

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**LA POSICIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA  
EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL  
DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN**

TESIS  
PRESENTADA A LA DIRECCIÓN  
DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

POR  
**MONICA ANEL BARRIOS NAJERA**

PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE  
**TRABAJADORA SOCIAL**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
**LICENCIADA**

**GUATEMALA, AGOSTO DEL AÑO 2,000.**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR:** Ing. Efraín Medina Guerra  
**SECRETARIO:** Dr. Mynor René Cordón y Cordón

**AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**DIRECTORA:** Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida

**CONSEJO ACADÉMICO  
REPRESENTANTES DOCENTES**

<b>Licenciada</b>	Cármen Mejía Giordano
<b>Licenciada</b>	Aida Ofelia Pérez Duque
<b>Licenciada</b>	Carolina de la Rosa de Martínez
<b>Licenciada</b>	Amparo Meléndez Lopez
<b>Licenciada</b>	Blanca Mercedes Aroche

**CONSEJO ACADÉMICO  
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

<b>Trabajadora Social</b>	Eugenia Amely Werner
<b>Maestra Educación Primaria</b>	Damaris Girón
<b>Secretaria Comercial</b>	Alicia Catalina Herrera
<b>Bachiller</b>	Elsa Leticia Donis
<b>Bachiller</b>	Edgar Moises Godínez
<b>Bachiller</b>	Federico Alvarado

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

<b>Directora:</b>	Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
<b>Coordinadora IIETS:</b>	Licda. Elizabeth Florián
<b>Tutora-Revisora:</b>	Licda. Miriam Maldonado
<b>Coordinadora del Area de Formación Prof. Específica:</b>	Licda. Elsa Arenales de Franco

**“ARTICULO 11.-LOS AUTORES SERAN RESPONSABLES  
DE LAS OPINIONES Y CRITICAS EXPRESADAS EN SUS  
OBRAS.” REGLAMENTO DEL CONSEJO EDITORIAL DE  
LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

## **ACTO QUE DEDICO A:**

**LA UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA:**

Alma Mater que me brindó el Saber

**LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL:**

Formadora de Profesionales al servicio  
de Guatemala.

**A LA POLICÍA NACIONAL CIVIL:**

Institución que me brindó la portunidad  
de superarme profesionalmente.

**A MI TUTORA-REVISORA:**

Licda. Miriam Maldonado  
Gracias por ser la persona que me  
orientó y asesoró de forma tan  
profesional demostrando así, su gran  
capacidad intelectual y amor por nuestra  
profesión.

**A MI MADRINA DE GRADUACIÓN:**

Licda. Miriam Bojórquez de Grajeda  
Quien me extendió una mano amiga,  
que me impulsó hacia delante.

## **DEDICATORIA ESPECIAL:**

**A DIOS:**

Ser Supremo que ha guiado mi vida.

**A MIS PADRES:**

Aurora Nájera Cabrera  
César Augusto Barrios Reyna  
Por su amor incondicional

**A MI ESPOSO:**

Alex Hernán Guerra Castellanos  
Por darme ánimo y ser mi apoyo en todo  
momento, Te amo

**MUY ESPECIALMENTE A:**

Noemí, Patty, Mirna, María Marta, Yani,  
Evelyn, Dani, Miriam, Nancy y a mi suegra  
Marina con mucho cariño.

**A USTED QUE LA RECIBE:**

Muy especialmente.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	i
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>MARCO TEORICO</b>	01
1.1. Mujer y Trabajo	01
1.2. Situación Laboral de la Mujer Trabajadora en Guatemala	02
1.3. Leyes Nacionales a favor de las Mujeres Trabajadoras	05
1.4. Leyes Internacionales Ratificadas por Guatemala	07
1.5. Los Acuerdos de Paz Firme y Duradera	08
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA POLICIA NACIONAL CIVIL</b>	12
2.1. Antecedentes Históricos	12
2.1.1. El Conflicto Armado Interno en Guatemala	13
2.1.2. En la Búsqueda de la Firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera	16
2.1.3. Creación de la Policía Nacional Civil	17
2.2. Organización y Funcionamiento de la Policía Nacional Civil	18
2.2.1. Reglamentos de la Policía Nacional Civil	20
2.3. La Mujer Trabajadora en la Policía Nacional Civil	23
2.3.1. Antecedentes Históricos	23
2.3.2. Situación Actual	24
2.3.3. Distribución por Sexo y Grado Jerárquico	25
2.3.4. Salarios que Devengan	26
2.3.5. Horarios y Jornadas de Trabajo	27
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL</b>	29
3.1. Características de la Población Objeto de Estudio	29
3.1.1. Características Personales	30
3.1.2. Características Laborales	36
3.1.3. Características Sociales	50

<b>CAPITULO 4</b>	
<b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL</b>	<b>57</b>
4.1. Datos de identificación	57
4.2. Justificación	57
4.3. Objetivos	59
4.4. Metas	60
4.5. Metodología	61
4.6. Cronograma de actividades	63
4.7. Recursos	63
4.8. Integración del Equipo Multidisciplinario	65
4.9. Evaluación	66
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>68</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>71</b>

## INTRODUCCIÓN

El Presente trabajo titulado “**La Posición Laboral de la Mujer Trabajadora en la Policía Nacional Civil del Ministerio de Gobernación**”, representa una apertura para conocer las condiciones de trabajo de las mujeres en la institución armada de la Policía Nacional Civil, siendo un campo poco abordado hasta el momento, desde la perspectiva del Trabajo Social.

En Guatemala se considera a la niñez y las mujeres uno de los sectores más vulnerables, quienes han sido un punto de discusión por muchos grupos y organizaciones, que velan por aportar mejoras a su problemática política-socio-cultural y económica del país, debido a la herencia patriarcal y a la situación de pobreza; por lo que se hace necesaria dicha investigación, la cual aporta datos e información sistematizada acerca de las condiciones de trabajo de las mujeres en ésta institución.

La Policía Nacional Civil, es una institución que debe su apertura a la Firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera de 1996, que da fundamentos para que la situación laboral logre grandes avances, específicamente en el caso de las mujeres policías.

Se pretende a través de la presente investigación indagar sobre los avances o limitaciones que se han observado en la actual organización y funcionamiento de la Policía Nacional Civil, con el objeto de buscar alternativas de solución viables, que beneficien especialmente a las mujeres; para lo cual se han constituido como sujetas de investigación a las trabajadoras de la policía que tienen más de un año de laborar en dicha institución.

Para la realización de la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos:

### **Objetivos Generales:**

- Realizar una investigación científica por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Escuela de Trabajo Social, para proponer



alternativas de solución a favor de la mujer trabajadora de la Policía Nacional Civil.

- Determinar la situación laboral de la mujer trabajadora en la Policía Nacional Civil del Ministerio de Gobernación, para promover su desarrollo integral.

**Objetivos Específicos:**

- Verificar si las políticas institucionales de la Policía Nacional Civil, son equitativas desde la perspectiva genérica.
- Identificar en la Policía Nacional Civil, cómo se promueve el desarrollo integral de la mujer trabajadora.
- Conocer las condiciones socio-económicas de la mujer que labora en la Policía Nacional Civil.
- Elaborar una propuesta de trabajo de acuerdo a la condición de género, para las mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil.

Los anteriores objetivos han sido satisfactoriamente alcanzados en el proceso de investigación. En lo referente a las hipótesis que guiaron la investigación se plantearon las siguientes:

**Hipótesis General:**

- La Policía Nacional Civil es responsable de la seguridad ciudadana, sin embargo institucionalmente no promueve políticas laborales a favor de las mujeres policías.

**Hipótesis Específicas:**

- La Policía Nacional Civil no promueve políticas laborales a favor de las mujeres policías, por lo que se ven obligadas a aceptar condiciones laborales inequitativas.
- La falta de capacitación de las mujeres que trabajan en la Policía Nacional Civil sobre sus derechos laborales, limita su desarrollo integral.

Las hipótesis fueron satisfactoriamente comprobadas comprobándose que en la institución no se promueven políticas reales que mejoren la situación laboral de la

mujer, y que respondan a mejorar sus condiciones económicas y laborales, que les obliga a tener que aceptar las condiciones laborales inequitativas.

Además existe un desconocimiento y falta de capacitación sobre el cumplimiento de sus derechos laborales y humanos, por lo que no gozan plenamente de un bienestar integral.

A continuación se sintetiza el contenido capitular de la presente investigación:

**Capítulo 1. Marco Teórico.** En éste capítulo, se integran aspectos que especifican las características esenciales de la situación laboral de la mujer en Guatemala y especialmente de las trabajadoras de la Policía Nacional Civil.

Asimismo se analiza la legislación nacional e internacional, en pro del bienestar de las mujeres trabajadoras.

**Capítulo 2. Participación de la Mujer en la Policía Nacional Civil.** En éste capítulo se aborda la temática desde los antecedentes históricos de la Policía Nacional Civil, hasta su apertura en 1997 y el rol que desempeña la mujer trabajadora en la institución. Asimismo se analizan las leyes, reglamentos internos y la situación de la mujer que labora en la institución.

**Capítulo 3. Situación de la Mujer Trabajadora en la Policía Nacional Civil.** Este capítulo contempla la información obtenida mediante el trabajo de campo, efectuado a las mujeres que trabajan en la Policía Nacional Civil, sus características personales, laborales y socio-culturales.

**Capítulo 4. Proyecto de Capacitación: Los Derechos Laborales de la Mujer en la Policía Nacional Civil.** En éste capítulo se desarrolla una propuesta de trabajo, para contribuir a buscar alternativas de solución de la problemática que se ha detectado en las mujeres trabajadoras durante de la investigación; haciendo imprescindible la participación del sector masculino, ya que la situación no cambiará hasta que se comprenda que es necesario conscientizar a los dos sectores, masculino y femenino para el logro de cambios significativos.

Para su elaboración se empleó el método deductivo-inductivo con enfoque científico, el cual va de lo general a lo particular, así como el análisis-síntesis;

aplicándose las técnicas de observación, entrevistas a informantes seleccionados, visitas institucionales; además se recopiló información a través de una boleta de entrevista, en la cual las mujeres policías aportaron información fundamental para cumplir con los objetivos e hipótesis propuestos.

Asimismo se elaboraron conclusiones y recomendaciones, de acuerdo al trabajo realizado durante la presente investigación, las cuales se espera sean tomadas en cuenta y logren la trascendencia esperada en la Policía Nacional Civil.

De ésta manera se presenta un trabajo de investigación el cual ha sido elaborado con responsabilidad y que representa un aporte científico en donde se expone la realidad de un sector que necesita la atención de la institución, para que se puedan aportar mejoras a su situación laboral.

Las mujeres que trabajan en la Policía Nacional Civil, son seres humanos y su trabajo debe ser dignificado por el aporte que brindan desde su espacio, para contribuir a la seguridad de la población guatemalteca.

# CAPITULO 1

## MARCO TEORICO

### 1.1. Mujer y Trabajo

A nivel general, la mujer ha sido considerada erróneamente como “el sexo débil” por lo que el hombre cree que debe representar, pensar y actuar por la mujer; a pesar de ello en Guatemala el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 1996, indica que la mujer representa el 51% de la población en general, que se incorpora profesionalmente al campo productivo del país.

Sin embargo las mujeres representan el sector cuya marginación es mayor, siendo discriminadas, no solo por ser mujer, sino por ser indígena y pobre.

La situación de pobreza en Guatemala es alarmante, por lo que la mujer no sólo lucha contra ello, sino contra la paternidad irresponsable, por lo que tiene que asumir en muchos casos el papel de **Jefa de Hogar**, que según la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) significa ser “la persona responsable del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones dentro de la misma” (1)

Al ser una responsabilidad exclusiva de la mujer, ésta debe asumir todas las obligaciones del hogar, así como la tutela y manutención de los hijos/as, razón por la que se ve obligada a buscar un trabajo remunerado, con lo que se multiplican los roles donde asume “los diferentes papeles o funciones que desempeña una persona en un grupo social” (2) siendo entre éstos el de madre, esposa y trabajadora esencialmente.

Situación que comúnmente se evidencia en la vida de la mayoría de mujeres, al asumir éstos roles se convierte en una obligación social que se le recarga a la mujer, como una herencia de la cultura patriarcal.

“La sociedad guatemalteca en su forma de organización social resalta una

---

(1) Carcamo Zaparoli, Laura Estela, **Planificación para el Género, Oficina Nacional de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala 1996, Pág. 3.**

(2) Larousse, **Diccionario Enciclopédico, 3ra. Edición, Edit. Larousse-Bordas, Colombia 1998, pág. 887.**

constante histórica: “la sobrevaloración de la figura masculina, articulándose por lo tanto alrededor de ella la concentración de poder y la autoridad tanto a nivel macro como micro social”. (3)

Por lo que la mujer es objeto de discriminación, que según Ander-Egg es “lo que sirve para separar; dar trato de inferioridad a una persona en razón de su raza, ideas, sexo, edad, etc. pudiéndose dar en cuenta a su consideración social, de derechos, otros”(4); por lo que al considerársele a la mujer inferior e incapaz de optar a puestos bien remunerados y de prestigio social, además de cumplir con todas las obligaciones sociales que se le imponen hoy en día, a pesar de tener menos oportunidades que el hombre en demostrar su capacidad demuestra que puede realizar cualquier actividad o desempeñar un empleo de una manera eficiente y eficaz.

Por ello es importante que la sociedad conozca la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, que indica que Discriminación contra la Mujer se entiende como "toda distinción o restricción basada en el sexo, etnia, edad o 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 de la República y otras leyes, independiente 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, cultural y civil o en cualquier otra” (5)

Con ésta nueva Ley a favor de los derechos de la mujer guatemalteca, se observa que la discriminación se da en la sociedad y que dicha ley, trata de contrarrestar las diferencias que hay entre hombres y mujeres, en lo referente a las oportunidades, para que la mujer opte a mejores condiciones de vida, salarios justos y equitativos.

---

(3) Dra. Rodríguez, Alicia, Síntesis de la Situación de las Mujeres y Niñas Guatemaltecas, Oficina Nacional de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 1998, pág. 9.

(4) Ander-Egg, Ezequiel, Diccionario del Trabajo Social, 10 edición, 2da. Reimpresión, Edit. Armeño S.A. , México, 1989, Pág.99

(5) Congreso de la República de Guatemala, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99, Guatemala, 1999. Pág. 2.

## **1.2. Situación Laboral de la Mujer Trabajadora**

Las mujeres trabajadoras, solicitan a las instituciones que no sean paternalistas con ellas, sino únicamente ser tratadas de manera justa y equitativa, sin afectar o humillar su dignidad. Se considera necesario que se reflexione sobre la diversidad y complementariedad entre el hombre y la mujer, que tienen el derecho a optar equitativamente a empleos o actividades.

Uno de los derechos de la mujer en los que se ha observado mayor discriminación, es en el campo laboral a pesar que nuestra Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 en su artículo 101, indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; en su artículo 102 inciso K, manifiesta la protección de la mujer trabajadora.

El Código de Trabajo, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala incluye la protección de la mujer trabajadora, pero en una forma paternalista y dependiente, ya que se fusionan los derechos de la mujer con los de la niñez trabajadora, situando a la mujer al nivel de los menores; con lo cual no se toma como un ser autónomo.

Las relaciones económicas de las mujeres están determinadas por su escaso nivel de formación y capacitación, lo cual produce por ello empleos de menor remuneración y no se reconoce ni se valora económicamente el arduo trabajo productivo y reproductivo que las mujeres realizan, por lo que se invisibiliza socialmente y es considerado por muchas sociedades como una simple extensión de sus funciones de esposa y madre.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1992, 6 de cada nuevos puestos de trabajo fueron ocupados por mano de obra masculina; debido a que las mujeres, al no tener acceso a los recursos productivos como ahorros, créditos, asesorías, tierras productivas, vivienda, etc, les es mucho más difícil acceder al sector productivo asalariado, siendo ello uno de los indicadores que con mayor claridad reflejan su situación precaria.

Aún así, cuando la mujer encuentra un trabajo asalariado, debe enfrentar una casi insuperable serie de obstáculos, debido a que además de las responsabilidades del hogar y de la familia, tiene que afrontar la falta de instalaciones para el cuidado de sus hijos/as, empleos muy distantes de sus hogares, transporte público insuficiente, etc.

Por lo general las mujeres tienen una historia similar, al ser formadas en una cultura en la cual los roles se encuentran previamente establecidos; en donde a las mujeres se les enseña que deben asumir las tareas domésticas y que su lugar está en el hogar como buenas esposas y madres; a diferencia de los varones, a quienes se les educa que su lugar es el ámbito público y que ellos son los que deben trabajar fuera del hogar tomado las decisiones necesarias para la conducción del mismo.

Esto ha traído muchas desventajas para las mujeres, al limitárseles las oportunidades de estudio, trabajo, participación social, política, etc.

Debido a estas desventajas, las mujeres sólo pueden optar a empleos de baja remuneración económica, por lo que tienen que aceptar condiciones de trabajo inadecuadas y abusos de sus jefes.

Se puede caracterizar el mercado laboral femenino por tres aspectos centrales:

- su creciente incorporación en el mercado de trabajo,
- la baja calidad del empleo y
- tendencia hacia la informalización de su trabajo.

Por la necesidad de un empleo, la mujer cada día se incorpora al sector productivo del país, según el Instituto Nacional de Estadística la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, en 1998, asciende a 2.720,299.

Las mujeres, han sido invisibilizadas en el sector laboral, al no tomárseles en cuenta la labor que realizan en sus hogares y comunidades; evidentemente ésta negación de la participación de la mujer en el ámbito económico, está relacionada con la subestimación del trabajo femenino.

La mayoría de mujeres obtienen empleos de mala calidad y gran cantidad, se encuentran ubicadas en puestos de menor paga y con menos poder de decisión.

Actualmente las políticas de privatización de los servicios públicos, también repercuten gravemente en el desarrollo de las mujeres ya que al no tener acceso a ellos, aumenta notablemente el tiempo para realizar sus actividades.

Por ejemplo, al no poder acceder a los servicios de salud, son las mujeres las que tienen que asumir ése rol, para cuidar y prestar los servicios que necesitan los enfermos. De ésta manera se reduce el tiempo de los profesionales pagados por el trabajo voluntario de las mujeres.

Por lo tanto, el escenario para las mujeres pobres es cada vez más precario: más trabajo, menos educación, menos salario, mayor deterioro de las condiciones de trabajo y menos acceso a los servicios básicos.

Los empleos de más calidad se encuentran con mayor frecuencia en el sector formal, mientras que en el sector informal, quienes cuentan con mayor posibilidad de tener un mejor empleo, son principalmente los propietarios y las propietarias, siendo lógicamente éstas últimas las más escasas; debido a que la mujer por lo general no cuenta con los recursos necesarios para obtener la propiedad de un negocio, debido a que su condición de mujer, le limita el acceso a créditos o respaldo para iniciar una de éstas actividades.

Las mujeres se concentran mayoritariamente en el ámbito de los servicios personales como trabajadoras domésticas, cocineras y oficinistas.

### **1.3. Leyes Nacionales en Favor de las Mujeres**

Dentro de los derechos que protegen a la mujer trabajadora, en forma general se tienen:

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), otorga el derecho al trabajo para hombres y mujeres, donde se indica que “el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, salario, trato, prestaciones, condiciones de vida y educación justa e igualitaria”

Por lo que nada impide que la mujer guatemalteca se integre a una institución armada de carácter civil, como lo es la Policía Nacional Civil donde goce de las



prestaciones y obligaciones que establece la ley, asegurándosele un trato justo y equitativo.

En los artículos 40 y 102 de la Constitución de la República, incisos C y F y el Código de Trabajo en su artículo 89, se manifiesta la igualdad y respeto a las condiciones de trabajo sin ningún tipo de discriminación, de ninguna índole. También la condición de ser mujer, asegura la protección de sus derechos concernientes a la Maternidad, períodos pre y post-natal y lactancia, plasmados en el artículo 102 de la Constitución y los artículos 151 y 155 del Código de Trabajo.

Con ello, se busca no solamente estar protegida por ser mujer, sino esencialmente ser tratadas como seres humanos, respetando su integridad y diferencias en relación a su condición de género.

En base a lo anterior, según datos proporcionados por el Sector de Mujeres de la Asamblea de la Sociedad Civil y la Oficina Nacional de la Mujer para el año 2000, se realizan esfuerzos por rescatar y reivindicar el espacio al que tienen derecho las mujeres trabajadoras, fundamentándose principalmente en las leyes y convenios internacionales ratificados por nuestro país, entre las leyes nacionales se pueden mencionar:

- Constitución Política de la República de Guatemala, Guatemala 1985.
- El Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.
- Ley y Reglamento del Servicio Civil, Decreto 17-48, Acuerdos Gubernativo 18-98 y 564-98, Guatemala, 1999.
- Los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, Guatemala, 1996.
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Decreto 97-96 del Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 24 de noviembre 1996.
- Decreto 1,798, Día de la Madre el 10 de mayo de cada año, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1968.

- Decreto 10-96, Semana de la Mujer la Segunda Semana de Marzo de cada Año, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1996.
- Decreto 7-95, La Segunda Semana de Mayo como la Semana de la Familia, aprobada el 1-3-1995, por el Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1995.
- Decreto 38-95, Ley para que las Madres Solteras Inscriban a sus Hijos con los dos Apellidos. Aprobada el 15-5-1995, por el Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1995.
- Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, Guatemala, 1973.
- Decreto 99-97, del Congreso de la República de Guatemala , Reforma de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado (Reforma al decreto 63-88) Guatemala, 1999.
- Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Guatemala, 1999.

#### **1.4. Leyes Internacionales Ratificadas por Guatemala**

A continuación se muestra una síntesis de las leyes que Guatemala ha ratificado, con el propósito de adoptar medidas en beneficio de las mujeres trabajadoras.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ratificada el 29-6-1982.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, (Belem Do Para), Ratificada por el Decreto 69-94 el 15 de diciembre de 1984.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Guatemala, 1954.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, Guatemala, 1958.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

- Convenio No. 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, Guatemala, 1961.
- Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, Guatemala, 1989.
- Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Guatemala, 1960.
- Convenio sobre la Igualdad de Trato (seguridad social), Guatemala, 1963.
- Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, Guatemala, 1962.
- Protocolo para Instituir una Comisión de Conciliación y Buenos Oficios Facultada para Resolver las Controversias a que pueda dar lugar la Convención Relativa a la Lucha contra la Discriminación de Enseñanza, Guatemala, 1968.
- Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio y el Registro de Matrimonios, Guatemala, 1964.
- Convenio 156, Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1994.

## **1.5. Los Acuerdos de Paz Firme y Duradera**

Entre los compromisos específicos y derechos de las mujeres en los Acuerdos de Paz de 1996, se dan a conocer los siguientes:

### **1.5.1. Acuerdo Sobre el Reasentamiento de las Poblaciones Desarraigadas por el Enfrentamiento Armado**

Suscrito en Oslo el 17 de Junio de 1994, en donde las partes convienen las garantías para la Población Desarraigada, para ello hacer particular énfasis en la protección de las familias encabezadas por mujeres así como de las viudas y de los huérfanos, que han sido más afectadas.

Además la integración productiva de las Poblaciones Desarraigadas y Desarrollo de las áreas de asentamiento, donde 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, incorporando el enfoque de género a las políticas, programas y actividades de la estrategia global de desarrollo.

### **1.5.2. Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas**

Hace énfasis en la identidad de los Pueblos Indígenas, indica que la cosmovisión se ha transmitido de generación en generación a través de la producción material, escrita y por medio de la tradición oral, en la que la mujer ha jugado un papel determinante.

En relación a los Derechos de la Mujer Indígena, reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de ésta frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación.

El gobierno se compromete a tomar las medidas siguientes:

- \* Promover una legislación que tipifique el acoso sexual, como delito y considere como agravante, en la definición de la sanción de los delitos sexuales el que haya sido cometido contra la mujer indígena.
- \* Crear una defensoría de la mujer indígena, con su participación, que incluya servicios de asesoría y servicio social y
- \* Promover la divulgación y fiel cumplimiento, de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Así mismo se insta a los medios de comunicación y organizaciones de promoción de los derechos humanos a cooperar en el logro de los objetivos planteados a favor de la mujer guatemalteca.

En lo referente a la protección Jurídica de los Derechos de las Comunidades Indígenas, también establece que debe 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.

### 5.1.3. Acuerdo sobre Aspectos Económicos y Situación Agraria

Suscrito en México el 6 de Mayo de 1996, donde se manifiesta que la participación de la mujer en el desarrollo económico y social es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

Para ello se debe reconocer la contribución insuficientemente valorada, de las mujeres en todas las esferas de la actividad económica y social, particularmente su trabajo a favor del mejoramiento de la comunidad, las partes coinciden en la necesidad de fortalecer la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social sobre bases de igualdad.

Con éste fin, el gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres, en las estrategias, planes y programas de desarrollo y a formar el personal del Servicio Civil, en el análisis y planificación basados en éste enfoque.

Esto incluye reconocer la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción, en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que el hombre, en particular en el acceso al crédito, la adjudicación de tierras y otros recursos productivos y tecnológicos.

\* **Educación y Capacitación:** éste garantiza que la mujer 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, asimismo evitar la perpetuación de la pobreza y de las discriminaciones sociales y étnicas hacia la mujer, en particular las debidas a la brecha campo-ciudad.

\* **Vivienda:** garantiza a las mujeres el acceso e igualdad de condiciones para adquirir vivienda propia, eliminando los obstáculos e impedimentos que afectan a las mujeres en relación al alquiler, crédito y construcción.

\* **Salud:** implementa programas nacionales de salud integral para la mujer, lo cual implica el acceso a servicios apropiados de información, prevención y atención médica.

\* **Trabajo:** garantiza el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere:

- Revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.
- En el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo.
- Legislar para la defensa de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad.

## **CAPITULO 2**

### **PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA POLICIA NACIONAL CIVIL**

#### **2.1. Antecedentes Históricos**

La Policía Nacional inicia labores formalmente en el año 1881, con el gobierno del General Justo Rufino Barrios, bajo el nombre de Guardia Civil y posteriormente se le dio el nombre de “La Policía de Seguridad, Salubridad y Ornatos de la Ciudad de Guatemala”, conformada por ciudadanos de reconocido nombre en esa época, por su dedicación y honradez.

Dando inicio de esta manera la historia de dicha institución, la cual a través de los años ha tenido que acoplarse y obedecer las disposiciones que dicte el gobierno de turno.

Una de las funciones de la policía en esa época, fue brindar a la sociedad seguridad, además realizó obras como la construcción de una escuela de alfabetismo, un gimnasio para niños/as, una sala de emergencias para personas de escasos recursos, un asilo para niños/as inválidos e incluso sus acciones dieron origen a las labores que hoy realizan los bomberos.

En 1977 se crea la Unidad Femenina de la Policía Nacional con carácter operativo siendo la primera en Centro América, dando con ello apertura a la integración de la mujer a esta institución, la cual estaba conformada por un pelotón de mujeres policías, quienes deben apoyar y desarrollar actividades en beneficio de la comunidad.

Debido al crecimiento poblacional y por ende delincencial, la Policía Nacional se militariza; sin embargo a lo largo de los años, la sociedad guatemalteca ha atravesado períodos difíciles respecto a las violaciones a sus derechos, situación a la cual la policía se vio afectada por ser parte de las instituciones de seguridad del país.

Uno de los sucesos que mas incidió negativamente en el desarrollo de

Guatemala, fue el enfrentamiento armado interno protagonizado por la guerrilla, el Ejército Nacional y demás instituciones oficiales de seguridad.

Esta guerra civil, que ha dado en denominarse Guerra Interna, duró más de tres décadas dejando miles de víctimas, millonarias pérdidas y secuelas profundas en la sociedad guatemalteca.

La subversión guerrillera se inició en la década de 1960, después del fracaso de la asonada militar del 13 de noviembre de ese mismo año. La rebelión subversiva fue fácilmente sometida por las fuerzas del gobierno, pero algunos sublevados no quisieron rendirse, huyendo del país para luego volver y continuar su lucha, la cual se transformó radicalmente en su ideología y debido al apoyo político izquierdista que mantuvo, desde 1962 hasta 1996, fecha en que se firman los Acuerdos de Paz Firme y Duradera.

### **2.1.1. El Conflicto Armado Interno en Guatemala**

La década revolucionaria, comprendida entre 1945 y 1954, introdujo reformas irreversibles en la vida nacional, pero también polarizó la política en dos frentes irreconciliables e intolerantes.

En aquella época se mantenía la pugna entre militares de línea y de escuela, o sea graduados de la Escuela Politécnica; el jefe de las fuerzas armadas, Coronel Francisco Javier Arana, era militar de línea y el Teniente Coronel Jacobo Arbenz, Ministro de la Defensa, politécnico, ambos aspirantes a la presidencia del país.

Arana era preferido por grupos de oposición y Arbenz por grupos revolucionarios. Arana muere el 18 de julio de 1949, lo cual dejó el camino libre a Arbenz para obtener el triunfo en las elecciones de 1950. Para algunos, la muerte de Arana es el más lejano origen de la Guerra Interna.

El presidente Arbenz, da todo su apoyo al desarrollo sindical, urbano y campesino, situación por la cual la oposición buscó su derrocamiento con la ayuda de los Estados Unidos, años iniciales de la Guerra Fría y de la fobia anticomunista de Washington.



El 27 de junio de 1954, la década de gobiernos revolucionarios llegó a su fin con la renuncia de Arbenz y el triunfo de las fuerzas liberacionistas, que con el gobierno del Coronel Carlos Castillo Armas, establecieron un gobierno anticomunista, derogando la Constitución de 1945 y la Ley de Reforma Agraria, persiguiendo a los sindicalistas, políticos, profesionales y estudiantes universitarios, muchos de los cuales se fueron al exilio o pasaron a la clandestinidad.

Después del asesinato de Castillo Armas, en 1958 asume la presidencia el General Ydígoras Fuentes, quien dio lugar a una época de desórdenes, huelgas estudiantiles, protestas populares y atentados; incluso permitió que los Estados Unidos adiestraran en territorio nacional a soldados anticastrenses.

Debido a ello, un grupo de oficiales insatisfechos por la situación que se vivía en aquel entonces, organizaron un movimiento para derrocar a Ydígoras, rebelión que estalló el **13 de Noviembre de 1960**, en la que participaron 45 oficiales del Ejército de Guatemala.

Al parecer el grupo de involucrados era mucho mayor, sin embargo la mayor parte vaciló en el último momento, por lo que la rebelión se limitó al Cuartel General Justo Rufino Barrios y las zonas militares de Zacapa y Puerto Barrios, los cuales fueron atenuados por el Gobierno.

Una parte de los oficiales, posteriormente se rindieron, pero un grupo de éstos se refugió en Honduras, El Salvador, y optaron por continuar la lucha. Entre ellos figuraban Luis Turcios Lima, Marco Antonio Yon Sosa, Alejandro De León Aragón, Luis Trejo Esquivel, Vicente Loarca, Rodolfo Chacón y Francisco Franco Armendáris.

El grupo de rebeldes, intentó establecer contactos con partidos políticos y antiguos compañeros de armas, pero como éste plan no funcionó, decidieron organizarse como “Guerrilla”.

La idea de derrocar al gobierno, se fue transformando en la búsqueda de cambios estructurales sociales y políticos. En febrero de 1962 organizaron el Movimiento Rebelde 13 de Noviembre (MR-13N), iniciando sus actividades en Izabal y posteriormente se extiende al oriente del país y Baja Verapaz.

Organizándose de ésta manera, otros frentes como: El Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT), Las Fuerzas Armadas Rebeldes (FAR), El Frente Guerrillero Edgar Ibarra (FGEI), el Movimiento 20 de octubre y el Movimiento 12 de abril, constituido por estudiantes, que mantenían operaciones guerrilleras en varios lugares a nivel nacional.

En marzo de 1963, el Ejército decide relevar a Ydígoras, asumiendo el mando el Jefe de Gobierno, Coronel Enrique Peralta Azurdia, quien decreta una nueva Constitución de línea anticomunista, debido a ello la lucha contrainsurgente avanzó muy poco.

En 1966 Fidel Castro mantiene su apoyo a las FAR; ése mismo año el Partido Revolucionario (PR) lleva a la presidencia al Licenciado Julio César Montenegro, pero éste posteriormente les pide deponer las armas, a lo que las FAR no accedieron. El Ejército se prepara nuevamente para contrarrestar las acciones de la guerrilla, ganándoles terreno, por lo que éstas fueron quedando aisladas y desorganizándose de base.

En 1968 la situación se agudiza, ya que fueron secuestrados y asesinados varios Ministros y personalidades extranjeras que apoyaban a las fuerzas del Gobierno y de ésta misma manera, hubieron gran cantidad de muertes de los combatientes guerrilleros y sus simpatizantes.

A Méndez Montenegro lo sucedió el General Carlos Arana Osorio, un militar que tenía fama en su lucha contra la guerrilla en Zacapa; sucediéndolo posteriormente los generales Kjell Laugerud (1974-1978) y Romeo Lucas García (1978-1982), con lo que se acentuaron los regímenes militares que enfrentaron violentamente a la subversión guerrillera.

En éste contexto se produjo el trágico terremoto del 4 de febrero de 1976, poniendo al descubierto la situación de pobreza que se vivía en el país, abriéndose espacio para la organización de sindicatos y el Comité de Unidad Campesina (CUC).

En tanto en Centroamérica se fortalecía el poder de las fuerzas insurgentes de la región (1979), momento en que la guerrilla guatemalteca reanimó sus actividades.

A partir de 1980 el Ejército Guerrillero de los Pobres, inicia la guerra en Ixcán y se reactivaron otros frentes guerrilleros en todo el país. En ése momento parecía que el Gobierno estaba perdiendo el control de la situación, ya que se realizaron una gran cantidad de protestas por parte de grupos políticos, sindicales y la Universidad de San Carlos de Guatemala; los cuales fueron golpeados severamente por los “Escuadrones de la Muerte del Ejercito” y otros cuerpos de seguridad del Gobierno, intensificándose en ésta década las masacres y luchas internas en todo el país.

En enero de 1982, se hizo pública la constitución de la Unión Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG).

Las estadísticas sobre el costo social de la guerra interna son imprecisas, pero ha informado que han resultado afectadas unas 440 comunidades y que perdieron la vida cerca de 50,000 personas, en su mayoría campesinos indígenas, así como que alrededor de un millón abandonó sus regiones de origen, para convertirse en refugiados en el extranjero y otras regiones del país.

Posteriormente los regímenes de los Generales Efraín Ríos Mont y Oscar Humberto Mejía Víctores agravaron la situación, principalmente para el pueblo indígena. Otro componente fundamental fue la creación de las Patrullas de Autodefensa Civil (PAC) ó comités Voluntarios de Defensa Civil.

Mientras tanto, continuó con las elecciones para una Asamblea Constituyente, la cual elaboró una nueva Constitución Política en 1985 y se convocó a elecciones generales, dándole el triunfo al Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo quien asume la presidencia en enero de 1986.

### **2.1.2. En la Búsqueda de la Firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera**

En los años siguientes, el enfrentamiento armado tuvo poca intensidad. En el área internacional había finalizado la guerra fría, con el derrumbe de la Unión Soviética.

Esos cambios y procesos son consolidados por las reuniones de Esquipulas I y II en 1987, las cuales se realizaban en el municipio de Esquipulas, departamento de Chiquimula.

Estas reuniones tenían como objeto el logro de avances en lo concerniente a la convergencia de ideas y el logro de los acuerdos entre la guerrilla y el Gobierno de Guatemala, así también la firma del Acuerdo sobre el **“procedimiento para establecer la paz firme y duradera en Centroamérica”**.

Creándose así las condiciones que posteriormente originaron el proceso de búsqueda del cese de los enfrentamientos armados en Guatemala.

En 1987 el presidente Vinicio Cerezo, impulsó la formación de la Comisión Nacional de Reconciliación y promovió el primer contacto del Gobierno con la URNG en Madrid España; la cual era presidida por Monseñor Rodolfo Quezada Toruño.

Durante 1992 y 1993 las negociaciones se estancaron, debido a todos los acontecimientos en torno al derrocamiento del presidente Serrano Elías.

En 1994 se firman los Acuerdos sobre Derechos Humanos, Reasentamiento de Poblaciones Desarraigadas y Esclarecimiento Histórico y en 1995, el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas; así sucesivamente se firmaron todos los Acuerdos que dieron origen a la Firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera de 1996, durante el período del Presidente Alvaro Arzú Irigoyen.

### **2.1.3. Creación de la Policía Nacional Civil**

El 19 de septiembre de 1996 se firma el **Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Funciones del Ejército en una Sociedad Democrática**, en el cual se da origen a la reestructuración de la antigua Policía Nacional y se crea la Policía Nacional Civil, ésta con una nueva visión, en donde las partes acuerdan que “...es necesario e impostergable la reestructura de las fuerzas policiacas existentes en el país en una sola Policía Nacional Civil, que tendrá a su cargo el orden público y la seguridad interna.

Esta nueva policía deberá ser profesional y estar bajo la responsabilidad del

Ministerio de Gobernación”.(6)

De esta manera nace la Policía Nacional Civil, como producto de la profesionalización de la antes llamada Policía Nacional, la cual debe regirse bajo el estricto respeto de las leyes del país y en particular, de la Nueva Ley de la Policía Nacional Civil, Decreto 11-97 del Congreso de la República, la cual en sus artículos 11 y 12 garantiza el respeto a los Derechos Humanos y la igualdad en todo sentido, como principio básico de actuación.

El significado de la palabra **Policía** es el de tener por finalidad el mantenimiento del orden público y de acuerdo a la ley de la **Policía Nacional Civil** está conceptualizada como “una institución profesional armada y ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La PNC ejerce sus funciones durante las 24 horas del día y en todo el territorio de la república...” (7)

En el artículo 11 de la misma ley, indica los principios básicos de la Policía Nacional Civil, donde se hace énfasis al respeto que deben guardar a los derechos humanos y a su desempeño, con absoluta neutralidad y sin discriminación de ningún tipo.

## **2.2. Organización y Funcionamiento de la Policía Nacional Civil**

Esta se rige de acuerdo a la Ley de la Policía Nacional Civil de donde se deslindan todas las normas y procedimientos adoptados por la Institución. Dicha ley, según lo investigado, fue elaborada de acuerdo a la asesoría brindada por la Guardia Civil de la República Española, lo que explica ciertos desajustes, debido a la

---

(6) Acuerdo Sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, Acuerdos de Paz Firme y Duradera.,Inciso B de la Agenda de Seguridad Pública, Guatemala 1996 Pág. 12.

(7) Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Policía Nacional Civil, Decreto 11-97, Guatemala 1997, Pág. 2

deferencia de culturas y de la realidad nacional de cada país.

La Policía Nacional Civil es una institución armada de carácter civil, dedicada a mantener el orden y la seguridad ciudadana en nuestro país.

El Director General de la Policía Nacional Civil ejerce el mando directo de la institución, ostenta su representación y tiene las atribuciones que le confiere la legislación vigente, continuando jerárquicamente en el mando el Director Adjunto y los jefes de alta jerarquía en la institución.

Para efectos de una mejor administración, la policía se descentraliza en comisarías, las cuales se encuentran una en cada departamento de la República y de ella se derivan las sub-estaciones en cada municipio o aldeas de la demarcación asignada a cada comisaría, con ello se pretende ejercer una mejor cobertura en su desempeño.

La escala jerárquica de la Policía Nacional Civil, se divide de la siguiente manera:

#### **Escala Jerárquica de la Dirección**

- Director General
- Director General Adjunto
- Subdirectores Generales

#### **Escala Jerárquica de Oficiales Superiores**

- Comisario General de Policía
- Comisario de Policía
- Sub-comisario de Policía

#### **Escala Jerárquica de Oficiales Subalternos**

- Oficial Primero de Policía
- Oficial Segundo de Policía
- Oficial Tercero de Policía

#### **Escala Básica**

- Inspector de Policía

- Sub-inspector de Policía
- Agente de Policía.

### **2.2.1. Reglamentos de la Policía Nacional Civil**

Para mantener ésta jerarquía y el estricto cumplimiento del mando para su buen funcionamiento, el Congreso de la República de Guatemala elaboró la Ley de la Policía Nacional Civil, mediante el Decreto 11-97 de donde se deslindan las leyes y reglamentos siguientes:

\* **Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil (Decreto 11-97 del Congreso de la República, aprobado 3-2-1997):** Es la máxima normativa para los elementos de la Policía Nacional Civil, donde se manifiesta cómo es la jerarquía, grados y ascensos de la institución; así como las funciones y los principios básicos de actuación. También se especifican los derechos, obligaciones, prohibiciones y destinos de estos.

\* **Reglamento de Organización de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Gubernativo 584-97 del Ministerio de Gobernación 1-8-1997):** En él se indica un estricto comportamiento disciplinario, el cual se regula a través del presente reglamento. En este se clasifican las faltas en leves, graves y muy graves; para las cuales se aplican las respectivas sanciones según el reglamento.

\* **Reglamento de Provisión de Destinos de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Gubernativo 586-97 del Ministerio de Gobernación, 1-8-1997):** Tiene por objeto reglamentar que los destinos o puestos que desempeñe el empleado/a, los cuales deben ser compatibles a su jerarquía y especialidad policial.

A escala general se hace alusión al procedimiento que debe seguirse, para hacer efectivo un cambio de puesto y los plazos mínimos de permanencia (en tiempo) en los lugares de servicio.

\* **Reglamento de Régimen Educativo de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Gubernativo 587-97 del Ministerio de Gobernación, 1-8-1997):** En éste documento, se encuentran las normas que rigen el programa de enseñanza policial de la

Policía Nacional Civil y todo lo relacionado a la disciplina, dentro de la academia de ésta institución.

Los aspirantes para ingresar a la academia deben reunir ciertos requisitos, así como aprobar 4 pruebas consistentes en: reconocimiento médico, aptitud física, psicotécnica y nivel de conocimientos académicos; pruebas que se realizarán previo al ingreso a dicho centro de estudios.

Las plazas en la PNC son por oposición, pudiendo optar a ellas solamente si existe la plaza vacante y se llenan los requisitos que establece la academia.

\* **Reglamento de Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Gubernativo 588-97 del Ministerio de Gobernación, 1-8-1997):** Este regula las condiciones y demás circunstancias que deben reunir cada una de las situaciones administrativas en que puedan encontrarse los miembros de la PNC; éstas situaciones administrativas pueden ser:

- **Servicio Activo:** los que desempeñen cargo activo dentro de las funciones de la PNC.
- **Disponibilidad:** serán los empleados/as que se encuentren suspendidos de labores por orden judicial ó que se encuentren con goce de licencias de permiso no mayor de 2 meses.
- **Rebajados:** los que desarrollen funciones en organismos o entidades de carácter estatal o internacional, como fruto de convenios entre la PNC y la entidad que lo solicite.
- **Situación Especial:** los empleados/as que se encuentren desaparecidos en acto de servicio o muerte presunta, los que sean suspendidos por enfermedad o incapacidad laboral temporal; así como los que se encuentren consignados a los tribunales de justicia hasta que se resuelva su situación definitiva.

\* **Reglamento de Vacaciones, Permisos y Descansos de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Ministerial 301-97 del Ministerio de Gobernación, 16-9-1997):** Esta es una serie de disposiciones orientadas para lograr una eficiente labor de la



institución, dentro de las cuales están los derechos de los/as trabajadoras a la concesión de vacaciones anuales, permisos y descansos.

En ella indica que los trabajadores/as derecho a 30 días calendario de vacaciones anuales; asimismo que pueden gozar de hasta 3 días de permisos en casos especiales y justificados, por razón de matrimonio tienen derecho a 15 días de permiso que no serán deducibles de sus vacaciones.

También podrán descansar 1 día a la semana y 1 día más de descanso quincenal sin embargo, se hace la aclaración que éstos últimos descansos se hacen de acuerdo a las necesidades del trabajo, actualmente los turnos son de 24 horas de turno por 24 horas de descanso (24X24), incluyendo que deben permanecer laborando todos los asuetos o feriados establecidos por la ley vigente, debido a que la institución está exenta de éstos descansos.

\* **Reglamento de Distinciones y Recompensas de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Gubernativo No. 5-98 del Ministerio de Gobernación, 9-1-1998):** Esta es una forma de premiar y estimular a los miembros de la institución, en correspondencia a sus sacrificios, riesgos y fatigas en el cumplimiento de sus funciones, así también éstas distinciones podrán consederse a miembros de la policía o personas que particulares que colaboren espontáneamente al logro de los objetivos de la institución.

Para tal fin se crea la Orden del Mérito de la Policía Nacional Civil, la cuál tendrá 4 categorías:

- La Cruz de Oro
- Cruz de Distintivo Rojo
- Cruz de Plata
- La Cruz.

Las cuales se otorgan de acuerdo a la acción cumplida por el empleado.

\* **Régimen Interior de la Academia de la Policía Nacional Civil (Acuerdo Ministerial No. 299-97 del Ministerio de Gobernación, 16-9-1997):** Aquí se

encuentran las normas y disposiciones legales aplicables a la organización y funcionamiento interno del centro de enseñanza policial.

En ella se presentan todos los requisitos y normas de comportamiento que los/as alumnos/as y personal del mismo deben cumplir para su debida aprobación y permanencia, así como las atribuciones de mando de las personas que según su jerarquía, están a cargo del funcionamiento de la Academia de la Policía Nacional Civil.

## **2.3. La Mujer Trabajadora en la Policía Nacional Civil**

### **2.3.1. Antecedentes Históricos**

En julio de 1977 la Dirección General de la Policía Nacional da apertura a la **Unidad Femenina de la Policía Nacional**, la cual fue creada para brindar un mejor servicio a la comunidad y dar cumplimiento a las leyes que norman el país.

Se consideró indispensable el papel de la mujer en la institución de la Policía Nacional Civil, debido a que la parte femenina aporta significativamente en las instituciones sociales al desempeñar cargos como personal de oficina o administrativas, además son capaces de desempeñar efectivamente puestos similares a los del sexo masculino en el campo de la seguridad.

A principios de ése año (1977), se inicia una campaña radial dirigida a que las mujeres tomaran la decisión de ingresar a la Policía Nacional. Sin embargo las mujeres de ésa época tenían temor de reclutarse en la policía; al principio ingresan solamente 3 mujeres y posteriormente, casi a finales del mismo año ingresan alrededor de 15 mujeres, con las que se construye el primer pelotón.

Posteriormente se forma la Unidad Femenina de la Policía Nacional, que constaba de dos pelotones de 40 mujeres cada uno, organizadas de la siguiente manera: dos jefas de sección, dos sub-jefas de sección, dos inspectoras, dos sub-inspectoras, dos agentes radio-operadoras, dos pilotos automovilistas y sesenta y ocho agentes.

Las primeras mujeres policías estaban bajo la supervisión del Director General de la institución, quien personalmente garantizaba que las mujeres que se integraran

deberían aprobar ciertas reglas como, buen comportamiento social, carecer de antecedentes policiales, ser personas de buena reputación frente a la sociedad, etc.

Además los hombres policías debían respeto hacia sus compañeras, ya que el Director General ordenaba que las mujeres de la institución merecían todo el respeto de ellos.

Su creación se dio con la finalidad de contribuir a prevenir la delincuencia, garantizando la vida y seguridad de la ciudadanía en general, así como solucionar problemas de tránsito y otras funciones sociales. Fue la primera Unidad Femenina de Policía en Centro América.

### **2.3.2. Situación Actual**

Actualmente la Policía Nacional Civil, emplea a **919 Mujeres Policías**, según datos proporcionados por la Dirección de Personal de la misma en agosto 1999, distribuidas en toda la república de Guatemala, las cuales afrontan una diversa problemática en relación a la naturaleza de dicho empleo, ya que debido al predominio masculino, la mujer se encuentra en desventaja frente al hombre a causa de sus condiciones de género.

Al igual que los hombres, deben aprobar el curso correspondiente para ingresar a las filas de la Policía Nacional Civil, siendo éste de una duración de 6 meses para ingresar por primera vez a la institución y de 3 meses para los empleados/as de la Policía Nacional, también llamado popularmente Curso de ‘Reciclaje’.

Durante dicho curso, las mujeres deben permanecer en las instalaciones de la Academia Policial, por el tiempo mencionado en calidad de internas, teniendo permiso para ir a sus hogares 1 ó 2 días semanales, si el servicio lo permite.

Además, debe cumplir igual e incluso mejor, sus atribuciones para ser tomadas en cuenta y en su corto período de “descanso”, debe atender los roles familiares que desempeña como esposa y madre, entre muchos otros, asimismo los roles sociales de su comunidad.

Con el presente estudio, se pretende analizar la **Posición** Laboral de la Mujer en ésta institución, entendiéndose por posición “el emplazamiento o lugar que ocupa una persona y circunstancia en la que se encuentra. Situación, condición o categoría social” (8), en el caso de la mujer policía, se estudiará su posición en la institución armada, con el objeto de buscar la equidad, definida ésta como la cualidad de atribuir a cada uno, aquello a lo que tiene derecho.

La búsqueda de la equidad es parte fundamental del desarrollo de la humanidad, es “la virtud que hace dar a cada cual lo que le pertenece; es el acto de justicia social y económica basada en una noción ética, política y práctica, que supera a una acción redistribuida. En este sentido son inherentes a la equidad el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas y el respeto a las diferencias y a la cultura.” (9)

Con ello no se pretende solamente favorecer unilateralmente a las mujeres, sino buscar la equidad en funciones y derechos, así como establecer si se tomó en cuenta el enfoque de género, para la reestructura y organización de la Policía Nacional Civil, permitiendo observar la realidad sobre la base de las variables de sexo y género y sus manifestaciones en el contexto geográfico y cultural.

### **2.3.3. Distribución por Sexo y Grado Jerárquico**

En esta institución donde el rango más alto es el de Comisario General, no existe ninguna mujer que ostente éste nivel, sucesivamente, tampoco se registran Comisarias, únicamente 1 Sub-comisaria; luego se encuentran 2 oficiales primeras, lo cual es poco significativo para una población que supera los 14,000 agentes de ambos sexos; ubicándose la mayoría de mujeres policías (860) en el rango de menor grado jerárquico que es el de Agente de Policía.

---

(8) Larousse Diccionario, Op. Cit., Pág. 812

(9) Cárcamo Zaparoli, Laura, Op. Cit., Pág. 3

A continuación se da a conocer la escala jerárquica de la Policía Nacional Civil, así como la cantidad de mujeres que se desempeñan:

**CUADRO No. 1**  
**GRADO JERÁRQUICO DE LAS MUJERES**  
**EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**

<b>GRADO JERÁRQUICO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Comisario Gral. De PNC	---	---
Comisario de PNC	---	---
Sub-comisario de PNC	1	0
Oficial Primero de PNC	2	0
Oficial Segundo de PNC	9	1
Oficial Tercero de PNC	21	2
Inspector de PNC	11	1
Sub-inspector de PNC	15	2
Agente de PNC	860	94
<b>TOTAL</b>	<b>919</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Subdirección General de Personal. Policía Nacional Civil, Agosto 1999.

Como se observa la mayor cantidad de mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil son Agentes de Policía, ostentando de ésta manera el grado menor de jerarquía y por ende, los menores sueldos y posición laboral.

A continuación, se reconocerán los salarios mensuales que perciben las mujeres policías, para que se pueda establecer la relación entre grado jerárquico y salario devengado.

#### **2.3.4. Salarios que Devengan las Mujeres Policías**

De acuerdo a la posición que obtengan en la escala jerárquica, así mismo obtendrá el salario correspondiente.

Para su mejor visualización y comprensión se ha elaborado la siguiente tabla, donde se detallan los grados jerárquicos con sus respectivos salarios nominales, siendo

esto la cantidad mensual que totalmente obtienen por sus labores los empleados de ésta institución independientemente de su sexo, como se observa su remuneración económica, dependerá de la plaza ó grado jerárquico que obtengan:

**TABLA No. 1**  
**SALARIOS QUE DEVENGAN LAS MUJERES POLICIAS**

<b>GRADO JERÁRQUICO</b>	<b>SALARIO MENSUAL EN Q.</b>
Comisario General	Q. 6,700.00
Comisario	5,900.00
Sub-comisario	5,100.00
Oficial Primero	4,710.00
Oficial Segundo	4,350.00
Oficial Tercero	3,755.00
Inspector	3,535.00
Sub-inspector	3,315.00
Agente	2,722.00

**Fuente: Departamento de Pagaduría, Policía Nacional Civil, enero 2,000.**

Estos son los salarios mensuales que reciben los/as empleadas de la Policía Nacional Civil, hasta la fecha se observa la diferencia salarial, pues las mujeres en su mayoría devengan el salario del agente, de donde tienen que pagar los gastos de vivienda, alimentación, estudios de sus hijos/as, servicios indispensables como luz, agua, teléfono, extracción de basura, renta, transporte y otros, gastos que absorben las mujeres para el sostenimiento de sus hogares, como se observa a continuación, gran cantidad de mujeres son jefas de hogar.

### **2.3.5. Horarios y Jornadas de Trabajo**

Las mujeres al igual que los hombres deben cumplir un estricto horario referente a turnos consecutivos de labores, distribuidos en 24 horas de servicio activo por 24

horas de servicio disponible ó “descanso”, lo cual muchas veces no se cumple; constituyendo esto el horario llamado Operativo.

De esta manera laboran ése tipo de turnos en sus lugares de servicio (comisarías) las 24 horas, período durante el cual no pueden visitar sus hogares, debido a que generalmente viven lejos de éstas y por ello no pueden ver a sus hijos/as o compañeros de hogar en su período de descanso, específicamente cuando están de servicio en otro departamento, en relación a la ubicación de su residencia.

Posteriormente a ésos turnos, se les proporcionan sus respectivos descansos, cuando las autoridades lo permiten, los cuales pueden ser suspendidos por haber cometido una falta a la disciplina o por razones superiores de necesidad de trabajo.

Son muy pocas las mujeres que tienen la ventaja de trabajar solamente de día, lo que constituye la jornada llamada Administrativa, incluyendo además que las que laboran sólo de día, también se turnan durante los fines de semana, para cubrir su puesto, aunque sea llamada administrativa.

Sin embargo, el Reglamento de Vacaciones, Permisos y Descansos de la PNC, en su artículo 12, se hace mención que las/os miembros de la institución tienen derecho a 1 día de descanso semanal y uno más quincenalmente, pero no se cumple.

El contexto en el que se desenvuelve la mujer trabajadora en la Policía Nacional Civil, es inflexible, pudiéndose observar que en ninguna parte de sus reglamentos, se hace mención a las condiciones genéricas del personal.

## CAPITULO 3

### SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

#### **3.1. Características de la Población Objeto de Estudio**

La presente investigación se realizó, con la debida autorización de la Policía Nacional Civil (PNC), la cual fue dirigida a las mujeres que laboran en ella, con un mínimo de 1 año de trabajar en la institución.

La recolección de los datos, se realizó por medio de un cuestionario conformado por 26 ítems el cual fue contestado por 150 mujeres, que forman el número de la muestra empleada para obtener los datos e información necesaria, tomando como número universo la cantidad de 919 mujeres policías, cifra a la que asciende en agosto de 1999.

Durante la realización del trabajo de campo, se presentaron algunos inconvenientes, por el temor que exteriorizaron las mujeres policías al contestar el cuestionario, ya que a pesar que no se les pidió identificarse con nombre ó lugar de servicio exacto, las mismas mostraron temor y desconfianza para brindar la información.

Esto fue superado, al indicarles que los datos son confidenciales y que no se sabría la identidad de ellas al denunciar cualquier hecho.

De acuerdo a la Hipótesis General, se efectúa un análisis para establecer si, por medio de lo manifestado por mujeres entrevistadas, se establece si la Policía Nacional Civil se promueven políticas institucionales a favor de las mujeres policías.

Asimismo se manifiesta en las Hipótesis Específicas, que la falta de capacitación sobre sus derechos laborales ha limitado su desarrollo integral.

De ésta manera, se presentan a continuación los resultados de dicha investigación, de una forma gráfica que define el perfil de las mujeres trabajadoras en la Policía Nacional Civil y la problemática laboral que afronta en la institución de la forma siguiente:



- Características personales
- Características laborales
- Características sociales

### 3.1.1. Características Personales

En las características personales se incluyen datos personales de la población objeto de estudio, la información correspondiente a su integridad como personas individuales y su situación como mujeres.

**CUADRO No. 2**  
**LUGAR DE ORIGEN DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>ORIGEN</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Ciudad Capital	60	40
Interior de la República	90	60
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.**

Como se observa en el anterior cuadro, las mujeres policías son mayoritariamente de origen departamental, al contrario del lugar de servicio o trabajo de las que se tomaron como muestra para la presente investigación.

Esto limita mucho el desempeño de sus labores, al estar tan alejadas de su residencia, es aún mas dificultoso estar viajando a ver a sus familias; debido a ello se da la situación que viajan hacia su residencia cada mes aproximadamente.

Con ello las relaciones familiares se ven afectadas, el uso del teléfono es la única vía de comunicación para éstas familias, en el caso de hombres como de mujeres, pues el trabajo es el mismo, al igual que los horarios.

En algunos casos, han tenido la necesidad de comprar teléfonos celulares, debido a que en muchos lugares de servicio están prohibidas las llamadas telefónicas, motivo por el cual tienen que buscar alternativas para comunicarse con sus hijos/as, a pesar que esto no compensa el contacto personal con sus familias.

Asimismo es importante establecer los rangos de edades, dentro de los cuales se ubican generalmente las mujeres de ésta institución, para lo cual se presenta el siguiente cuadro:

**CUADRO No. 3**  
**EDAD DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>EDAD/AÑOS</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
18 - 34	71	47
35 - 50	69	46
51 a más	10	7
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente Investigación de Campo, enero 2,000.**

La población femenina que labora en la institución, según el presente estudio, está en edad joven (entre los 18 a 34 años de edad, con un 47 % ). Aunque esto es un factor que les beneficia por ser personas jóvenes que tienen más resistencia al tipo de trabajo y a los horarios, también tiene sus inconvenientes.

Entre éstos se pueden mencionar el grado de responsabilidad y las largas jornadas de trabajo, dedican la mayor parte de su tiempo al rol de mujeres trabajadoras en ésta institución, privándose de momentos de recreación, tan indispensables para el ser humano, así como lo son las relaciones afectivas, las cuales se tornan muy difícil de sobre llevar, impidiéndoles su desarrollo personal y familiar.

Así también, el tiempo para su superación profesional se ve muy afectado, inician jóvenes a laborar y en muchos casos, no se les brinda la oportunidad de continuar sus estudios.

De ésta forma la oportunidad de aspirar a un puesto mejor es muy limitada, como muestra de ello, en el siguiente cuadro se hace referencia.

**CUADRO No. 4**  
**GRADO DE ESCOLARIDAD DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Primaria	18	12
Secundaria	58	38
Diversificado	68	46
Universitaria	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

El grado de escolaridad de éstas mujeres, es generalmente entre la secundaria y el diversificado con 38% y 46% respectivamente, alcanzando el nivel universitario únicamente el 4% de las trabajadoras; lo que se ve reflejado en la falta de profesionalización y conocimientos de orden general sobre conceptos como sus derechos como personas y especialmente como trabajadoras.

Esto también es un motivo, por el cual las mujeres policías tienen que resistir los malos tratos y acoplar sus rutinas diarias a las exigencias de la institución, al ser muy difícil encontrar un empleo, donde remuneren lo mínimo indispensable con el nivel académico de éstas personas.

A esto, se suma la dificultad de las mujeres que se encuentran casadas o son jefas de hogar, su “tiempo libre” lo tienen que dedicar a los quehaceres del hogar.

**CUADRO No. 5**  
**ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Casada	29	19
Soltera	56	38
Jefa de Hogar	65	43
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000**

Las mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil, en su mayoría son Jefas de Hogar con un 43%, seguidas de las mujeres solteras que representan el 38%, mientras que las que tienen una estabilidad del hogar integrado, son únicamente el 19%.

La situación de Jefas de Hogar, significa que ellas tienen a su cargo el sostenimiento económico y social del hogar y la responsabilidad de la manutención de sus hijos/as. Estas pueden ser por divorcios, abandono y viudez, lo cual es muy común en la institución.

Algunas entrevistadas manifestaban que han observado el incremento de los divorcios o separaciones dentro del personal de la policía, debido en gran manera a la forma peculiar de trabajo, al trabajar largas jornadas, incluso las noches acompañadas únicamente de compañeros varones.

Las mujeres deben asumir los roles de madre, esposa y trabajadora en forma paralela, por ser en muchas ocasiones padre y madre para sus hijos/as, problema que se ve afectado cuando las parejas de los empleados también laboran en la misma institución, pero en diferentes lugar de servicio.

La cantidad de hijos por mujer policía varía de la siguiente forma:

**CUADRO No. 6**  
**NUMERO DE HIJOS/AS POR MUJER POLICIA**

<b>HIJOS/AS</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Ninguno	29	19
1 - 2	54	36
3 - 4	55	37
5 – más	12	8
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.**

La cantidad de hijos/as que posee cada mujer, también es una limitante en su trabajo.

Como se observa en el cuadro anterior, la mayoría tiene entre 3 y 4 hijos/as, que representa el 37% de las entrevistadas, quienes han manifestado el gran problema de dedicar el tiempo necesario, situación que es muy difícil de realizar, en relación con sus horarios de trabajo, teniendo que buscar alternativas de solución a éste problema.

Según la investigación, las mujeres tienen que buscar quien los cuide en su ausencia, quien les dé de comer y los lleve al colegio o al médico; ésta situación también provoca en ellas un estado de incomodidad y preocupación por su bienestar. Algunas han tenido que recurrir a la compra de un teléfono celular o biper, para comunicarse con sus familiar, porque en las comisarías es muy difícil que les brinden éste servicio.

Durante el día muchas mujeres hacen uso de guarderías o los envían a colegios o escuelas, necesitando para ello tener a alguna persona que los traslade de un lado a otro. Además se privan de ver crecer a sus hijos/as y de observar su desarrollo integral, por lo que los mismos, según lo indicado por las entrevistadas, llegan a reconocer como madre a sus abuelas o a la empleada contratada para su servicio.

La Policía Nacional Civil cuenta con una Guardería, la cual es la única para toda la institución, sin embargo no tiene la cobertura necesaria para cubrir a la población,

ubicándose en ésta capital, por lo que todos los departamentos del país no cuentan con éste servicio; en ésta dependencia se atiende aproximadamente a 100 niños/as de 0 a 12 años.

Existen de ésta manera, gran cantidad de problemas que deben asumir las madres, de ello se ha elaborado el cuadro No. 7, el cuál se relaciona a la problemática en general que, según las entrevistadas, afrontan en la Policía Nacional Civil.

**CUADRO No. 7**  
**PROBLEMAS QUE AFRONTAN PARA EL CUIDADO DE SUS HIJOS/AS**  
**LAS MUJERES POLICIAS**

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Encontrar quien los cuide	80	33
Dejarlos solos tanto tiempo	40	17
No cuidarlos durante enfermedades	29	12
Bajo rendimiento escolar	2	11
Problemas de conducta	17	7
Ninguno	12	5
No contestó	11	5
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.**

Las cantidades presentadas superan el tamaño de muestra (150), debido a que las mujeres han proporcionado más de una respuesta, indicando varios problemas cada una, por lo tanto se contabilizan 239 problemas manifestados.

De ello se observa que la principal preocupación concerniente a sus hijos/as, es encontrar quien los cuide durante su ausencia con un 33%, seguido del problema que algunas los tienen que dejar solos constituyendo el 17%, también en su orden se observa que el 12% es el inconveniente de no poderlos cuidar ni llevar al médico durante las enfermedades de sus hijos/as, así mismo el 11% coincidió en que los

menores muestran un marcado bajo rendimiento escolar, ya que no hay quien les dedique el tiempo necesario.

Posteriormente, manifiestan otros problemas como las drogas y mala conducta con 7%, el 5% no contestó y el 5% indican que no tienen problema en ello.

### 3.1.2. Características Laborales

Las características laborales, se refieren a las condiciones de trabajo así como el rango de sueldos, tiempo de laborar en la institución, las ventajas y desventajas del trabajo.

#### CUADRO No. 8

#### LUGAR EN QUE PRESTAN SERVICIO LAS MUJERES POLICIAS

LUGAR DE SERVICIO	No.	%
Ciudad capital	112	75
Comisaría Departamental	38	25
<b>TOTAL:</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.

El lugar de servicio de las/os empleados de la Policía Nacional Civil, es el lugar donde laboran diariamente, de ello indican los datos que el 75% de las entrevistadas, prestan su servicio en las comisarías de ésta capital y un 25% lo hace en alguna comisaría departamental.

Muchas veces el lugar de servicio es en una cabecera departamental, alejada al lugar de origen ó de residencia, por lo que constituye un gran obstáculo, no solamente físico, sino económico, al tener que estar viajando constantemente y pagar todos los servicios para vivir en la cabecera departamental donde están de servicio.

Esto significa pagar doble todos los gastos de vivienda, comida y lo necesario para subsistir.

Sin embargo, aunque los sueldos de la Policía Nacional Civil han aumentado grandemente a comparación de los antiguos de la Policía Nacional, los sueldos de las mujeres se ubican en el rango más bajo de su categoría.

**CUADRO No. 9**  
**SALARIO MENSUAL DEVENGADO POR LAS MUJERES POLICIAS**

<b>SALARIO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Q. 0 - 2,000	00	00
2,001 - 3,000	142	95
3,001 - más	8	5
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.**

El sueldo mensual, devengado por las mujeres policías se ubica generalmente entre Q.2,001.00 a Q.3,000.00 mensuales, con un 95% de las entrevistadas, mientras que las mujeres policías que obtienen un ingreso mayor de Q.3,001.00 solamente asciende a un 5%.

Debido a la cantidad de egresos de las mujeres policías, se ven obligadas a buscar otros medios de ingreso económico, por lo que al preguntarles que si tenían otros ingresos contestaron lo que se observa en el siguiente cuadro:



**CUADRO No. 10**  
**OTROS INGRESOS ECONOMICOS DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>INGRESOS</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Sí tiene	30	20
No tiene	120	80
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Entre las formas de buscar otros ingresos económicos, manifestaron que buscan empleos como venta de ropa, joyas y ventas por catálogo especialmente, aunque la mayoría indica que no pueden acceder a otros ingresos por la falta de tiempo, arriesgándose de ésta manera a ser sancionadas por el régimen de la institución.

Un 80% indicó que no tenía otro ingreso, mientras que el 20% manifestó que sí tenía, donde incorporaron el salario de sus esposos u otras ayudas laterales.

Por razón de los horarios, tuvieron de ésta manera que renunciar a otros empleos y ajustar sus presupuestos al sueldo que les brinda la institución, ya que muchas manifestaron que anteriormente se ayudaban con otros empleos.

A continuación, se dan a conocer datos en relación al tiempo de laborar en la institución, tiempo que se toma en cuenta desde que pertenecen a la antigua Policía Nacional, siendo ésta una de las razones por las que las mujeres policías no quieren abandonar su empleo.

**CUADRO No. 11**  
**TIEMPO DE LABORAR EN LA INSTITUCION**  
**DE LAS MUJERES POLICIAS**

TIEMPO/AÑOS	No.	%
0 - 5	39	26
6 - 10	51	34
11 - 15	45	30
16 - más	15	10
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

De esto se observa, que de 0 a 5 años de servicio contestaron 39, constituyendo el 26% de las respuestas; de 6 a 10 años contestaron 51 con un 34%; de 11 a 15 años contestaron 45 que representan el 30% y de más 16 años de tiempo laboral contestaron 15 que constituyen el 10% de las entrevistadas.

La mayoría de entrevistadas, manifestaron que han laborado de 6 a 10 años en la institución ascendiendo esto al 34 %, con lo que se afirma que la gran mayoría tiene más de 6 años, seguidos del 30% de las personas que tienen más de 11 años de servicio.

Con los datos anteriores se deduce que la gran mayoría, a la fecha, son mujeres que han encontrado en la Policía Nacional Civil una fuente de trabajo desde hace muchos años y que esperan recobrar su tiempo por medio de la jubilación, motivo por el cual algunas se niegan a renunciar.

Al estudiar las razones que las han motiva a ingresar a la institución, se resumen de la siguiente manera:

**CUADRO No. 12**  
**MOTIVACIÓN DE LA MUJER POLICÍA PARA**  
**INGRESAR A LA INSTITUCIÓN**

<b>RAZONES</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Necesidades económicas	87	58
Desarrollo personal	46	31
Otras	17	11
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Entre los motivos que tuvieron las mujeres para ingresar a la policía, se observa que la principal es su situación económicas con un 58%, seguido de las personas que manifestaron que están en la institución por su desarrollo personal con un 31% y el 11% no especificó sus motivos.

En el cuadro No. 13 se presentan las respuestas de la pregunta del ¿Porqué no buscan otro empleo? si en el actual no son tratadas como ellas desearían.

**CUADRO No. 13**  
**MOTIVOS POR LOS QUE NO TIENE OTRO EMPLEO**  
**LA MUJER POLICÍA**

<b>MOTIVO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Desempleo	38	25
Por la necesidad del sueldo	49	33
Por gusto o satisfacción propia	14	9
Por el tiempo de servicio	49	33
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Las razones que indicaron las mujeres para no buscar otro empleo, son por la necesidad de tener un ingreso económico un 33%, por el tiempo de servicio con el objetivo de la jubilación un 33%, debido al poco acceso de encontrar otro empleo un 25% y las que no buscan otro empleo, por satisfacción propia contestaron en un 9%.

Los horarios de labores en la Policía Nacional Civil, se dividen en Operativo y Administrativo, siendo el operativo de 24 por 24, incluyendo descansos, feriados y asuetos y el horario administrativo cuando solamente laboran de día, aunque tienen que reponer tiempo trabajando los fines de semana.

**CUADRO No. 14**  
**HORARIOS EN QUE LABORAN LAS MUJERES POLICIAS**

<b>HORARIO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
24x24	132	88
Solo de día	18	12
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Las mujeres que laboran en ésta institución trabajan mayoritariamente en horario operativo especificándose en un 88%, mientras que las que laboran solamente de día constituyen únicamente el 12%; se concluye que la mayoría está trabajando a tiempo completo, por lo que ésa misma cantidad de hogares no cuentan con una madre o esposa durante 24 horas consecutivas, incluyendo los fines de semana completos cuando les toca turno, sustituyéndose desafortunadamente por una empleada doméstica o cualquier otro familiar.

**CUADRO No. 15**  
**JORNADA DE TRABAJO DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>JORNADA</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Operativa	147	98
Administrativa	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Así mismo el cuadro número 16 enfoca de la misma manera las jornadas de labores, como apoyo al cuadro anterior, el que evidencia la larga jornada de trabajo; lo cual es una limitante para las mujeres, al tener que dedicar casi la totalidad de su tiempo para labores dentro de la institución, excluyéndose así de las labores del hogar.

En el cuadro No. 16 se encuentra el detalle de las 150 mujeres entrevistadas, la cantidad que se ubica en cada grado jerárquico que ofrece la institución.

**CUADRO No. 16**  
**GRADO JERÁRQUICO OBTENIDO POR LAS MUJERES POLICIAS**

<b>GRADO JERÁRQUICO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Agente	140	93
Inspector	2	1
Oficial	8	6
Sub-comisario o mayor	0	00
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

El 93% de las mujeres, cuentan con el grado de agente de policía, seguido por el 6% que tienen el grado de oficial, luego el de inspector con un 1%, a diferencia de que

en los grados altos de mando no se encuentra ninguna mujer, situación muy lamentable para el sector femenino de la institución.

De ésta manera a continuación en el cuadro No. 17 se cuestionó si habían sido objeto de discriminación por parte de los empleados de la institución, por lo que se exponen los resultados.

**CUADRO No. 17**  
**MUJERES POLICIAS VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN**

<b>DISCRIMINACIÓN</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Si han sido objeto	133	89
No han sido objeto	17	11
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Al preguntar sobre la discriminación de que son víctimas, las mujeres se mostraban muy molestas, manifestando en gran mayoría que Sí, con un 89%, mientras que el 11% manifestó que no, aceptan que sí son objeto de discriminación, pero que no pueden quejarse, porque no hay quien las escuche, ni mucho menos quien les crea.

Esto les afecta ya que son limitadas a su posición de agentes, sin oportunidad de ascender de puesto o de acceder a un mejor grado jerárquico dentro de la institución, entro otros.

Asimismo, como se indica en los objetivos de la presente investigación, se incluye a continuación un resumen gráfico de la problemática que más frecuentemente afronta la mujer en la Policía Nacional Civil.

Al recopilar los datos se encontraron diversas respuestas, por lo que se dividieron las respuestas en 4 clases: Como madre, como esposa, como profesional y otros.

**CUADRO No. 18**  
**PROBLEMAS QUE COMO MUJER TRABAJADORA**  
**HA AFRONTADO**

<b>ROL</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Madre	60	28
Esposa	62	29
Profesional	56	27
Otros	36	16
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

El anterior cuadro muestra las 214 respuestas a la pregunta formulada, esto debido a que se les indicó que se enumerara en orden de importancia la problemática, respondiendo cada una de manera distinta y formulando varias respuestas en cada numeral, de ésta manera que se clasificaron las 214 respuestas en 4 roles: rol de madre, esposa, trabajadora y otros.

De ello se entiende que la mayoría le dio importancia al rol de esposas, por el problema de los desacuerdos conyugales que culminan en separaciones o distanciamiento, coincidiendo en ello 62 entrevistadas.

Seguidamente el rol de madres, debido al abandono de sus hijos/as durante varios días o jornadas extensas, donde coincidieron 60 de las mismas con un 28%; luego el rol de profesionales, donde indican 56 mujeres que hay poca oportunidad de ascender en la institución con un 27% y un saldo del 16% se tomarán como otros roles, entre ellos manifestaron las entrevistadas el acoso sexual y la subestimación del trabajo femenino.

Concluimos en que a las entrevistadas les preocupa principalmente 3 problemas que son:

- \* La desintegración familiar, o sea las separaciones conyugales o problemas de desconfianza (celos).

- \* Descuidar o abandonar a sus hijos por largos períodos.
- \* La poca oportunidad de ascender dentro de la institución.

Otra interrogante que se les planteó a las entrevistadas, fue conocer si se encontraban embarazadas actualmente, con el propósito de conocer la situación actual por la que atraviesan y que pudieran expresar sus condiciones de trabajo, así como demostrar que se tomó en cuenta a éste sector femenino.

**CUADRO No. 19**  
**MUJERES POLICIAS ACTUALMENTE EMBARAZADAS**

<b>EMBARAZADAS</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Sí	11	7
No	139	93
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

El 93% de las mujeres respondieron que no se encuentran embarazadas, mientras que el 7% respondieron que sí lo están; así mismo se pudo observar que la mayoría mostraba temor de quedar embarazada, debido a que es muy difícil por la autorización de permisos correspondientes, lo cual se da a conocer en el cuadro siguiente, donde se hace una síntesis de ésta problemática.

Es de conocer que al entrevistar a las mujeres policías, sobre si se encontraban en estado de gestación se mostraron preocupadas, debido a la responsabilidad y la problemática que tienen que afrontar respecto al cuidado de su futuro hijo/a.



**CUADRO No. 20**  
**PROBLEMÁTICA QUE AFRONTAN EN EL PRE Y POST NATAL**  
**LAS MUJERES POLICIAS**

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Asistir a citas médicas (permisos)	50	34
Falta de consideración	45	30
No contesto	41	27
Ninguno	14	9
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

En la anterior interrogante, se le solicitó a las mujeres que proporcionaran una respuesta seleccionando la que ellas consideren la más importante, de ello se observa que el 34% coinciden en que el principal problemas cuando están embarazadas es la falta de permisos para asistir a sus citas médicas.

Posteriormente, el 30% indica que es la falta de consideración de sus jefes respecto a su estado, en muchos casos no toman en cuenta los riesgos que representa la maternidad en las mujeres, obligándolas a transportarse en pick-ups de la institución, realizar turnos durante toda la noche hasta el amanecer, entre otras tareas que pone en riesgo la salud del nuevo ser y la madre.

Asimismo el 27% no contestó y el 9% manifestó que no han tenido ningún problemas durante sus embarazos, sin embargo algunos jefes son conoedores y respetuosos de la ley, además sensibles a las repercusiones que pueden tener éstas condiciones de trabajo para las mujeres en estado de gravidez.

De ello, el siguiente cuadro cuestiona si las mujeres consideran que tienen en éste empleo, mayoritariamente ventajas o desventajas.

**CUADRO No. 21**  
**OPORTUNIDADES QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE**  
**A LAS MUJERES POLICIAS**

<b>OPORTUNIDAD</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Ventajas	14	9
Desventajas	125	84
No contestó	11	7
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Al apreciar las respuestas anteriores, se observó que 14 mujeres coincidieron en que hay ventajas en ésta trabajo, con un 9%, argumentando que les agradaba mucho su trabajo y les ofrecía la oportunidad de tener un empleo que les proporciona un buen sueldo fijo, situación difícil de encontrar en otros trabajos.

Un 84% manifiestan que existen más desventajas al laborar en la institución, y solamente el 7% prefirió no contestar.

También se les solicitó enumerar algunas ventajas o desventajas, a lo cual muchas no contestaron, sin embargo se recopilaron 225 respuestas, algunas mujeres respondían más de una ventaja o desventaja, debido a que la pregunta se formuló de tipo abierta.

## CUADRO No. 22

### VENTAJAS LABORALES DE LAS MUJERES POLICIAS

VENTAJAS	No.	%
Algunos son conscientes	12	8
Demostrar la capacidad femenina	2	1
Tener un salario fijo	4	3
No contestó	132	88
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.

Como se observa anteriormente, son pocas las mujeres que manifestaron ventajas al laborar en la Policía nacional Civil, entre ellas se nota que coincide el 8% en que solamente algunos son conscientes en el trato y la condición de mujer en el trabajo; un 3% manifiesta que una ventaja es tener un salario fijo, ya que hoy en día es muy difícil obtener un empleo fijo donde el sueldo alcance para cubrir las necesidades más básicas; asimismo el 1% coincide que es una satisfacción laborar en una actividad poco definida para las mujeres, donde se pueda demostrar la capacidad de las mujeres en éste campo.

Sin embargo, es amplia la diferencia de las mujeres que prefirieron no opinar ó que simplemente no encontraron una ventaja, sumando el 88% restante.

A continuación se exponen, las desventajas que las mujeres policías manifestaron a través de la entrevista realizada:

**CUADRO No. 23**  
**DESVENTAJAS LABORALES DE LAS MUJERES POLICIAS**

<b>DESVENTAJAS</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Extensas jornadas	38	21
Maltrato	18	11
Discriminación	23	12
Distanciamiento de la familia	33	18
Abandono del hogar	26	14
Subestimación del trabajo	21	11
Acoso sexual	6	3
Falta de oportunidad	12	7
Inestabilidad conyugal	6	3
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

En el anterior cuadro, se observan 183 variantes, debido a que las entrevistadas manifestaron gran cantidad de desventajas, las cuales se clasificaron de la manera que se aprecia en el referido cuadro No. 23.

Se observa, que mayoritariamente coincidieron con decir que tienen más desventajas, entre ellas están los horarios de trabajo o jornadas son muy largas, con 21% de las respuestas; luego tienen la preocupación de no poder atender los compromisos de la casa con un 18%, evidenciando el rol estereotipado que tienen las mujeres referente al género; aunque trabajan fuera del hogar se sienten culpables de no cumplir con lo estipulado por la sociedad, como lo son los roles de ama de casa, esposa y madre, incuyéndose el abandono del hogar con un 14%.

De ésta manera, también se mencionan otras desventajas como la subestimación del trabajo de mujer con 11%, lo que según se observó muy marcado por las pocas mujeres que han logrado una escala jerárquica superior a la de agente; el maltrato con 11%; la falta de oportunidad con el 7%; el acoso sexual y la dificultad para mantener

una relación afectiva con 3% y finalmente, la existencia de privilegios para ciertos sectores con 3%.

### 3.1.3. Características Sociales

Dentro de las características sociales se incluyen las cuestionantes sobre cómo ha sido el trato de sus jefes, su participación en otras actividades ajenas a la institución; así como de determinar cómo ha sido su formación sobre el conocimiento de los derechos a los cuales tienen derechos como mujeres trabajadoras.

**CUADRO No. 24**  
**CONDUCTA DE LOS JEFES O COMPAÑEROS DE TRABAJO HACIA**  
**LA MUJER POLICIA**

<b>CONDUCTA</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Adecuada	31	21
Inadecuada	87	58
No contesto	32	21
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

La conducta inadecuada ha prevalecido con el 58%, mientras que la adecuada ha obtenido un 21%, así también el 21% de la población objeto de estudio no contestó a la misma.

La conducta inadecuada, se explica que debido a que la mayoría de los empleados de la institución policiaca son hombres y la legislación de la misma, está escrita únicamente contemplando que todos los trabajadores sean del sexo masculino, ésto limita la visión de la incorporación y aceptación del sector femenino como parte importante para el buen funcionamiento de la Policía Nacional Civil.

Debido a que la sociedad es de tipo patriarcal, es difícil actualmente para un ciudadano confiar en la capacidad de la mujer para puestos como éste.

En el siguiente cuadro se analiza si la mujer trabajadora en la Policía Nacional, tiene oportunidad de desempeñar otras actividades fuera del hogar y su trabajo.

**CUADRO No. 25**  
**PARTICIPACION DE LA MUJER POLICIA**  
**EN ACTIVIDADES SOCIALES**

<b>PARTICIPACION</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Si participa	22	15
No Participa	128	85
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.**

El 85% de las mujeres policías no participa en otras actividades y el 15% si desempeña otros roles. Según lo manifestado, la mayoría no tiene tiempo para dedicarlo a sus hogares, mucho menos podrán dedicarse a otras actividades y su tiempo libre, tratan de dedicárselo a sus hijos/as y esposos, tratando de compensar el largo tiempo que no pueden compartir con ellos.

Uno de los derechos de todo ser humano, es el derecho a la recreación y descanso, sin embargo es algo muy difícil para las familias que dependen de la policía, ya que incluso en los asuetos o feriados oficiales del país, nadie tiene derecho a gozarlos, al contrario es cuando nadie puede ver o visitar a sus familiares.

Para comprobar ello a continuación se presenta el cuadro No. 26 en el cual se pretende establecer si conocen sus derechos humanos.

**CUADRO No. 26**  
**CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS**  
**MUJERES POLICIAS**

<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Conocen	37	25
Desconocen	106	70
No contesto	7	5
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente: Investigación de campo, enero 2,000.**

Como se consideró anteriormente, el 70% afirma no conocer sus derechos humanos y el 25% indicó que sí los conoce; mientras que el 5% no contestó la pregunta.

De ello es posible analizar el sometimiento de las mujeres en el trabajo y la ignorancia sobre sus derechos como personas, las limita a querer defenderlos.

Sin embargo, algunas manifestaron durante la entrevista su decepción y falta de interés por conocerlos, ya que según indicaban es en vano, porque no existe quien las defienda o apoye en el momento de exigir sus derechos, situación similar con los derechos laborales, a continuación se observa el cuadro No. 27, en el cual se hace referencia a conocer si las mujeres policías han sido capacitadas por la Policía Nacional Civil, en lo concerniente al tema de derechos humanos.

**CUADRO No. 27**  
**CAPACITACIÓN RECIBIDA POR LAS MUJERES POLICIAS**  
**SOBRE DERECHOS HUMANOS**

<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Fué capacitada	22	15
No fué capacitada	110	73
No contestó	18	12
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de campo, enero 2,000.

Según el cuadro No. 27, el 73% manifestó que no han recibido ésta capacitación, el 15% que sí la recibieron y el 12% no contestó.

Al realizar un análisis general sobre el pumsun de estudios en la academia, se conoció que sí les dan capacitación sobre Derechos Humanos y Laborales, sin embargo es algo muy general que no permite tener una base fundamental.

La Policía Nacional Civil, realiza esfuerzos por brindar una capacitación adecuada a las exigencias del trabajo, sin embargo todas sus leyes y reglamentos fueron elaboradas por personal de la Guardia Civil de España, sin tomar en cuenta la diferencia de cultura; esto es algo que los jefes de la institución deseaban evitar, en varias ocasiones no estaban de acuerdo con ello, pero la presión e injerencia española fué y es a la fecha dominante.

Asimismo se les preguntó, sí conocían sus derechos laborales, que los enunciaran, a lo que la generalidad no contestó; entre las pocas respuestas algunas mencionaron derecho al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la maternidad, la igualdad y la lactancia. Con lo cual se responde a la hipótesis formulada, sobre el desconocimiento de las leyes que favorecen a la mujer trabajadora.

Para finalizar se expone el listado, en donde se obtuvieron 276 comentarios o sugerencias finales, así como algunos problemas que las mujeres policías desean que se



conozcan, con la esperanza de que se tomen en cuenta para el logro de mejores condiciones de trabajo.

Esta problemática es expuesta por las mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil, quienes tuvieron a bien incluir en sus boletas de forma voluntaria; de las cuales se han elegido las 10 de mayor incidencia en las respuestas, presentándose a continuación el resumen sobre las mismas:

**CUADRO No. 28**  
**PROBLEMÁTICA DE LA MUJER EN LA**  
**POLICIA NACIONAL CIVIL**

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Temor	48	18
Discriminación	46	17
Extensas jornadas laborales	41	15
Maltrato	35	13
Desvalorización	27	10
Desintegración familiar	20	8
Desconocimiento	17	5
Acoso sexual	17	5
Incumplimiento de la ley	13	5
Otros	12	4
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación de Campo, enero 2,000.

Concluyendo con ésta agrupación de datos, se puede observar que el principal problema de las mujeres policías, es el temor que existe al no poder expresar su incormformidad y esto se extiende también al sector masculino.

Actualmente, las normas disciplinarias de la institución son muy severas, el régimen disciplinario clasifica las faltas como leves, graves y muy graves; donde las faltas leves pueden ser el hecho de cargar la camisa del uniforme manchada de comida

o sucia por cualquier motivo, incluso por motivo del trabajo, sin embargo no toman en cuenta que están la mayoría de su tiempo en su lugar de trabajo.

Las mujeres manifestaron que desearían que alguna persona se ocupara de su problemática, o que hubiese algún lugar dentro de la institución que comprendiera que son mujeres y que tratan de hacer su mayor esfuerzo, coincidiendo en ello un 10% de ellas y que se valore y reconozca que ellas también tienen la necesidad del empleo.

Además sugieren que las jornadas de trabajo sean disminuidas, para que ya no les imposibilite tener contacto directo con sus hogares, debido a que deben decidir entre el hogar o su trabajo, sin embargo no pueden renunciar debido a la necesidad del ingreso económico, a pesar de sacrificar a sus hijos/as y esposo, o que tomen como referencia un lugar de servicio cercano a sus residencias, para que en horas de disponibilidad pudieran salir un momento.

Las mujeres necesitan un trato equitativo de acuerdo a las diferencias de género, y no ser tratadas inadecuadamente como lo solicitan 35 mujeres con un 13% y el 10% piden que se reconozca su trabajo y su esfuerzo diario; el artículo 34 inciso b de la Sección de Obligaciones, de la Ley de la Policía Nacional Civil indica:

“Proteger y respetar la dignidad de las personas, los derechos humanos, la constitución y las leyes de la República, cualesquiera sean las circunstancias en que hayan de cumplir con su misión”

Entonces se preguntan ¿cómo es posible que tengan que darle cumplimiento al artículo anterior, si dentro de la misma institución no se tienen las consideraciones ni el respeto con sus mismas compañeras o compañeros?

Sin embargo no todos los jefes o compañeros son iguales, en la institución existe mucha gente con deseos de hacer lo correcto, de cumplir con su deber, saben que ésta institución es de carácter social y conocen su importante rol dentro de la sociedad, por lo que es importante valorar e incentivarlos como ejemplos de lo que debe ser en realidad un servidor público.

Como se mencionó, la injerencia española es dominante dentro de la institución, por lo que no han tomado la parte humana como algo importante, sino

solamente quieren obtener resultados, ya que España ha proporcionado, como parte de los Acuerdos de Paz, el elemento humano para reestructurara la institución y el país de Holanda los recursos económicos para llevarlo a cabo.

La institución ha tenido muchos avances indiscutiblemente, sin embargo la parte humana debe ser la parte principal del cambio, no se puede destruir la dignidad humana y hogares de las/os guatemaltecos y pretender obtener solo resultados cuantitativos.

En lo referente a las hipótesis, se observa que efectivamente la legislación policial se elaboró sin tomar en cuenta la perspectiva genérica del trabajo, por lo que no existen políticas institucionales a favor de las mujeres policías.

Sin embargo no todo es negativo, actualmente las autoridades de la institución realizan esfuerzos para lograr cambios que puedan modificar la posición laboral de la mujer en la Policía Nacional Civil.

## CAPITULO 4

### PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

#### 4.1. Datos de Identificación

- **Programa:** Capacitación sobre los Derechos Laborales de la Mujer en la Policía Nacional Civil.
- **Período de realización:** Del 2,001 al 2,002.
- **Lugar:** Policía Nacional Civil.
- **Responsable:** Trabajadora Social
- **Participantes:** Equipo Multidisciplinario: Trabajadoras Sociales, Profesionales del Derecho y Psicólogos.  
Director General de la Policía Nacional Civil  
Todo el personal que labora en la institución.

#### 4.2. Justificación

La Policía Nacional Civil es una institución que nace como producto de la Firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera de 1996, por lo tanto debe contener un estricto respeto a los derechos humanos, como parte de su doctrina esencial.

La antigua Policía Nacional no gozaba de buena reputación y respeto ante la sociedad guatemalteca, por lo tanto según el Decreto 11-97 del Congreso de la República, nace la Policía Nacional Civil, la cual es gestada con el deseo de brindar a la ciudadanía una nueva institución de seguridad, en la cual puedan confiar y atiendan las expectativas que la población.

De ésta manera en el año 1997 bajo la estricta supervisión española, inicia labores reclutando nuevo personal e instruyéndolo por 6 meses consecutivos y retroalimentando al personal ya existente por un período de 3 meses; período en el que se enseñan los avances más significativos en materia policial y se incluye material

sobre el cumplimiento de los Derechos Humanos y buena conducta, tanto dentro como fuera de la institución.

Sin embargo se dio prioridad a la parte material e infraestructura de la institución, se pretendía dar una imagen inmediata a la población para demostrar que cumplían los requerimientos de los Acuerdos de Paz; extendiéndose de sobre manera los horarios y las obligaciones de los empleados/as reduciendo al máximo sus derechos, con el objeto de obtener el mayor rendimiento a cambio de un salario mensual atractivo, pero sin embargo, no justifica el abandono y desintegración de las familias guatemaltecas.

De ello se ha detectado que la institución cuenta con el deseo de servir cada vez mejor a la población, que sus autoridades se encuentran en la mejor disposición de desempeñar en trabajo que beneficie a la todos en general, por lo tanto es seguro que tendrán la buena voluntad de implementar medidas para brindar la información necesaria a todos los elementos de la institución, así como hacer conciencia en todos los empleados de la importancia de respetar la integridad tanto de hombres como de mujeres, respetando su diversidad genérica, lo cual es una realidad en nuestra sociedad.

Con el presente programa, se pretende concientizar tanto a hombres como mujeres, sobre el respeto que debe imperar dentro de la institución y especialmente a la condición de mujer trabajadora, lo que indudablemente repercutirá en el comportamiento de los policías frente a la ciudadanía en general.

Para ello es necesario implementar un programa de capacitación dirigido a hombres y mujeres, porque aunque el objetivo es mejorar las condiciones de las mujeres que laboran en ésta institución, es necesario integrar a los hombres, debido a que si se incluyera únicamente a las mujeres, el problema se resolvería parcialmente.

Además, se observa en la sociedad el aumento descontrolado de la delincuencia, situación que aparentemente al inicio de la apertura de la Policía Nacional Civil había disminuido.

Al hacer un análisis sobre la situación actual, se concluye que una de las explicaciones es que los elementos de la institución se encuentran presionados, ya que

son seres humanos, situación que las autoridades y la población no comprenden, debida a que el policía lleva casi 3 años laborando, incluyendo los asuetos o feriados que todos los demás ciudadanos gozan.

Al llevar a cabo el presente programa, se pretende concientizar a todos los sectores involucrados con el funcionamiento de la Policía Nacional Civil, con el objeto de hacer del conocimiento de los mismos las necesidades y debilidades de dicha institución, realizándose una adecuada supervisión y retroalimentación de los temas más urgentes, creándose así una convivencia más solidaria y fomentando el bienestar social de las/os trabajadoras, que posteriormente se proyectará hacia la ciudadanía.

### **4.3. Objetivos**

#### **4.3.1. Objetivos Generales**

- Impulsar un programa de capacitación, para concientizar a todos los sectores que integran la Policía Nacional Civil sobre desarrollo institucional y los derechos humanos.
- Impulsar un proceso de valoración de la parte humana de la Policía Nacional Civil, elevando el espíritu de compañerismo y ayuda mutua dentro de la institución de acuerdo a sus condiciones de género.
- Concientizar a los/as miembros de la institución, sobre la importancia del enfoque de género en las relaciones y desarrollo institucional, lo cual es parte del cumplimiento de los Acuerdos de Paz.
- Abrir un espacio que brinde a los/as empleadas de la policía confianza, para erradicar el temor y fortalecer los lazos afectivos y de ayuda mutua, como parte importante en el desempeño de sus labores diarias.

#### **4.3.2. Objetivos Específicos**

- Lograr que las/os empleados de la institución asuman una actitud más humana, que beneficie sus relaciones interpersonales en el campo laboral.

- Proporcionar a las mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil, una oportunidad de conocer y hacer valer sus derechos.
- Brindar asesoría legal en los casos de prepotencia o violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.
- Constituir el primer paso, para lograr la mejoría de las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en la Policía Nacional Civil, para que al finalizar la ejecución del presente programa, se tenga conciencia de la importancia de lograr la apertura de una oficina que vele por los derechos y atención integral de la mujer trabajadora en ésta institución.

#### **4.4. Metas**

Con el desarrollo del presente programa se pretenden alcanzar las siguientes metas:

- Elaborar un programa que desarrolle cinco proyectos de capacitación.
- Integrar activamente a los cinco órganos de mando de la Policía Nacional Civil en el desarrollo del programa.
- Integrar un equipo multidisciplinario con el personal adecuado que labora en la institución.
- Implementar un programa de capacitación sobre los derechos laborales en la Policía Nacional Civil a nivel nacional.
- Organizar a la población policial en 5 zonas, de acuerdo a la división geográfica del país.
- Ejecutar 1 proyecto de capacitación en cada zona geográfica del país, de la siguiente manera: zona central, zona oriente, zona occidente, zona norte y zona sur; los cuales tendrán una duración de 2 mese cada uno.
- Elaborar una evaluación final sobre el programa realizado, al finalizar el año 2,002.
- Elaborar un informe final sobre los alcances y el cumplimiento del presente programa y así mismo evaluar el impacto dentro de la institución.

## **4.5. Metodología**

Para la realización del presente programa, es necesario definir el proceso que permita desarrollar todas las actividades planificadas. Para ello se seguirán las siguientes fases:

### **4.5.1. Fase de Planificación**

Para el logro de los objetivos y metas planteadas, es necesaria una planificación sistematizada, la cual se llevará a cabo con el objeto de justificar y calendarizar todas las actividades del programa.

### **4.5.2. Fase de Organización**

La organización del programa estará a cargo de la Trabajadora Social responsable, quien planificará en coordinación con el equipo multidisciplinario, así también se encargará de supervisar todas las actividades y el cumplimiento del presente programa.

Para el efecto se realizarán reuniones de trabajo de manera quincenal y mensual, donde la Trabajadora Social responsable deberá establecer una coordinación y canalización de todos los detalles necesarios para su cumplimiento.

Así mismo el Director General de la Policía Nacional Civil debe autorizar la ejecución del mismo, por ser la escala mayor de mando dentro de la institución; posteriormente dirigirá sus ordenes a donde corresponda para obtener los materiales y equipo necesarios para su realización, dentro de los cuales está la Subdirección General de Personal a través de la Jefatura de Enseñanza, la cual es la encargada de los aspectos de capacitación en la Policía Nacional Civil.

### **4.5.3 Fase de Coordinación**

Se establecerá coordinación interinstitucional para lograr el apoyo dicho programa, como lo son: La Procuraduría de los Derechos Humanos, El Ministerio de Trabajo, El Ministerio de Gobernación y la Universidad de San Carlos de Guatemala



entre otras; esto a través de la Trabajadora Social, quien en coordinación del equipo multidisciplinario delegará funciones para el mejor aprovechamiento del recurso humano y material.

#### **4.5.4. Fase de Ejecución**

Esta parte del programa es referente a la ejecución directa del mismo, la cual se llevará a cabo regionalizando el territorio nacional en 5 zonas: central, sur, oriente, occidente y norte del país, con el objeto que la supervisión sea de manera sistematizada y agilizar así el trabajo.

Durante ésta fase se desarrollarán los contenidos siguientes:

- los derechos laborales,
- los derechos humanos,
- las relaciones laborales con enfoque de género,
- la importancia de la solidaridad entre compañeros de trabajo,
- relaciones interpersonales y
- el trabajo en equipo, entre otros.

#### **4.5.5. Fase de Supervisión**

La supervisión estará a cargo de la Trabajadora Social, quien tendrá la responsabilidad directa en coordinación con el equipo multidisciplinario, de velar por el cumplimiento de todas las actividades establecidas, durante todo el proceso del programa.

#### **4.5.6. Evaluación**

Se realizan evaluaciones bimestrales sobre el proyecto realizado, para supervisar su cumplimiento. Asimismo la evaluación deberá contemplar el uso adecuado del material y mobiliario asignado, de la misma manera que el desempeño del equipo multidisciplinario. También es indispensable evaluar el impacto social que tendrá el programa, lo cual se llevará a cabo al finalizar el mismo.

#### **4.5.7. Fase de Retroalimentación**

Con base a los resultados parciales y finales que se tengan del cumplimiento de las actividades programadas, se evaluarán los resultados e impacto social interno y externo, parte fundamental para elaborar un análisis profundo del trabajo realizado, así como identificar los intereses y necesidades que puedan constituirse en la base para futuros programas que beneficien a la comunidad policial y por ende a la ciudadanía en general.

#### **4.6. Cronograma de Actividades:**

Se adjunta al final de la propuesta.

#### **4.7. Recursos:**

Para la implementación del presente programa es indispensable que sean proporcionados los siguientes recursos:

##### **4.7.1. Humanos**

- Director General de la Policía Nacional Civil
- Equipo Multidisciplinario Trabajadora Social, Abogado, Sicólogo entre otros especialistas.
- Personal técnico de apoyo
- Secretaria
- Personal que labora en la institución

##### **4.7.2. Material y Equipo**

- Materiales de oficina y mobiliario completo
- T.V, video, retroproyector, pizarra, etc.
- Computadora
- Material audiovisual

#### **4.7.3. Institucionales**

- Policía Nacional Civil
- Universidad San Carlos de Guatemala
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Nacional de la Mujer
- Procuraduría de los Derechos Humanos
- Organizaciones e instituciones que trabajan por el bienestar de la mujer

#### **4.7.4. Físicos**

Una oficina que se ubique en la Dirección General de la Policía Nacional Civil, para su mejor ubicación; la cual debe ser amplia, ventilada y de agradable estancia, así mismo completamente equipada, lo cual es necesario para llevar a cabo el presente programa con éxito. El equipo mínimo constará de:

- 5 escritorios con sus sillas
- 8 sillas para los visitantes
- 3 computadoras con todo el equipo completo (incluyendo impresoras)
- 4 archivos de metal de 4 gavetas
- 1 mesa grande para reuniones con sus sillas
- 1 cafetera grande
- 3 escritorios para computadoras con sus sillas
- Equipo completo de audiovisuales.

#### **4.7.5. Financieros**

El financiamiento necesario para el presente trabajo, debe ser asignado por el Director General de la Policía Nacional Civil, de acuerdo al presupuesto de la institución. Los gastos del pago de profesionales corren por cuenta de la institución.

Los recursos de mobiliario y equipo, deberán ser coordinados por la dependencia correspondiente, para su respectivo traslado y asignación para el presente programa.

De ésta manera se hace necesario el planteamiento de un presupuesto, el cual se manifiesta de la siguiente manera:

* Gastos de papelería en general	Q. 10,000.00
* Gastos de traslado y viáticos	20,000.00
* Compra del mobiliario y equipo	70,000.00
* Audiovisuales	5,000.00
* Otros gastos	<u>10,000.00</u>
TOTAL	Q. 115,000.00

#### 4.8. Integración del Equipo Multidisciplinario

Para una mejor coordinación del trabajo, la delegación de responsabilidades y de acuerdo a la especialidad de cada profesional, a continuación se detalla cuál es el personal necesario para la ejecución del presente programa:

EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	FUNCIONES
1 Trabajadora Social	Responsable del programa
4 Trabajadoras Sociales	Encargadas de la Organización de grupos e impartir las charlas
2 Profesionales del Derecho	Asesorando referente a legislaciones
2 Psicólogos	Apoyo e impartir charlas
1 Contador	Encargado de las finanzas del programa
1 Mensajero	Encargado de la correspondencia
1 Secretaria Bilingüe	Encargada de la secretaría

#### **4.9. Evaluación**

Las actividades del presente programa, serán evaluadas sistemáticamente de forma bimensual, de acuerdo a como se ejecutarán los proyectos que lo conforman.

Así también, al finalizar el programa se realizará una evaluación final, analizando el cumplimiento de lo especificado en cada proyecto, tomándose en cuenta el impacto del mismo, tanto dentro como fuera de la institución.

Para su efecto deberán participar todos los integrantes del equipo multidisciplinario, de acuerdo a su campo de acción y su especialización profesional; para ello se deben utilizar técnicas como: la observación, la entrevista, reuniones, etc.

La evaluación tendrá como objetivo principal, establecer el cumplimiento de lo calendarizado e impacto del mismo, así mismo conocer las limitantes y acciones positivas que se llevaron a cabo durante el programa.



#### 4.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

No.	ACTIVIDAD	LUGAR	FECHA	RESPONSABLE	OBSRVACIONES
1	<b>FASE DE PLANIFICACIÓN:</b> Elab. del Programa de Capacitación Sobre Derechos Laborales en la PNC.	Oficina Cap. PNC.	Nov. 2.000	Trabajadora Social	Elab. de Proyectos
2	Evaluación Inicial y aprobación del programa.	Despacho Director Gral. de la PNC	Enero 2,001	T.S. y Dr. Gral. PNC	Lograr todo el apoyo
3	<b>FASE DE ORGANIZACIÓN:</b> Integración Equipo Multidisciplinario	Of. Cap. PNC	1-15 feb. 2,001	Depto. Personal PNC	Integrar equipo de trabajo
4	Coord. y abastecimiento del material y equipo.	Of. Cap. PNC	16-28 feb. 2,001	Logística PNC y Equipo Mult.	Obtener todo el material y mobiliario.
5	Coord. del Trabajo Multiprofesional	Of. Cap. PNC	1-15 marzo 2,001	Equipo Mult.	Delegar responsabilidad
6	<b>FASE DE COORDINACIÓN:</b> Coord. Interinstitucional	Organizaciones relacionada al tema	16-31 marzo 2,001	Equipo Mult.	Relaciones interinstitucionales
7	Elaboración y reproducción de material	Of. Cap. PNC	Abril 2,001	Equipo Mult.	
8	<b>FASE DE EJECUCIÓN:</b> Ejec. Proyecto Región Central	Región Central	1 may-15 jun 2,001	Equipo Mult.	
9	Evaluación Parcial	Of. Cap. PNC	16-30 jun. 2,001	Equipo Mult.	Evaluar proceso
10	Ejec. Proyecto Región Sur	Región Sur	Jul-agosto 2,001	Equipo Mult.	
11	Ejec. Proyecto Región Oriente	Región Oriente	Sep-oct.2,001	Equipo Mult.	
12	Evaluación Anual	Of. Cap. PNC	Nov. 2,001	Equipo Mult.	Evaluar Proceso
13	Vacaciones del Equipo Mult.	-----	Dic. 2,001	-----	
14	Ejec. Proyecto Región Occidente	Región Occidente	Enero-feb. 2,002	Equipo Mult.	
15	Ejec. Proyecto Región Norte	Región Norte	Marzo-abril 2,002	Equipo Mult.	
16	Evaluación Final	Of. Cap. PNC	May-Jun. 2,002	Equipo Mult.	Evaluar todo el proceso (logros-limitantes)
17	retroalimentación	Of. Cap. PNC	Jul.-Agost.2,002	Equipo Mult.	Sistematizar el Programa Prpuesta de trabajo.

## CONCLUSIONES

1. La presente investigación se enfocó hacia las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil, la cual al identificar su problemática, ha ofrecido alternativas de solución a favor de las mismas, canalizándose éstas en una propuesta de trabajo dirigida a elevar el conocimiento y promoción social del sector femenino de dicha institución.
2. La situación laboral de la mujer en la Policía Nacional Civil, merece la atención de las autoridades del Ministerio de Gobernación, así como de las instituciones que velan por el bienestar de las mujeres trabajadores del país.
3. La Policía Nacional Civil es una institución que nace de los Acuerdos de Paz de 1996, la cual debe regirse estrictamente a las ordenes y leyes vigentes, sin embargo no se tomó en consideración la parte humana ni el enfoque de género, necesarios para lograr el mayor aprovechamiento del recurso humano.
4. Las condiciones de trabajo han deteriorado el desarrollo integral de la mujer, referente a la salud física y psicológica, limitándose el desarrollo integral de las mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil.
5. Se estableció que las condiciones socio-económicas de las mujeres que trabajan en la Policía Nacional Civil son precarias, situación por la que se ven obligadas a soportar discriminación en su contra, debido a que no se atreven a denunciarlo por temor a represalias e incluso perder su empleo.
6. La falta de capacitación referente a sus derechos laborales y humanos, da como producto relaciones laborales inequitativas que obstaculizan un adecuado desempeño en sus actividades.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario ejecutar un programa de capacitación sobre los derechos laborales que tiene la mujer que trabaja en la Policía Nacional Civil, con lo cuál se alcance un ambiente de solidaridad y convivencia social basada en el respeto a la dignidad.
2. Fomentar el conocimiento de las leyes que protegen a las mujeres trabajadoras, para lograr así la concientización sobre su importancia en el desempeño de sus labores diarias y su desarrollo integral.
3. Se recomienda que para la ejecución del Programa sobre la Concientización del Cumplimiento de los Derechos Laborales en la Policía Nacional Civil, se coordine con a las autoridades de manera interinstitucional, lográndose así resultados positivos que beneficien a todas/os los empleados de la institución.
4. Es necesaria una revisión consciente de la actual ley y reglamentos de la Policía Nacional Civil, para adecuarla a la realidad del país y las relaciones de género; para que de ésta manera se elaboren políticas institucionales a favor de las mujeres policías.
5. Tomar en cuenta que la parte esencial de toda institución es la parte humana, el bienestar repercute en la eficiencia y rendimiento del trabajo e impacto social de las mujeres policías.
6. Debe darse apertura a una oficina interna de la Policía Nacional Civil, que se encargue de supervisar el cumplimiento de los derechos laborales y apoye las iniciativas en pro del bienestar de la población policial, en especial los casos relacionados con el bienestar integral de las mujeres policías.

7. El aporte profesional del Trabajo Social, en una institución como la Policía Nacional Civil es muy importante, debido a la naturaleza del trabajo que se realiza en ella, así como las características especiales y su filosofía de servicio desinteresado hacia la comunidad.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Acuerdos de Paz Firme y Duradera, Guatemala, 1996.
2. Altolaquirre, Marta, Instrumentos de Derechos Humanos de Protección a la Mujer, Oficina Nacional de la Mujer, Guatemala, 1999.
3. Ander-Egg, Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social, 10ª. Ed. Editorial Armeño S.A., México, 1989.
4. Asociación Vamos Mujer, ¡Mujer Tenemos Derechos!; Las Mujeres y sus Derechos en el Trabajo, Guatemala, s/f.
5. Cárcamo Zaparoli, Laura Estela, Planificación para el Género, Oficina Nacional de la Mujer, Guatemala, 1996.
6. Castro Molina, Fernando Alberto, Normas Laborales que Benefician a la Mujer Trabajadora, antes y después del Parto en los Centros de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, s/f.
7. Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 14-41, Guatemala, 1961.
8. Congreso de la República de Guatemala, Constitución Política de Guatemala, Guatemala, 1985.
9. Congreso de la República de Guatemala Decreto 99-97, Reforma de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado (Reforma al Decreto 63-88), Guatemala, 1999.
10. Congreso de la República de Guatemala, Ley para la Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99, Guatemala, 1999.
11. Congreso de la República de Guatemala, Normativa Policial de Guatemala, Decreto 11-97 Ley y Reglamentos de la Policía Nacional Civil, Tomo I, Academia Policía Nacional Civil, Guatemala, 1997.
12. Congreso de la República de Guatemala, Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, Código de Trabajo, Guatemala.

13. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), Ratificada por Guatemala mediante el Decreto 69-94, Guatemala, 1994.
14. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada mediante el Decreto 49-82, Guatemala, 1982.
15. Díaz Argueta, Julio César, Conceptualización del Trabajo Social, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1992.
16. Escuela de Trabajo Social, Enfoque de Género, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1997.
17. Escuela de Trabajo Social, Trabajo Social y los Acuerdos de Paz, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, s/f.
18. Escuela de Trabajo Social, Trabajo Social y los Acuerdos de Paz, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, s/f.
19. Fundación Arias Para La Paz y El Progreso Humano, Análisis Comparativo de la Oferta de Capacitación Laboral para las Mujeres en Centro América, Costa Rica, 1998.
20. Fundación Arias para la Paz y el Desarrollo Humano, La Capacitación de las Mujeres para el Trabajo, San José, Costa Rica, s/f.
21. Fundación Tomás Moro, Diccionario Jurídico Esparsa, Editorial Esparsa Calpe S.A., Madrid, España, 1998.
22. Larousse, Diccionario Enciclopédico, 3ra. Edición, editorial Larousse Bordas, Colombia, 1998.
23. Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar (Nacional), Decreto 97-96, Guatemala, 1996.
24. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por Guatemala, Guatemala, 1998.
25. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Sección y Capacitación de la Mujer Trabajadora, Cartillas de Información General, Guatemala, 1998.

26. Monzón García, Samuel Alfredo, Introducción al Proceso de la Investigación Científica, Editorial Tukur, 1ra. Edición, Guatemala, 1993.
27. Noriega Castillo, Carlos F., Algunos Elementos para Realizar Diseños de Tesis o Trabajos de Investigación, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1995.
28. Oficina Nacional de la Mujer, Acción Nacional en Pro de los Derechos de la Mujer Trabajadora, Guatemala, 1999.
29. Oficina Nacional de la Mujer, El Trabajo como un Derecho y Obligación Social; Derechos y Obligaciones de las Personas Empleadoras y Trabajadoras; Contratos de Trabajo, Guatemala, 1998.
30. Oficina Nacional de la Mujer, La Mujer y sus Derechos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, s/f.
31. Portes, Alejandro y Kincai, A. Douglas, Teoría de Desarrollo Nacional, Desarrollo Económico y Participación de las Mujeres, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, s/f.
32. Ramos Donaire, José María, Derecho del Trabajo Guatemalteco, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, s/f.
33. Rodríguez, Alicia, Síntesis de la Situación de las Mujeres y las Niñas Guatemaltecas, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Nacional de la Mujer, Guatemala, 1998.
34. Sagastume, Marco A, ¿Qué son los Derechos Humanos?, Cuaderno Educativo No. 1, Guatemala, 1997.
35. Zubirreta, Armando F, La Aventura del Trabajo Intelectual, Como Estudiar e Investigar, 2da. Edición, México, 1986.