituciones publicas y privadas en lo que fueren aplicables.

Debe entenderse por discriminación contra la mujer "... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra".

Esta ley regula que es violencia contra la mujer todo acto, acción u omisión que por su condición de género, la lesione física, moral o psicológicamente.



La ley relacionada tiene aplicación general por lo que involucra todos los ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural. Establece los mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la política nacional de promoción y desarrollo integral de la mujer y el plan de equidad y oportunidades, garantiza el desarrollo integral de las mujeres, considerando la pluriculturalidad del país. A través de sus organismos competentes deberá:

- Tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres en condiciones de equidad de derechos.
- Diseñar e implementar, en el marco de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales respectivos políticas y estrategias que contribuyan a la eliminación de las brechas de inequidad genérica que afectan la plena participación y desarrollo de las mujeres guatemaltecas a nivel micro y macrosocial garantizando la participación de los diversos sectores y grupos de mujeres en estos procesos.

La discriminación y la violencia contra la mujer se manifiestan tanto en el ámbito público como el cotidiano o privado. Los sujetos activos de la violencia o la discriminación contra la mujer pueden ser personas individuales o jurídicas. El Estado de Guatemala, implementará las medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.



CAPÍTULO IV

4. Estrategias de trabajo para la implementación de la equidad de género en la Policía Nacional Civil

4.1. Estrategias planteadas a partir de los encuentros de mujeres policías de alto rango

- Establecer políticas diferenciadas y atractivas para facilitar el ingreso de mujeres a la Policía, así como de hombres y mujeres provenientes de poblaciones étnicas.
- Promover intercambios de experiencias sobre selección de recursos humanos para el ingreso a los cuerpos policiales (etnia, género, etc.)
- Incluir en los requisitos académicos de los cursos de ascenso en grado la temática de equidad de género.
- Diseñar y/o proponer e impulsar un plan de divulgación sobre el desarrollo de la equidad de género a lo interno de las instituciones para cubrir vacíos de información sobre el tema y divulgar nuevos conceptos vinculados, tales como la seguridad humana.



- Diseñar e implementar, en aquellos países que no dispone de ello, un programa de fortalecimiento ético y moral para evitar la ocurrencia de acoso sexual dentro de las instituciones policiales.
- Asegurar la estabilidad de las delegadas propietarias y suplentes al Consejo de Coordinación Regional de Género para darle continuidad a los esfuerzos nacionales y regionales sobre equidad de género.
- Revisar y adecuar las instancias de género que existen en los cuerpos policiales a fin de potenciar su funcionamiento para el fortalecimiento del trabajo de género.
- Promover desde la Secretaría Regional, la apropiación del Reglamento del Consejo de Coordinación Regional de género pro parte de delegadas e implemente las medidas necesarias para su aplicación y la operativización de las resoluciones de los encuentros de mujeres policías y otros acuerdos de dicha instancia.
- Realizar las gestiones necesarias para la obtención de recursos externos e internos para implementar los planes y programas en materia de género, tanto en el ámbito nacional como regional.



- Establecer un mecanismo de coordinación y comunicación local entre las delegadas al Consejo de Coordinación Regional de género, los secretarios nacionales y demás instancias afines para garantizar la institucionalización del enfoque de género.

4.2. Derecho comparado en cuanto a la equidad de género

4.2.1. Guatemala

En la institución policial se le ha dado a la mujer la oportunidad en igualdad de condiciones que los hombres, de poder someterse a exámenes de oposición para el ascenso al grado inmediato superior en diferentes especialidades, así como participación en seminarios y talleres de capacitación en materia de derechos de la mujer.³² De igual forma también se han realizado actividades de esta naturaleza dirigidas a los mandos de la Policía Nacional Civil, para que ellos también vean y promuevan la importancia de la participación femenina en las diferentes acciones que realiza esa institución policial.

Se han intensificado campañas de divulgación sobre la importancia del trabajo que desempeña la mujer dentro de la institución policial a través de

³² Memoria del II Encuentro de Mujeres Policías de alto rango, pág. 87.



medios de comunicación social y se han realizado reuniones periódicas programadas por los miembros de la Junta Evaluadora con las diferentes autoridades departamentales del interior del país (Gobernadores, Alcaldes, Jefes Policiales) para tener un mejor apoyo y lograr no sólo la capacitación del personal femenino, sino que promover el carácter multiétnico y pluricultural de la institución. Estas actividades se han realizado con el fin de lograr que la población femenina se interese en ingresar a la Policía Nacional Civil.³³

Con relación a las políticas de permanencia de la mujer en la institución, aún no se han creado los mecanismos para garantizar que el personal de mujeres que labora en la institución tenga las condiciones propicias para su permanencia, ya que para ello, se debe tomar en cuenta el lugar donde reside, así como las actividades que desempeña para superarse personal e intelectualmente.³⁴

4.2.2. El Salvador

La Policía Nacional Civil desde la Subdirección General Operativa, con el apoyo del Programa de la Unión Europea, realizó una encuesta a mujeres policías. Las finalidades de esta encuesta son determinar la posible existencia de discriminación y violencia en contra de la mujer policía, diseñar estrategias

³³ **Ibid.**

³⁴ **Ibid.**



de género que propicien políticas de participación en igualdad de condiciones y de oportunidades entre la mujer y el hombre.³⁵

La encuesta se realizó tomando en cuenta que la carrera policial ha estado dominada por hombres, lo que ha dificultado la incursión y el desarrollo de la mujer. Esta circunstancia ha obligado a la población femenina a realizar un máximo esfuerzo para abrirse espacios.

En su mayoría el que discrimina es del sexo masculino. Un 98% del total de las que se han sentido discriminadas expresa que lo han sido varias veces por personal de ambos sexos y de categoría superior a la de ellas. Las actitudes y hechos discriminatorios son los siguientes: "no las incluyen en los patrullajes, algunas mencionan que han sufrido acoso sexual y por no acceder a las pretensiones de sus superiores han sido discriminadas, marginándolas en su trabajo, por el hecho de estar embarazadas, también no se les toma en cuenta".³⁶

4.2.3. Costa Rica

El Ministerio de Seguridad Pública costarricense es la institución que garantiza la protección y mantenimiento de la soberanía nacional, la

³⁵ **Ibid**, pág. 53.

³⁶ **Ibid**, pág. 56.



preservación del orden público y la seguridad de los ciudadanos en estricto apego a la Constitución Política de la República y las normas jurídicas que rigen el comportamiento de los habitantes del país.

La capacitación de ha abordado desde una metodología participativa género sensitiva para recuperar la valiosa fuente de conocimiento que aportan las experiencias de las distintas personas que se involucran en el proceso. Es importante que del proceso surjan la vocación y el convencimiento de que en Costa Rica, con el concurso de todas y todos, en igualdades de condiciones, debe transformarse la cultura de la inseguridad en cultura de seguridad y paz.³⁷

La existencia y el accionar de la Oficina de la Mujer, el ingreso de una mayor cantidad de mujeres en la Academia Nacional de Policía, la jornada de 12 horas de trabajo, la capacitación, sensibilización y los distintos esfuerzos para enfrentar la violencia doméstica representan avances en el accionar del Ministerio de Seguridad Pública con relación a la implementación de políticas de igualdad de condiciones y oportunidades entre hombre y mujeres. Debe profundizarse el análisis con relación a la necesidad de crear mejores oportunidades para el ascenso de mujeres policías en la carrera policial.³⁸

³⁷ **Ibid**, pág. 51.

³⁸ **Ibid**, pág. 52.



4.2.4. Honduras

John Stuart Mill afirmó que la mejor forma de conocer el grado de civilización de una nación es determinar la situación en que viven sus mujeres. Siglo y medio después, la desigualdad de género se mantiene en todos los países del mundo y Honduras no es la excepción. La desigualdad de oportunidades se manifiesta en los campos políticos, sociales, culturales y económicos de la sociedad. Las barreras socioculturales impiden una participación plena de más de la mitad de la población y esto es un obstáculo que limita el desarrollo del país.

A raíz de la marginación de la mujer en todas las áreas, el Congreso Nacional mediante Decreto Legislativo número 34-2000 de fecha 28 de abril del año 2000, creó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. De acuerdo al Artículo 81 de esta normativa, el Estado a través de las instituciones respectivas, tomará medidas eficaces para lograr una distribución equitativa de hombres y mujeres en los cargos de elección popular, acelerando el proceso encaminado a hacer efectivo el ejercicio de los derechos políticos e igualdad de oportunidades. Para lograr la participación efectiva de la mujer se estableció una base de 30% en forma progresiva hasta lograr paridad con los hombres, aplicable en lo relativo a los cargos de dirección.



La Policía Nacional de Honduras ha observado un cambio sustancial a raíz de su creación. Las autoridades policiales han demostrado estar abiertas para instruir y promover la propia identidad de género dentro del cuerpo policial, hasta hace un tiempo estaban cerradas a este enfoque. Las metas que se han propuesto son claras: conocimiento, comunicación, enriquecimiento y mayor información, todos esos objetivos están reguladas con las perspectivas de género y de derechos humanos para promover la participación cualitativa de la mujer.³⁹

Es oportuno agregar que en ese país fue nombrada como Directora de la Policía una persona de género femenino desde que inició el período actual de gobierno.

4.2.5. Nicaragua

Introducir un enfoque de género en la institución policial ha constituido un enorme y complejo desafío. Esto ha sido posible gracias al proceso de democratización que vive la sociedad nicaragüense, a los innovadores esfuerzos de cambio y modernización que la policía ha impulsado y sobre todo, a la voluntad política de la Jefatura Nacional de asumir esos nuevos retos como parte de la modernización. Estas han sido las condiciones

³⁹ **Ibid**, págs. 104-105.



fundamentales que han permitido el avance en la incorporación del enfoque de género en esa institución policial.⁴⁰

La experiencia de la incorporación del enfoque de género en la Policía Nacional de Nicaragua está orientada en dos aspectos:

- Lograr la igualdad de condiciones y oportunidades para el personal femenino y masculino así como equidad en las relaciones y tratamiento entre los mismos.
- Abordar la violencia de género y la seguridad ciudadana creando un servicio de atención especializada a las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual a través de las comisarías de la mujer y la niñez.

El desarrollo del enfoque de género en la Policía Nacional surgió sobre todo, de sus filas, de la iniciativa de algunas mujeres de rango superior, apoyado por la Jefatura Nacional. Un primer paso consistió en la creación de las Comisarías de la Mujer y la Niñez en 1993, que ahora hemos institucionalizado en el Departamento Nacional de las Comisarías de la Mujer y la Niñez.⁴¹

⁴⁰ **Ibid**, pág. 116.

⁴¹ **Ibid**.



La creación del Consejo Consultivo de Género en 1996, marcó el inicio de la adopción del enfoque de género en esa institución policial, por la voluntad política y posición abierta del alto mando de la Policía Nacional.

El Consejo Consultivo de Género es una instancia asesora de la Jefatura Nacional, en ella, las mujeres de la Policía plantean al alto mando alternativas de acción a corto, mediano y largo plazo, orientadas a la aplicación de la perspectiva de género al interior de la institución y en las relaciones de la comunidad. Gradualmente se visualiza la necesidad de integrar a la cultura organización este nuevo elemento, dirigido a establecer relaciones de igualdad entre hombre y mujeres policías como una característica fundamental del proceso de modernización institucional. La Policía Nacional de Nicaragua cuenta con una Subdirectora de Policía.

4.2.6. Panamá

El lugar de la mujer en la vida, no es producto en sentido directo de las cosas que ellas hacen, sino del significado que adquieren sus actividades a través de la interacción social concreta.

La necesidad de adaptar las entidades policiales a una nueva etapa, llena de pensamientos modernos y en la cual existe una ciudadanía que demanda un efectivo y eficaz servicio policial, hace insoslayable que confrontemos la



importante función que desarrolla la mujer de estas entidades, se ha convertido en un gran pilar de soporte, dentro del complejo mundo del engranaje institucional.⁴²

El primer intento de incorporación de género en la institución policial se logró mediante la representación de la Directora de Recursos Humanos de la Policía Nacional, quien dejó muy en alto la imagen y el buen nombre de la institución durante su destacada participación en el Primer Encuentro de Mujeres de Alto Rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana, dejando registrados los cimientos sólidos y necesarios para el impulso, la sensibilización e incorporación del Enfoque de Género en la Policía Nacional de Panamá.⁴³

Este primer encuentro contó con la participación de todas las Oficiales Femeninas y en esa reunión se acordaron los siguientes aspectos:

- Realizar reuniones periódicas entre los Oficiales Superiores y las Oficiales Femeninas con el propósito de establecer los mecanismos, las estrategias y las herramientas necesarias que coadyuven al mejoramiento de la función y la participación de la mujer policía.

⁴² **Ibid**, pág. 137.

⁴³ **Ibid**.



- Capacitar al personal juramentado de la Policía Nacional sin distinción de género, para generar un mayor acercamiento con el objetivo de concientizar el desempeño profesional y competitivo que requiere la institución.
- Establecer las políticas necesarias para la incorporación y sensibilización de género dentro de la institución policial.
- Establecer los parámetros y los lineamientos institucionales en cuanto a la capacitación del personal juramentado de la Policía Nacional en materia de género.
- La oportunidad de la incorporación de la mujer en el modelo comunitario de la Policía Nacional, como policía de barrio o de proximidad, o como se la quiera llamar y en especial con el programa vecinos vigilantes.
- Que dentro de la Policía Nacional Civil, se incorporen más mujeres al proyecto de Atención ciudadana, para una mejor atención en lo relativo a la prestación de atención de primera mano, entiéndase violencia intrafamiliar, violaciones y todos los delitos contra la libertad e integridad sexual.



4.3. Propuesta de política para la Policía Nacional Civil

Una propuesta de política actual de la Policía Nacional Civil en la esfera de la seguridad pública, tiene que ver con la cobertura y proyección de la Academia de la Policía Nacional Civil y la incorporación de personal, de tal manera que se propicie una participación amplia, activa y libre de discriminación étnica y de género, en el seno de la sociedad y que facilite la labor de seguridad y el orden, la paz y la tranquilidad en la ciudadanía.⁴⁴

Esta propuesta se basa en los Artículos 3 y 183 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, firmado el 31 de marzo de 1995; el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, suscrito el 19 de septiembre de 1996; y, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Congreso de la República de Guatemala el 5 de julio de 1996.

Asimismo la propuesta persigue dotar de personal profesional, mujeres y hombres, a las diferentes comisarías, estaciones y subestaciones de la Policía Nacional Civil, que conozca con alto grado, la realidad socioeconómica y política del país y su diversidad cultural, pero con énfasis especial en el

⁴⁴ Informe preliminar de consultoría, etnicidad y género de la Policía Nacional Civil, pág. 32.



conocimiento de las relaciones que se dan en el seno de sus comunidades de origen. Asimismo en caso de mujeres sean atendidas por mujeres para no revictimizar a la víctima.

Se pretende fundamentalmente, eliminar muchas barreras que obstaculizan la prestación de un servicio esencial para la comunidad como lo es la seguridad ciudadana, con personal de las mismas comunidades y regiones geográficas del país comprometidos con sus propias localidades. Esto implica como se dijo arriba el conocimiento de las relaciones que se dan en la comunidad, pero además, que exista una comunicación efectiva en el o los idiomas de las mismas comunidades, y el conocimiento de los mecanismos que proporciona el derecho consuetudinario para la resolución de conflictos.⁴⁵

Como efecto colateral de lo anterior se pretende un afianzamiento de los idiomas, costumbres y tradiciones de las comunidades indígenas, especialmente en las regiones maya, xinca y garífuna. Contrario a lo que podría ser la pérdida de la identidad cultural, de valores, costumbres y tradiciones al ingresar a la Institución.

Otro aspecto que se contempla en este proyecto, es el de propiciar un acercamiento entre las instituciones del Estado, en este caso, tender redes de cooperación entre la Policía Nacional Civil, las organizaciones sociales y la

⁴⁵ *Ibid*, pág. 33.



comunidad en el marco de la seguridad pública, el respeto, la confianza y el apoyo mutuo y contribuir con ello en la construcción y consolidación de la democracia en Guatemala.

Indudablemente, esta propuesta implica dotar de una nueva imagen a la Policía Nacional Civil, pero también la operación de cambios sustanciales que permitan con su proyección ganar paulatinamente la confianza de la población en esta institución. Con ello se estará contribuyendo en el fortalecimiento de la institucionalidad del Estado.

De otro lado, el establecimiento de estas redes institucionales persigue la prevención del delito dentro de las localidades y el combate a la delincuencia organizada cuando existan amenazas internas o externas a las mismas comunidades. De ninguna manera este proyecto debe verse como una pretensión de suplantar el poder y autoridad de las autoridades locales y comunitarias sino la creación de alianzas preventivas en dirección de cerrar los espacios para la comisión del delito.

4.4. Academia de la Policía Nacional Civil

El Acuerdo de Fortalecimiento del Poder Civil, establece las bases para la creación de la Academia de la Policía Nacional Civil y de la carrera policial. No obstante, la Ley presenta ciertos vacíos en tanto que no se indica con claridad



los requisitos y el sistema de ingreso a esta carrera, los ascensos, traslados y remociones para darle certeza jurídica y evitar la emisión de reglamentos arbitrarios o la inclusión de modificaciones a los mismos.⁴⁶ Por eso el informe de MINUGUA hace ver la necesidad de que "todos los integrantes de la nueva estructura policial reciban formación en la Academia de la Policía, reglamentar debidamente las políticas de reclutamiento y administración de personal y asegurar que el ingreso a la carrera policial, los ascensos y la especialización tengan lugar a través de la Academia".⁴⁷

El Gobierno de la República de Guatemala decidió integrar la nueva fuerza policial formando personal nuevo y reeducando parte de los miembros de la Policía Nacional y de la Guardia de Hacienda. La formación policial fue asumida por la Unión Europea y desarrollada por el programa de Apoyo a la Política Nacional de Seguridad, a través de la Guardia Civil Española en 1998, que tuvo una gran influencia en la organización del curriculum académico de la formación básica y de los cursos de reciclaje, así como de los cursos de ascenso y especialidades. En materia de investigación criminal, la Academia recibió desde el principio el apoyo de International Criminal Investigative Training Assistance Program que organizó la Escuela de Investigación Criminal. La instrucción y formación en derechos humanos, la elaboración de las bases de datos de personal y de la junta evaluadora, la organización del

⁴⁶ **Ibid**, pág. 14

⁴⁷ Informe de verificación, pág. 26.



área informática y de la biblioteca, estuvieron a cargo del programa de fortalecimiento de la Policía Nacional de MINUGUA.⁴⁸

Según la organización administrativa de la Policía Nacional Civil, la Academia depende orgánicamente de la Jefatura de Enseñanza y ésta a su vez de la Subdirección General de Personal. Su Director, según el Régimen Interior de la Academia, debe ser un Comisario General, aunque en la práctica lo ha sido un Comisario nombrado por el Director General. La Jefatura de Enseñanza debe estar bajo la responsabilidad de un Comisario General, pero quien ha desempeñado este cargo ha sido un Sub Comisario. Esta situación irregular en el mando, ha subordinado de hecho la Academia al Subdirector General de Personal, lo que hace que carezca de una ágil y efectiva dirección política.

La Academia cuenta con independencia en la planificación presupuestaria, sin embargo, sufrió recortes importantes cada año, a pesar de que su capacidad de ejecución del presupuesto ha sido buena (95% del presupuesto asignado). La sostenibilidad y el avance cualitativo de la enseñanza, formación y capacitación policial dependen de un constante desarrollo del presupuesto que debe adaptarse no sólo a la cantidad de alumnos, sino a las crecientes exigencias de una formación policial moderna.

⁴⁸ Ibid.



De conformidad con el Reglamento de Organización, le corresponde a la Subdirección General de Personal, elaborar, proponer, tramitar y asegurar la correcta ejecución de las convocatorias para ingreso de la institución y para la promoción interna y especialización de sus miembros. La convocatoria la realiza el Ministerio de Gobernación por medio de un acuerdo ministerial que se distribuye a los gobernadores departamentales en todo el país.

4.5. Comisarías

La Policía Nacional Civil se encuentra organizada por Comisarías que están distribuidas en toda la República de la manera siguiente:

Comisaría 11 en el departamento de Guatemala

Comisaría 12 en el departamento de Guatemala

Comisaría 13 en el departamento de Guatemala

Comisaría 14 en el departamento de Guatemala

Comisaría 15 en el departamento de Guatemala

Comisaría 16 en el departamento de Guatemala

Comisaría 21 en el departamento de Jutiapa

Comisaría 22 en el departamento de Jalapa

Comisaría 23 en el departamento de Chiquimula

Comisaría 24 en el departamento de Zacapa

Comisaría 31 en el departamento de Escuintla



Comisaría 32 en el departamento de Santa Rosa
Comisaría 33 en el departamento de Suchitepéquez
Comisaría 34 en el departamento de Retalhuleu
Comisaría 41 en el departamento de Quetzaltenango
Comisaría 42 en el departamento de San Marcos
Comisaría 43 en el departamento de Huehuetenango
Comisaría 44 en el departamento de Totonicapán
Comisaría 51 en el departamento de Alta Verapaz
Comisaría 52 en el departamento de Baja Verapaz
Comisaría 53 en el departamento de El Progreso
Comisaría 61 en el departamento de Izabal
Comisaría 62 en el departamento de Petén
Comisaría 71 en el departamento de Quiché
Comisaría 72 en el departamento de Sololá
Comisaría 73 en el departamento de Chimaltenango
Comisaría 74 en el departamento de Sacatepéquez

4.6. Oficinas específicas de la Policía Nacional Civil

4.6.1. Oficina de atención a la víctima

La oficina de atención a la víctima fue creada de conformidad a lo dispuesto en la orden general 02-2002 y dentro de la misión contiene facilitar el



acceso a una justicia reparadora a las víctimas de delitos graves, a través de una atención integral y rápida encaminada a neutralizar los efectos inmediatos del hecho, diagnosticar sus necesidades de atención y encausar su recuperación.

Las funciones de esta dependencia son las siguientes:

- Brindar información, orientación y asistencia urgente y necesaria de carácter social, legal, psicológica y médica según lo requiera el caso a las víctimas de delitos graves:
- Desarrollar la capacitación sistemática de los miembros de la Policía Nacional Civil en materia victimológica, por medio de programas generales y específicos, a efecto de que la víctima de delitos graves, constituya parte del objeto de atención y protección de la institución;
- Inculcar la vocación de servicio hacia la comunidad por parte de los efectivos de la institución, muy especialmente cuando intervengan en casos relacionados con víctimas que se encuentren en situación de vulnerabilidad e indefensión;



- Las demás que por mandato legal o reglamentario le corresponda, así como las que se determinen en el correspondiente manual de funciones y procedimientos de dicha oficina.

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia. De esta manera, garantiza a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

La Policía Nacional Civil es la institución encargada de proteger la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el libre ejercicio de los derechos y libertades, así como de prevenir, investigar y combatir el delito preservando el orden y la seguridad pública. La institución ha tomado como medida que todos sus integrantes tengan conocimiento de las leyes sobre violencia intrafamiliar que fundamentan su actuación en esa materia para realizarla de manera eficaz y eficiente. Debe cumplir con los principios básicos de actuación policial.

En la práctica policial, el procedimiento de atención a la mujer y niñez víctimas de violencia, se realiza conforme la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de la Policía Nacional Civil y Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Guatemala en esa materia, procediéndose de oficio o por solicitud de las víctimas o terceras personas.



4.6.2. Oficina de equidad de género

La creación de la oficina de equidad de género de la Policía Nacional Civil, se creó mediante la orden general No. 004-2002 de fecha 17 de mayo del año 2002, con carácter permanente y bajo la inmediata dependencia del Subdirector General de Personal.

Las funciones reguladas para el cumplimiento de la misión de esta dependencia son las siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades en la carrera policial y elaborar propuestas para el mejoramiento de las condiciones laborales para el personal de la Policía Nacional Civil;
- Impulsar acciones, medidas y estrategias para desarrollar políticas institucionales de equidad de género;
- Atender situaciones y casos de discriminación de género;
- Elaborar informes periódicos sobre avances logrados;



- Promover la participación e incorporación de la mujer en la institución policial, a través de las convocatorias específicas, velando por la equidad de género, multiétnicidad y multiculturalidad;
- Asesorar a las oficinas de atención ciudadana de las Comisarías de la Policía Nacional Civil, para mejorar la atención a casos de violencia intrafamiliar y sexual.

La Jefatura de la oficina de equidad de género, está al mando de un o una Oficial Superior de la Policía Nacional Civil, en situación de servicio activo, ampliamente capacitado/a en enfoque de género, tendrá las siguientes funciones:

- Dirigir, coordinar e impulsar el funcionamiento de la Oficina de equidad de género;
- Coordinar en el ámbito nacional e internacional, actividades relacionadas con la incorporación del enfoque de género de la Policía Nacional Civil;
- Velar por el cumplimiento de los compromisos de la institución, con relación a políticas de equidad de género.



4.6.3. Oficina de derechos humanos

Los considerandos 1, 2 y 3 de la orden general 003-2002 mencionan las principales normas del orden jurídico interno que facultan y regulan su actuación, esto es, la Constitución Política de la República y la Ley de la Policía Nacional Civil, a las cuales se agrega más adelante, una referencia al Código Procesal Penal. A estas normas hay que agregar el nuevo Reglamento de régimen disciplinario que establece expresamente que la oficina de derechos humanos podrá recibir denuncias.

El Artículo 2 de la citada orden general señala que la misión de la oficina de derechos humanos de la Policía Nacional Civil, es coordinar y dirigir las políticas de derechos humanos en el interior de esa institución, tanto en la educación y formación como en el control y en la promoción interna de los derechos del policía, coordinar con instituciones del Estado, además de ser la unidad con autoridades para tratar todo lo relativo al tema de derechos humanos en la Policía Nacional Civil. El Artículo 3 de esa misma orden general describe las funciones de esa oficina:

- Dar seguimiento, registrar y controlar los casos denunciados como violaciones a los derechos humanos, para su esclarecimiento;



- Coordinar con las instituciones y organizaciones nacionales internacionales encargadas de la promoción y protección de los derechos humanos, para el seguimiento de los casos, así como otras materias y temas relacionados con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, especialmente con la oficina de derechos humanos del Ministerio de Gobernación;
- Estudiar y analizar en forma interna las diferentes materias y temas relacionados con los derechos humanos, así como de todos los aspectos institucionales que contribuyan a conocer y mejorar la situación de los mismos;
- Asesorar y promover la educación y capacitación policial de los derechos humanos y de las áreas temáticas relacionadas con esos derechos;
- Velar por la aplicación de la política institucional y nacional de los derechos humanos dentro de la institución y dar asesoría a la Dirección General de la Policía Nacional Civil, para formular políticas en materia de derechos humanos;
- Elaborar y ejecutar programas y proyectos de derechos humanos y coordinar la cooperación nacional e internacional en esa materia.





CONCLUSIONES

1. La presente investigación se deriva de la regulación legal contenida en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República en cuanto a que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Este principio impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma para hombres y mujeres.
2. La Policía Nacional Civil se encuentra en un proceso de profesionalización, utilizando como modelo de seguridad democrática, el plasmado en el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática.
3. La función de la mujer policía se ha relegado hasta ahora en tareas administrativas dentro del rol tradicional femenino, dificultando el desarrollo de la igualdad de oportunidades dentro de la institución policial, reflejando, prejuicios y actitudes sociales que se traduce en trato de personal y en oportunidades o exclusiones para el desarrollo personal.
4. Existe una diferencia entre el planteamiento verbal sobre el reconocimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prácticas institucionales cotidianas, evidenciando una limitación institucional en cuanto a la asignación de funciones de apoyo a las tareas



operativas y puestos de mando a mujeres, teniendo como base la igualdad de oportunidades y capacidades.



RECOMENDACIONES

1. Que la Dirección General de la Policía Nacional Civil, a través de su Subdirección General de Personal, impulse acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres, facilitando su acceso a las oportunidades de empleo y participación económica, promoviendo políticas de permanencia con énfasis en el personal femenino, debido a que los constantes traslados de destinos, traen consecuencias de índole familiar y económico.
2. Que la Inspectoría General de la Institución, por medio la Oficina de Derechos Humanos de la misma, ejecute una campaña publicitaria de las leyes nacionales y Convenios Internacionales de Derechos Humanos, aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, que protejan a las mujeres trabajadoras, para lograr la concientización sobre su importancia en el desempeño de sus labores diarias y su desarrollo integral.
3. Que la Subdirección General de Estudios de la Institución, a través de su Centro de Estudios, en las convocatorias de Ascenso, debe tomar en cuenta a todo el personal, de acuerdo a la promoción a que pertenecen, permitiendo la oportunidad a hombres y mujeres, promoviendo de ésta manera la equidad y la oportunidad como se realiza en todos los países Centroamericanos a excepción del nuestro.



4. Que la Inspectoría General de la Institución a través de la Oficina de Derechos Humanos, impulse y ejecute un plan informativo sobre el desarrollo del fortalecimiento ético y moral, para evitar acoso sexual en la Policía Nacional Civil, sancionando penalmente al funcionario o empleado que resultare responsable de ese hecho delictivo.

5. Que la Secretaría Ejecutiva de la Dirección General de la Policía Nacional Civil, revise periódicamente y adecúe las instancias de género que existan en la Institución, con la finalidad de potenciar su funcionamiento para el fortalecimiento del trabajo de género, logrando el fortalecimiento e implementación del tema que nos ocupa.

6. Que la Sub Dirección General de Personal de la Institución, reestructure la Guardería trabajando 24 horas, a efecto que la mujer policía que desempeña funciones operativas, tenga la oportunidad de dejar a sus hijos e hijas al cuidado de la misma, debido a que gran porcentaje de estas mujeres ejercen la doble función de jefas de hogar, inclusive que los servicios sean gratuitos.



ANEXO "A"

2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

3. Metodología aplicada

Método analítico sintético, que se refiere al análisis y resumen, así como las conclusiones que el investigador realiza. Este método se utilizó para desarrollar los diferentes capítulos de la presente investigación, con el fin de analizar la labor sobre equidad de género en la Policía Nacional Civil.

El método inductivo que va de lo particular a lo general y método deductivo que va de lo general a lo particular. También se utilizó el método de análisis de documentos, es el estudio y análisis que el investigador realiza sobre la información que obtiene, la que consta en documentos, tales como libros, textos, revistas, tesis, que tendrán como base la investigación deseada y se utilizaron para toda la conformación del presente trabajo de investigación.

En cuanto a las técnicas de investigación, se utilizaron la bibliográfica por medio del uso de libros de texto de autores nacionales y extranjeros, diccionarios jurídicos, legislación nacional e internacional.



También se utilizó la investigación de campo por medio de entrevistas a personas que laboran en el tema de equidad de género, a efecto de obtener información fundamental que sustentó esta investigación. La encuesta se efectuó por medio de un cuestionario estructurado, utilizando como muestra el personal policial de las comisarías de la ciudad de Guatemala, para poder obtener información sobre la situación de la mujer dentro de la Policía Nacional Civil.

Para la recolección de material e información se utilizaron los siguientes instrumentos: Fichas de trabajo y fichas bibliográficas de cada texto utilizado, fichas de cita directa, entrevistas y cuestionarios.

4. Cuestionario de la encuesta de la investigación de campo

Encuesta de investigación de trabajo de tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

La presente encuesta está dirigida a Agentes de la Policía Nacional Civil y tiene como objetivo sustentar la investigación de tesis titulada “Análisis de la labor sobre equidad de género en la Policía Nacional Civil”. Su colaboración al responder las siguientes preguntas es fundamental para llevar a buen término la misma.

INFORMACIÓN GENERAL:

1. Profesión u oficio: _____



2. Sexo: _____

3. Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Coloque una X para contestar afirmativa o negativamente la pregunta que se le formula.

1. ¿Considera que se ha hecho un esfuerzo por incorporar mujeres a la Policía Nacional Civil?

SI _____ NO _____

2. ¿Considera que es suficiente el número de mujeres que pertenecen a la Policía Nacional Civil?

SI _____ NO _____

3. ¿Considera que los reglamentos vigentes en la institución se aplican por igual a hombres y mujeres?

SI _____ NO _____

4. ¿Se ha aplicado el reglamento en algún caso concreto que usted conozca por acoso sexual?

SI _____ NO _____

5. ¿Se practica la equidad de género dentro de la institución policial?

SI _____ NO _____

6. ¿Se maneja igualdad entre hombres y mujeres en las oportunidades de capacitación para ascenso y especialización?

SI _____ NO _____



7. ¿Cree usted que existe discriminación de tipo sexual hacia la mujer dentro de la Policía Nacional Civil?

SI _____ NO _____

8. ¿Cree que existe acoso sexual hacia la mujer dentro de la Policía Nacional Civil?

SI _____ NO _____

9. En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿Cree usted que las mujeres víctimas de este tipo de acoso deben denunciar?

SI _____ NO _____

10. Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa ¿Le creerían las autoridades ante quienes se presente la denuncia a las mujeres que las plantearán?

SI _____ NO _____

11. ¿Considera usted que la capacitación que recibe en la Academia de la Policía Nacional Civil en el tema de género es el necesario?

SI _____ NO _____



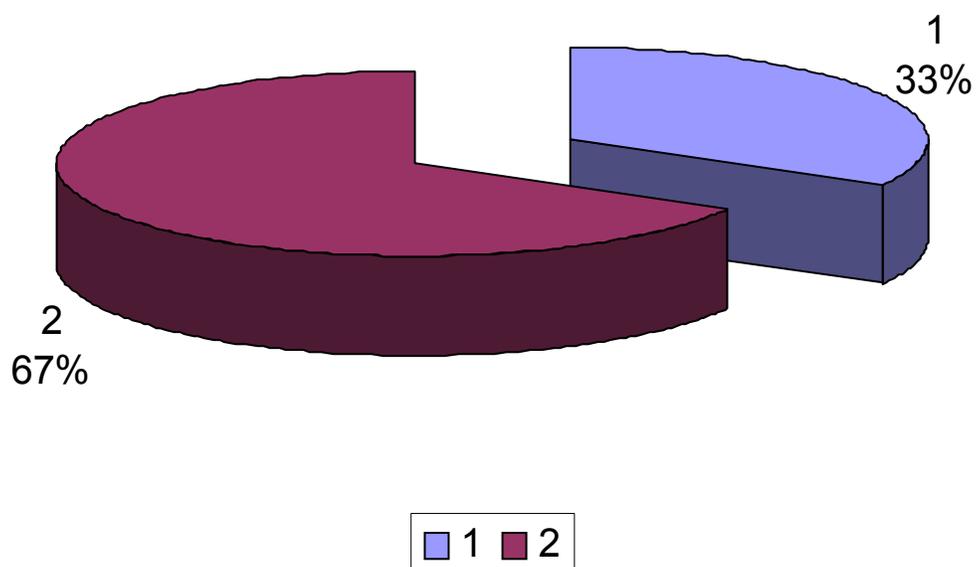
5. Porcentajes del análisis estadístico

El cuestionario de la encuesta fue practicado a cuarenta y dos encuestados, muestra obtenida de Agentes de la Policía Nacional Civil.

Número de Pregunta	SÍ	Porcentaje	NO	Porcentaje
1	28	67%	14	33%
2	01	02%	41	98%
3	14	33%	28	67%
4	08	19%	34	81%
5	16	38%	26	62%
6	16	38%	26	62%
7	36	86%	06	14%
8	38	90%	04	10%
9	40	95%	02	05%
10	18	43%	24	57%
11	24	57%	18	43%

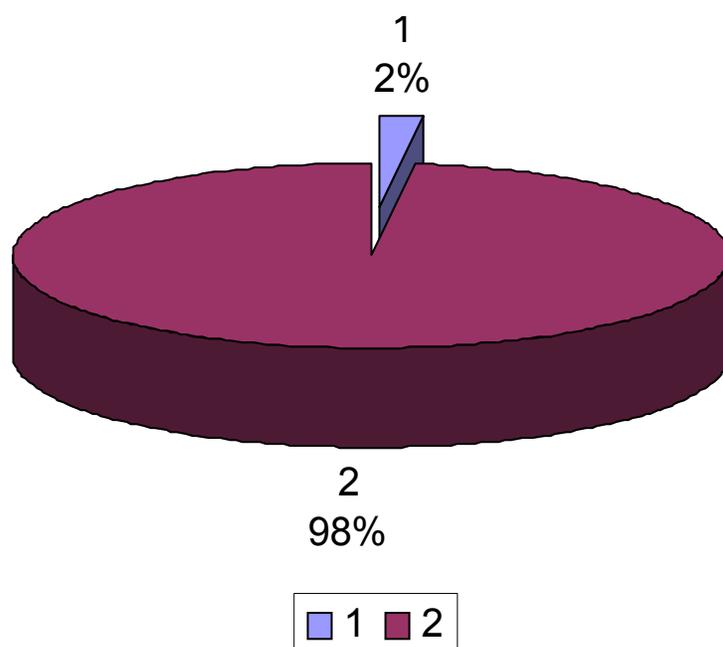
6. Presentación de gráficas

Pregunta No. 1



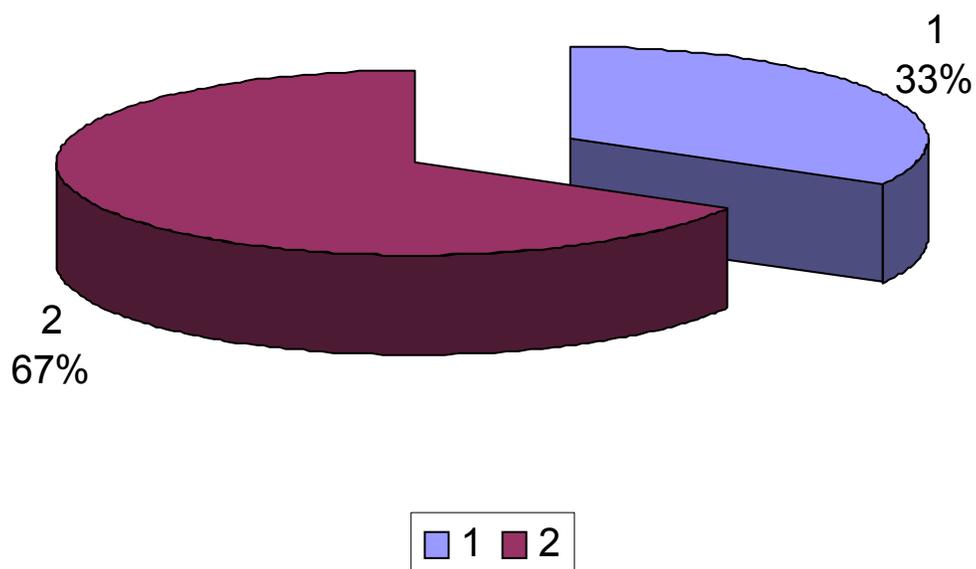
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 67%, equivalente a veintiocho casos, considera que se ha hecho un esfuerzo por incorporar mujeres a la Policía Nacional Civil.

Pregunta No. 2



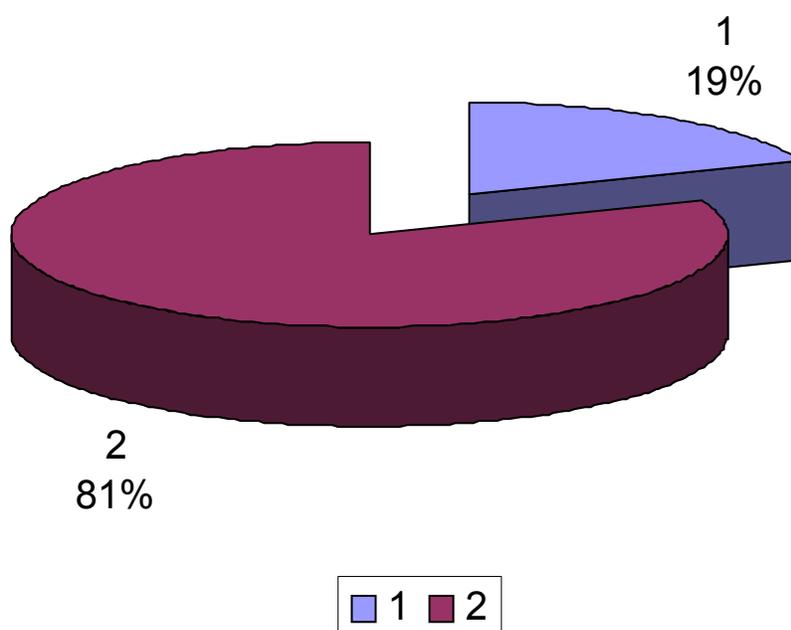
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 98%, equivalente a cuarenta casos, considera que no es suficiente el número de mujeres que pertenece a la Policía Nacional Civil.

Pregunta No. 3



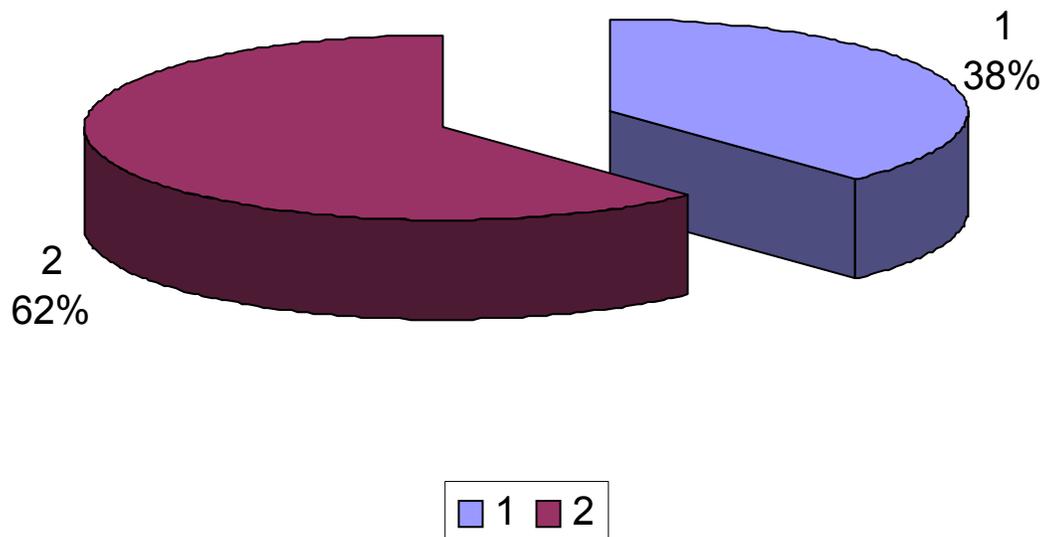
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 67%, equivalente a veintiocho casos, considera que los reglamentos vigentes en la institución no se aplican por igual a hombres y mujeres.

Pregunta No. 4



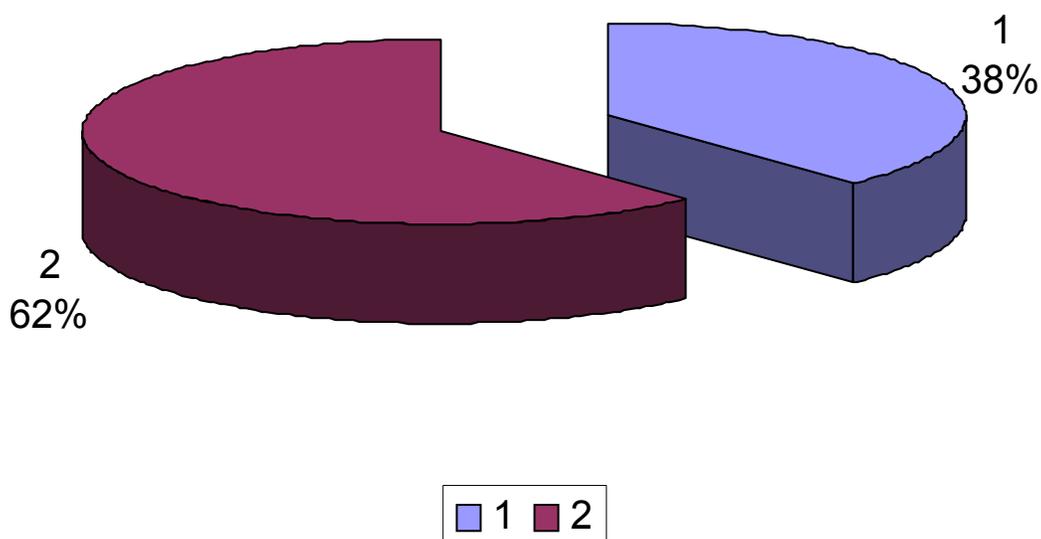
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 81%, equivalente a treinta y cuatro casos, considera que no se ha aplicado el reglamento en algún caso concreto de acoso sexual.

Pregunta No. 5



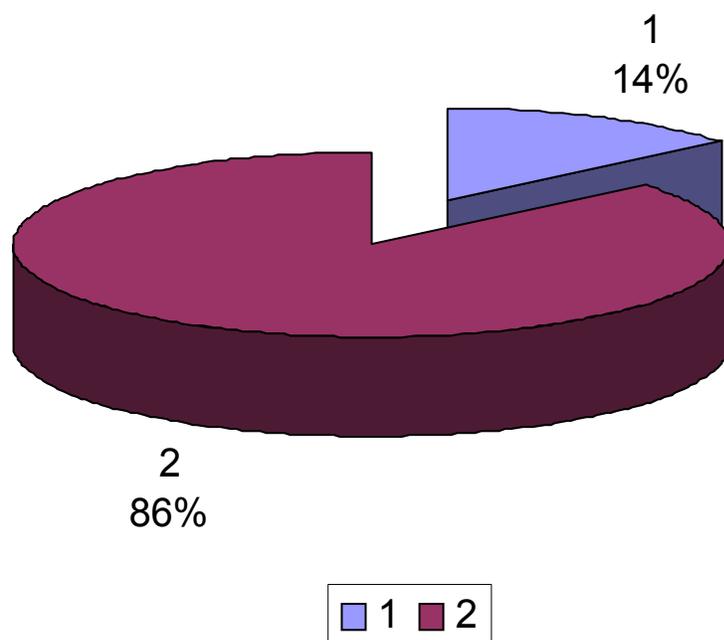
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 62%, equivalente a veintiséis casos, considera que no se practica la equidad de género dentro de la Policía Nacional Civil.

Pregunta No. 6



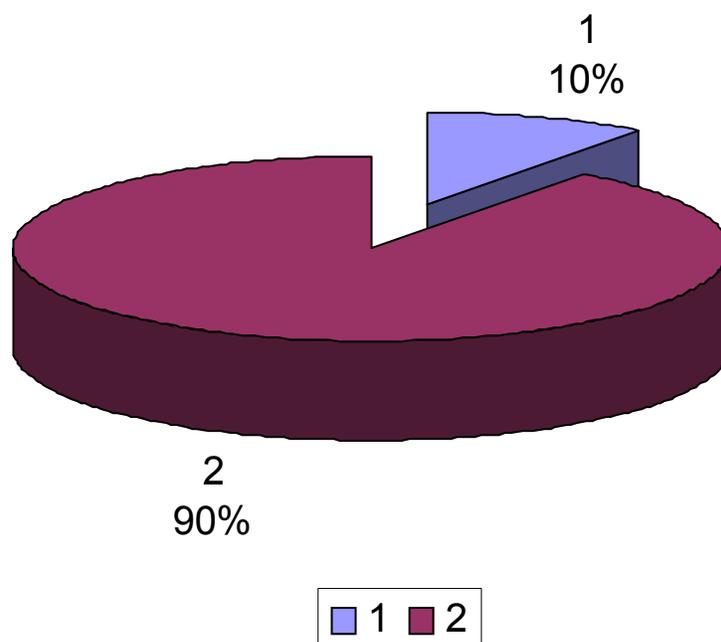
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 62%, equivalente a veintiséis casos, considera que no se maneja igualdad entre hombres y mujeres en las oportunidades de capacitación, ascenso y especialización.

Pregunta No. 7



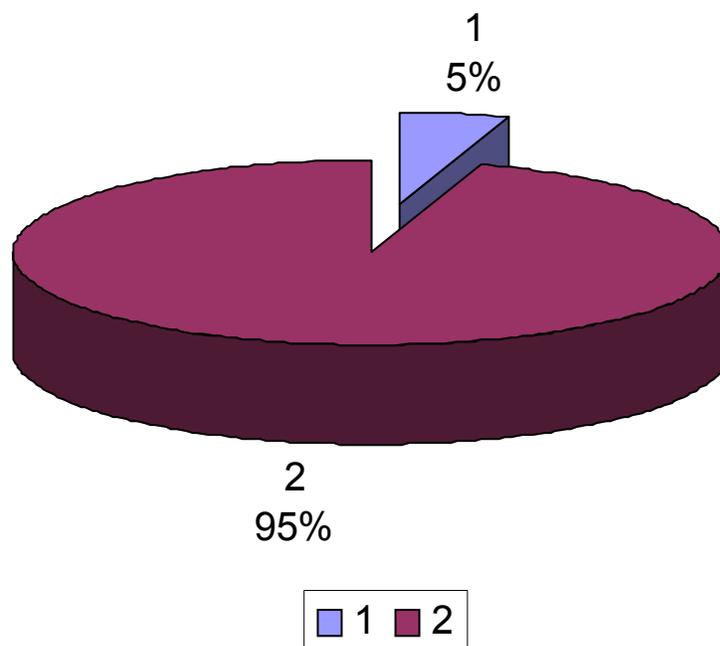
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 86%, equivalente a treinta y seis casos, considera que existe discriminación de tipo sexual hacia la mujer dentro de la Policía Nacional Civil.

Pregunta No. 8



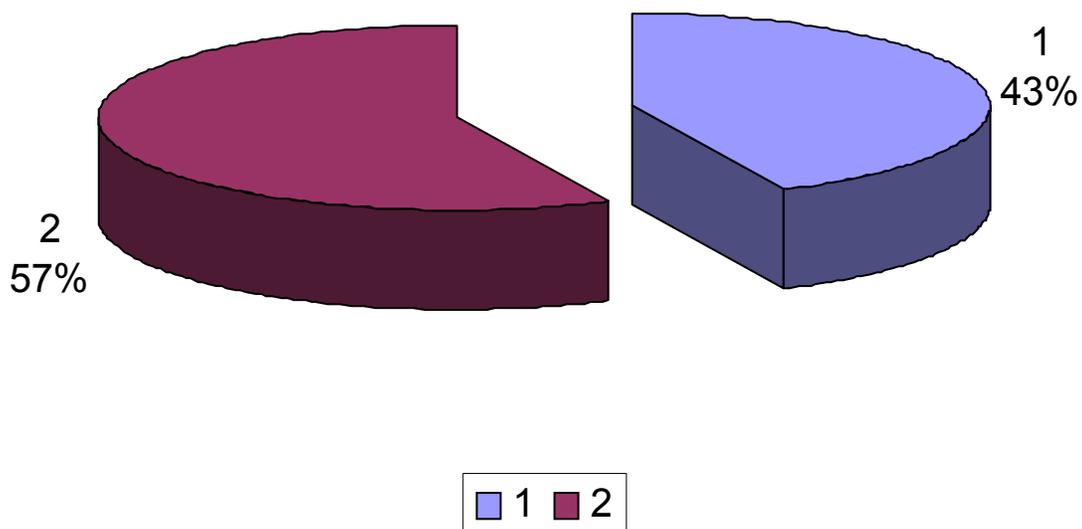
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 90%, equivalente a treinta y ocho casos, considera que existe acoso sexual hacia la mujer dentro de la Policía Nacional Civil.

Pregunta No. 9



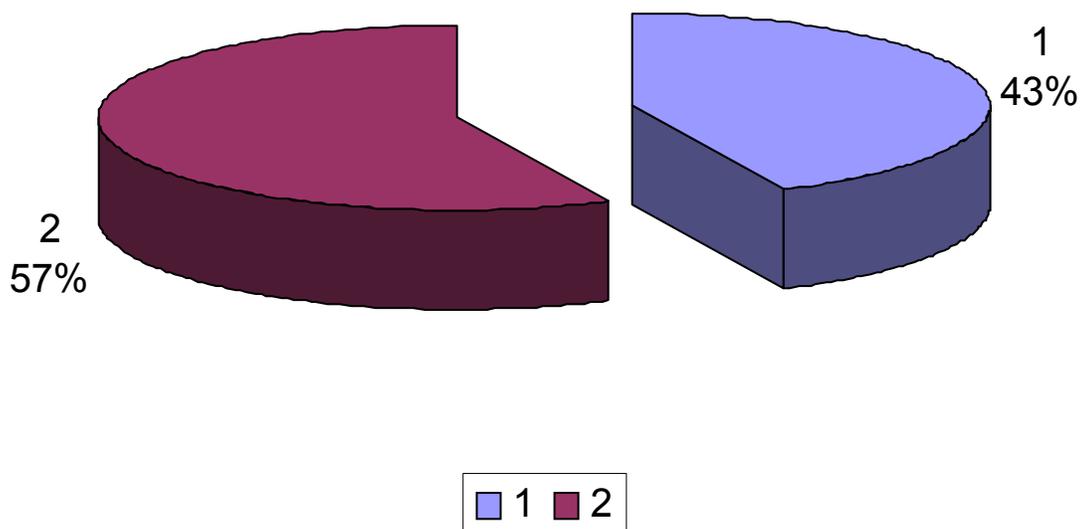
Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 95%, equivalente a cuarenta casos, considera que las mujeres víctimas de acoso sexual deben efectuar la denuncia respectiva.

Pregunta No. 10



Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 57%, equivalente a veinticuatro casos, considera que no le creerían a las autoridades ante quienes se presente la denuncia a las mujeres que las plantearán.

Pregunta No. 11



Análisis e interpretación: De los cuarenta y dos casos que constituyen la muestra investigada, el 57%, equivalente a veinticuatro casos, considera que la capacitación que recibe en la Academia de la Policía Nacional Civil en el tema de género es el necesario.

ANEXO "B"

4. Escala jerárquica de la Policía Nacional Civil

	Agente	HOMBRES MUJERES	16,046 2,361
	Subinspector (a)	HOMBRES MUJERES	681 38
	Inspector (a)	HOMBRES MUJERES	505 28

ESCALA DE OFICIALES SUBALTERNOS

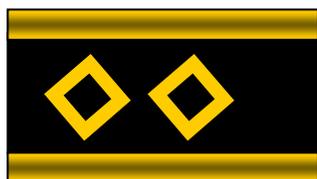
	Oficial Tercero	HOMBRES MUJERES	766 53
	Oficial Segundo	HOMBRES MUJERES	223 14
	Oficial Primero	HOMBRES MUJERES	227 13



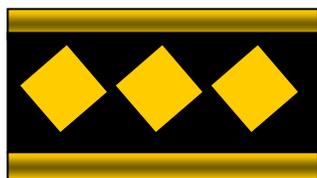
ESCALA DE OFICIALES SUPERIORES



Subcomisario (a)	HOMBRES	95
	MUJERES	03



Comisario (a)	HOMBRES	43
	MUJERES	00



Comisario (a)	HOMBRES	03
General	MUJERES	00

Dato General Fuerza Policial

Hombres:	18,589
Mujeres:	2,361
TOTAL	20,950



BIBLIOGRAFÍA

- Acceso a la justicia y equidad. Estudio en siete países de América Latina. San José, Costa Rica: Editorama, S.A. 2000.
- CÁRCAMO ZAPAROLI, Laura Estela. **Planificación para el género**. Oficina Nacional de la Mujer, Guatemala: 1996.
- CARRERA, Amanda. **Un paso hacia la equidad, género y cultura**. Guatemala: Ed. Saqil Tzij, 2002.
- CASTRO MOLINA, Fernando Alberto. **Normas Laborales que benefician a la mujer trabajadora, antes y después del parto en los Centros de trabajo**. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (s/f).
- CHACÓN C. Margarita, et all "Reforma Policial y Desmilitarización de la Sociedad Guatemalteca". Dirección General de Investigación (DIGI). Guatemala 2002.
- GIDDENS, Anthony. **Sociología. España**: Ed. Alianza, 2000.
- Informe de la Comisión de Esclarecimiento Histórico, Memorias del Silencio Tomo II. Guatemala 1999.
- Informe del Relator Especial sobre Situación de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de los Indígenas** Rodolfo Stavenhagen, Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos 2003.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano** "Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud 2002". Sistema de las Naciones Unidas. Guatemala: 2002.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano** "Guatemala: Una agenda para el desarrollo humano". Sistema de Naciones Unidas, 2003.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano "Guatemala: el rostro rural del desarrollo humano. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Edición 1999.
- LOPEZ CHAVEZ, Carlos. **Las concepciones sobre la seguridad ciudadana en el interior del país**. Dirección General de Investigación. Guatemala: 2002.



MARTÍNEZ PELAEZ, Severo. **La patria del criollo**. México: Fondo de Cultura Económica, 1998.

Memoria del II encuentro de mujeres policías de alto rango. San Salvador, El Salvador: Ed. Talleres Gráficos UCA. 2001.

MINUGUA "La Policía Nacional Civil: un nuevo modelo policial en construcción" Informe de verificación. MINUGUA Guatemala 2001.

MINUGUA "Proceso de Negociación de la Paz en Guatemala". MINUGUA, Guatemala: 2001.

MINUGUA, "La Policía Nacional Civil: un nuevo modelo policial en construcción". Informe de Verificación Abril 2001.

MINUGUA/PNC "Normativa Policial de Guatemala" Tomo 1, Ley y Reglamentos de la Policía Nacional Civil. MINUGUA Guatemala 2000.

Proyecto Equidad de Género en el Marco de los Acuerdos de Paz. Diagnóstico Institucional sobre la situación de las Mujeres en la Policía Nacional Civil de Guatemala" SEPAZ/GTZ 2003

RODRÍGUEZ, Alicia. **Caminando hacia la equidad: El marco jurídico-político de los compromisos internacionales del Estado con las guatemaltecas**. Guatemala: Ed. Artgrafic, 2002.

SAENZ DE TEJADA, Ricardo. **El pueblo maya en Guatemala. El surgimiento de un sujeto político (1950-2000)**. México: Tesis para optar al grado de Maestría en Antropología Social. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores, 2003.

TARACENA Arturo. **Guatemala del mestizaje a la ladinización 1524-1964**. Guatemala: Resumen analítico CIRMA, 2002.

TERRE DES, Hommes. **El derecho a la equidad**, Barcelona, España: Ed. Icaria, S.A., 1997.

Trifoliar Oficina de Equidad de Genero de la PNC/MINUGUA "La discriminación y el acoso atentan contra la dignidad de la mujer". MINUGUA. Guatemala s/f



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto número 1444, 1961.

Ley de Dignificación y Protección Integral de la Mujer, Congreso de la República, Decreto número 7-99, 1999.

Acuerdos de Paz, Comisión Presidencial de los Derechos Humanos, Guatemala: 1996.

Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática. MINUGUA. Guatemala s/f.

Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, Compendio de los Acuerdos de Paz. Congreso de la República 1997.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Congreso de la República, decreto número 67-97, 1,997.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. 1994.

Convenio 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1953.

Convenio 156 de la O.I.T. relativo a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 1983.