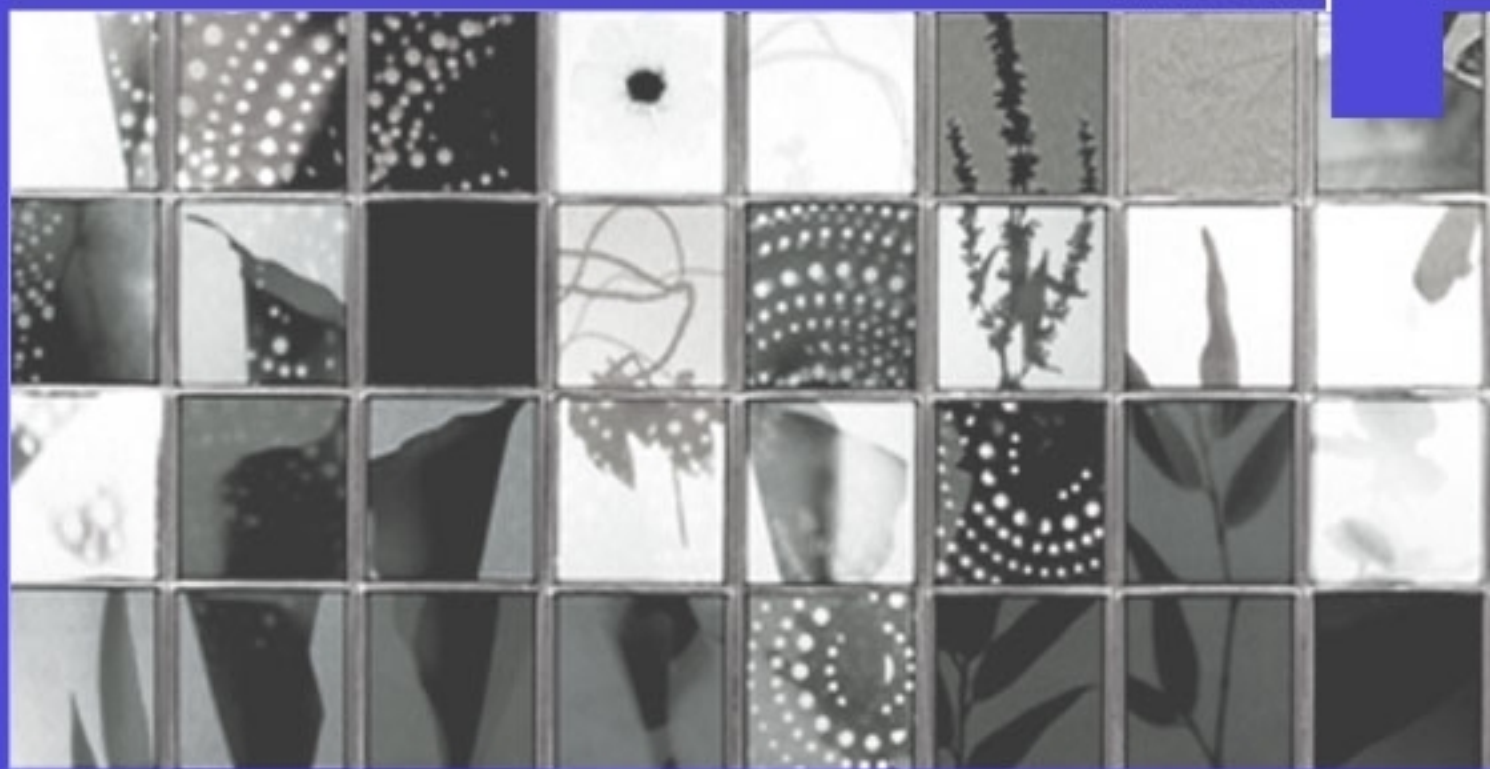


La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz

María Teresa Álvarez

Enero 2009



El caso de Guatemala



INDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
INTRODUCCIÓN: ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE SEGURIDAD EN GUATEMALA	4
GÉNERO EN UN CONTEXTO DEMOCRÁTICO	7
SITUACIÓN GENERAL DE LA MUJER EN GUATEMALA:.....	12
Datos básicos.....	12
Normativa Jurídica de protección a la mujer guatemalteca	15
SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS	18
Contexto Histórico	18
Legislación en materia de igualdad de oportunidad en las Fuerzas Armadas.....	19
Situación de la mujer	20
SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL	26
Fuerzas de Seguridad Interna: la Policía Nacional Civil	26
Legislación o normativa en materia de igualdad de oportunidades en las PNC	28
Contexto histórico de la incorporación de la mujer a la Policía Nacional Civil.....	30
Situación de la mujer	30
OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	36
Sectores de las Fuerzas Armadas y de la Policía relacionados y que participan con las operaciones de paz.....	36
Debates legislativos para la autorización de la salida de tropas al extranjero	37
Participación de Guatemala en operaciones de paz de Naciones Unidas	37
Participación de la mujer en operaciones de paz	39
Convocatoria.....	40

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo responde a un proceso de investigación acerca de la participación de la mujer en instituciones, que en su momento fueron creadas para hombres, tales como las Fuerzas Armadas (FFAA), la Policía, para Guatemala la Policía Nacional Civil (PNC), y las Operaciones de Paz.

El interés en estos temas esta orientado a verificar la aplicación y respeto de los Derechos de la Mujer en este campo de actuación; y en el interés mundial por la búsqueda de la equidad de Género en todos los ámbitos donde la mujer se desempeña.

A pesar de que el análisis del tema de género es complejo, este documento se limita a exponer como se desarrolla la mujer dentro de estas instituciones, y los cambios que se han dado a partir de la Firma de los Acuerdos de Paz, dentro de las FFAA y la PNC especialmente para lograr la integración de las mujeres.

En Guatemala la violación a los derechos de las mujeres es una realidad que se acepta y se tolera, primero por se ve como natural, sustentado en patrones culturales discriminatorias hacia la mujer y por las condiciones de vulnerabilidad en las que ellas se desarrollan, también por la impunidad derivada de un marco legal deficiente y por la falta de aplicación de las leyes y de la justicia.

Todas las formas de discriminación hacia la mujer es una problemática mundial, reconocida por organizaciones internacionales como la Organización de Naciones Unidas, como una grave violación a los derechos de las mujeres y por ende al pleno desarrollo de las sociedades.

En fin, se pretende lograr una reflexión acerca de que ideas, comportamientos y actitudes promueven las desigualdades de género y que medidas se han ido implementando a partir del proceso de modernización del sector seguridad en Guatemala. Para ello se hace mención, en un breve detalle, de cómo se desarrolla la mujer dentro de las fuerzas armadas, la Policía y las Operaciones de Paz, especialmente en cuanto a sus condiciones laborales se refiere.

INTRODUCCIÓN: ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE SEGURIDAD EN GUATEMALA

De gran importancia para Guatemala son los años ochenta, ya que atraviesa por una serie de transformaciones. Primero, finaliza con una serie de gobiernos autoritarios; segundo, inicia su proceso de democratización al elegir un gobierno por la vía democrática; tercero, elabora una nueva constitución más acorde a la realidad nacional; y cuarto, se comienza a dar pasos hacia la firma de los “Acuerdos de Paz¹”, proceso que tardaría diez largos años de negociaciones; todo esto, con el fin de concluir con años de enfrentamiento armado interno que dejó graves secuelas y para la construcción de un Estado democrático con desarrollo sostenible y en paz.

A partir de estos cambios, durante la década de los noventa, se llevan a cabo modificaciones en la concepción sobre el modelo de estado y la configuración del sistema político. Se transita de un modelo autoritario y de un estado preocupado y centrado en el control y la represión; hacia un modelo democrático centrado en atender las necesidades y demandas ciudadanas; elementos sustanciales del nuevo paradigma de la “Seguridad Humana, Integral y Democrática”.

Estas nuevas consideraciones sobre seguridad parten de atender a la persona como eje central, considerando las características diferenciadas de la población. Aquí es donde toma auge la promoción de los derechos de poblaciones vulnerables como: la niñez, la adolescencia y la juventud; la mujer y los pueblos indígenas.

Para lograr alcanzar los objetivos de la paz y el desarrollo sostenible, este paradigma sobre seguridad humana, integral y democrática, pondera el respeto y promoción de los derechos humanos, la participación social amplia y representativa, el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y el pleno empleo del estado de derecho.

En este nuevo modelo de seguridad, tanto la Policía Nacional Civil como el Ejército debían pasar por un proceso de reestructuración ideológica, ya que durante mucho tiempo, y en especial, durante la época del conflicto armado interno estas instituciones obedecían a la concepción de proporcionar y garantizar la seguridad del gobierno contra cualquier amenaza tanto interna como externa, de esta manera, la policía apoyaba al ejército a combatir cualquier manifestación que según ellos “alteraba el orden público y amenazaba la estabilidad del gobierno”.

Concluido el Conflicto Armado Interno y la firmada la Paz 1996, las fuerzas de seguridad del país adscribieron a este nuevo modelo de seguridad, el cual se enmarca en la defensa y garantía de los derechos humanos, la prevención del delito y el acercamiento a la población. Es así, como estos acuerdos se constituyen en la guía que orientará el proceso destinado a revertir las secuelas de un pasado autoritario, a reducir las causas que dieron origen a 36 años de conflicto armado y al establecimiento, en definitiva, de un sistema democrático

¹ Los Acuerdos de Paz, son un compendio de acuerdos, entre ellos: *Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática*, *Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas*, *Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria*, *Acuerdo Global sobre Derechos Humanos y el Acuerdo de Paz Firme y Duradera*. Firmados hasta el 29/12/1996, ponen fin al enfrentamiento armado interno que sumió al país en una época donde no hubo respeto por los derechos humanos. El enfrentamiento armado interno inicio en la década de los años '60, debido a la situación de extrema pobreza, la falta de educación, deficiencias en la prestación de servicios de salud, el problema agrario, la exclusión y marginación de los indígenas, y la debilidad de las instituciones estatales, entre otras desigualdades económicas, políticas y sociales que no permitían el desarrollo de la sociedad guatemalteca. Un grupo de oficiales del ejército insatisfechos con el gobierno del General Idigoras Fuentes se levantaron en armas ante la imposibilidad de cambios políticos por otra vía. El Estado respondió con la contrainsurgencia, supermilitarizando la sociedad.

responsable de garantizar la paz y el desarrollo sostenible; ello en la medida que se respeten y se cumplan las premisas mencionadas.

Específicamente, el *Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática*, es el marco que guiará el proceso de modernización del Estado y sus Instituciones, fortaleciendo así, los tres poderes de gobierno. Al Legislativo se le confiere la responsabilidad de legislar fomentando la modernización. Al sistema de Justicia se le propone una reestructuración total para impedir la impunidad y la corrupción. Y al Ejecutivo le propone un nuevo modelo de seguridad, “la protección de los ciudadanos de una amenaza externa que sería responsabilidad del Ejército y de una amenaza pública que sería responsabilidad de la Policía Nacional Civil, pero sobre todo de garantizar que los ciudadanos gocen a plenitud de todos sus Derechos Humanos.

En este contexto, a la Policía Nacional Civil se le deja como responsabilidad la Seguridad Pública y para un eficiente trabajo el Acuerdo propone: unificar la policía nacional y la guardia de hacienda en una sola policía, reformar la Ley de la PNC, una reestructuración, la carrera policial únicamente a través de la “Academia”, y mejorar la calidad de vida de los agentes a través de salarios dignos.

El Acuerdo también establece que el Ejército tiene como función principal mantener la soberanía del país y la integridad del territorio y propone: hacer otra doctrina militar fundamentada en el respeto de los DDHH, reducción de efectivos del ejército en un 33%, recursos asignados de acuerdo a las funciones que desempeñe, la eliminación del servicio militar obligatorio, desmovilización de los Comités Voluntarios de Defensa Civil CVDC y de las Patrullas Militares Ambulantes y la reinserción a la sociedad de los miembros movilizadas, redespliegue de las fuerzas militares y un entrenamiento militar congruente con el nuevo sistema educativo militar que garantice la dignidad de los participantes, la observancia de los derechos humanos y la vocación de servicio al pueblo.

Este mismo acuerdo promueve la participación social a través de la descentralización y el fortalecimiento del poder local y promueve la participación de la Mujer en el fortalecimiento del poder civil, reconociendo y valorando el trabajo de la mujer en el desarrollo social y compromete al gobierno a crear los medios para la erradicación de la discriminación hacia la mujer por motivos de género. En los años posteriores a la firma de la paz, el sector seguridad se ve inmerso en un proceso de reforma, que luego de un tiempo, se visualiza lo siguiente:

- En las FFAA: se da una reducción y redespliegue de las fuerzas, reducción en el presupuesto, pero sin cambios estructurales. En lo que respecta a la misión, doctrina y sistema educativo, se formuló el Libro Blanco de la Defensa Nacional (2003), se participa en operaciones de paz, y se participa en tareas policiales (fuerzas combinadas, patrullaje en conjunto)
- En la PNC: se unificó las policías y se abre la academia. Sin embargo su accionar sigue siendo reactivo, no termina de completar su nuevo modelo policial, y no ha habido renovación de mandos altos, no se ha fortalecido la carrera policial y por ende la especialización no es de calidad por lo tanto no se ha fortalecido la inteligencia policial y aún no hay controles internos fuertes.

Tanto la Policía Nacional Civil como el Ejército han ido implementando algunos cambios propuestos por los acuerdos, entre ellos la apertura hacia la participación de la mujer en estas dos instituciones.

Este proceso de apertura implica la participación de la mujer en todas las áreas de trabajo, entrenamiento y especializaciones de la policía y del ejército; en la PNC, la mujer se

encuentra cumpliendo todo tipo de funciones mientras que dentro del ejército existen áreas donde hay poca o ninguna presencia de la mujer, como en la infantería y *Kaibiles*. Una de las áreas donde sí hay presencia es en las Operaciones de mantenimiento de Paz, especialmente porque desde que el tema de género fue de interés de las Naciones Unidas, esta instancia ha promovido la importancia de la participación femenina en la construcción y desarrollo de la paz.

En este contexto, los Acuerdos de Paz y el subsiguiente proceso de implementación se enfrentaría a factores determinantes como: la necesidad de brindar respuestas precisas para el combate a la pobreza y al subdesarrollo y a la urgencia de mejorar las garantías a la seguridad de la persona y sus bienes.

El abordaje de ambos factores volvía a coincidir en la necesidad de promover los objetivos de la paz y el desarrollo sostenible; vislumbrándose además las profundas implicaciones entre seguridad y desarrollo, matizadas por los siguientes contrastes:

- Contextos sociales integrados por población mayoritariamente infantil, adolescente o joven, con reducidas oportunidades de acceso a la educación y al trabajo. En general, en condiciones de reducido ingreso per cápita, inequidad y acelerado proceso de urbanización, que tienden a registrar un aumento progresivo de la criminalidad y la violencia.
- Ausencia de tejido social comunitario, ataques a la identidad y en general al irrespeto de los derechos de los pueblos tribales e indígenas, que atenta contra el orden social
- Irrespeto, discriminación y exclusión por razones de género que impiden el desarrollo integral de la sociedad, perpetuando prácticas misóginas que atentan contra los derechos humanos de las mujeres.

Y para el abordaje del tema, el aporte y la discusión se centrarán en este último componente, partiendo de un primer acercamiento general al tema de género para luego establecer su relación, importancia y situación actual frente al tema de las fuerzas armadas y la policía en un contexto democrático.

GÉNERO EN UN CONTEXTO DEMOCRÁTICO

El abordaje, análisis y estudio del tema de género se ha ido fortaleciendo a través del tiempo, considerando que desde que se comienza a hablar sobre equidad de género, primero se buscaba dar un apoyo asistencial a las necesidades materiales y prácticas de las mujeres, este enfoque se denominó Mujer en Desarrollo (MED). Luego transitamos al enfoque de Género en Desarrollo (GED), donde se empieza a incluir a la mujer en proyectos de desarrollo. Sin embargo ninguno de estos dos propone cambios profundos en las estructuras sociales y culturales que promueven y fortalecen las desigualdades entre hombres y mujeres. Con este fin aparece un nuevo enfoque: Democracia de Género (DG) el cual reconoce a la mujer como sujeto de derechos, que merece las mismas oportunidades que los hombres, pero que considera que, para lograr cambios se debe incluir a los hombres. Es decir, se hace necesaria la participación de hombres y mujeres para de-construir viejas costumbres y actitudes y para construir nuevas estructuras, nuevos roles, basados en la igualdad y la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres como miembros de una misma sociedad.

Aunque la lucha de las mujeres por que se reconozcan sus derechos inicia desde la revolución francesa, es a partir de la década de los setenta, que se inicia un fuerte movimiento a favor de la igualdad de género, incentivada por la Organización de Naciones Unidas. A partir de allí

los Estados parte, han ido involucrando el tema dentro de sus agendas de trabajo, creándose leyes, normativas e instituciones con el objetivo de prevenir, sancionar y buscar erradicar la inequidad genérica. En esta misma línea las instituciones tanto sociales como estatales han tenido que permitir la participación de las mujeres. Sin embargo, estos primeros pasos han sido de forma superficial, ya que aún no se da la igualdad de condiciones, porque las estructuras mentales que fortalecen estos mecanismos aún existen y esto se refleja a lo largo de la presentación de este trabajo.

Guatemala se encuentra en un proceso de fortalecimiento de la democracia, del Estado de Derecho y de la modernización de sus instituciones especialmente de aquellas que tienen que garantizar la seguridad ciudadana y la seguridad del país: la policía y las fuerzas armadas. En este proceso, es indispensable el respeto de los derechos humanos y la inclusión de la perspectiva de género, más aún en estas instituciones que fueron creadas especialmente para hombres. La inclusión de la perspectiva de género debe llevar intrínseco un cambio de visión y de estructuras no solo dentro de las instituciones sino en la sociedad guatemalteca, con el reto de disminuir la brecha entre las desigualdades de género para el acceso a las instituciones, y más aún a puestos de dirección y mando. El enfoque de género es necesario y debe ser genuino, para lograr mayores niveles de eficiencia al tomar en cuenta las necesidades genéricas para contribuir al pleno desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las personas que pertenecen a la institución.

En este nuevo contexto democrático, la participación de la mujer es mucho más que permitir que pertenezcan o no a una institución, es crear las condiciones apropiadas para que puedan ejercer sus derechos en plenitud, desarraigando las estructuras y patrones de conducta discriminatorias que dan vida a un sistema económico, educativo y cultural excluyente. Sistema que se ha ido fortaleciendo por la existencia del patriarcado², que hace referencia a la supremacía del hombre sobre la mujer, así mismo se hace necesaria la reconstrucción de la concepción social sobre la masculinidad y la feminidad.

Esta reconstrucción de roles, valores y poderes no debe basarse, como hasta ahora, en valores físicos los cuales, a través de la socialización se han constituido en valores morales; tampoco se debe asignar roles en función del sexo, como la división sexual del trabajo que relega a la mujer al ámbito privado (casa, hijos, familia) y al hombre en el ámbito público (trabajo remunerado, política). La mayoría de las mujeres se dedican a trabajos poco o nada remunerados tales como los quehaceres del hogar y trabajos domésticos ajenos (lavar y planchar ajeno), esto no le permite tener prestaciones, peor aún, cuando tiene un trabajo formal, se desvaloriza su trabajo al asignarle un menor salario y al no ocupar cargos de dirección, decisión, mando o de poder.

Hay que dejar de considerar aceptables o tolerables los comportamientos y actitudes de los hombres que denigran o van en contra de la dignidad humana de las mujeres, tales como: la violencia hacia las mujeres, las relaciones sexuales irresponsables (el hombre puede tener varios hijos fuera del matrimonio, o tener varias mujeres), la dependencia económica de la mujer, pocas oportunidades de estudio y trabajo para las mujeres, etc.

² La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran exclusiva o mayoritariamente en manos de varones.

Otro tema importante del que la mujer es víctima, pero que en esta sociedad es considerado como un tabú es el acoso sexual³; ya que no se quiere hablar de él, se minimiza o se invisibiliza. Sin embargo es un problema real que afecta principalmente a las mujeres. Éste es una manifestación de la violencia que atenta contra la libertad sexual afectando su salud sexual y reproductiva y limitando su desarrollo profesional, ya que el lugar donde más son afectadas es en su trabajo. Al ser víctimas de acoso muchas mujeres se ven obligadas a dejar el trabajo.

Esto es producto de la construcción social sobre la masculinidad, el cual se asocia más a la virilidad del hombre. Para muchos hombres la masculinidad está relacionada con el órgano sexual masculino; éste se usa como instrumento para medir la virilidad y representa la masculinidad.⁴ Además, la cultura enseña a los hombres que es imposible dominar sus impulsos sexuales, sintiéndose, por lo tanto, obligados a no perder oportunidades y a creer que siempre, o casi siempre, deben ser satisfechos sexualmente.

La cultura patriarcal y machista, ha construido la superioridad masculina y ha desvalorizado lo femenino, asociado a la sexualidad, coloca a la mujer como un objeto sexual, del que el hombre puede hacer uso para su satisfacción personal.

Las desiguales relaciones de poder hombre-mujer, especialmente porque los hombres ocupan puestos o cargos de dirección y autoridad, dejan a la mujer en condiciones de vulnerabilidad al ser víctima de chantaje para poder mantener su puesto de trabajo o para poder ascender. Este sistema, reproduce y contribuye al surgimiento de este problema.

La percepción sobre el acoso tiende a ser un problema que limita su penalización, ya que muchas personas creen que la mujer es la que provoca y busca ser agredida sexualmente, por su forma de vestir, caminar, actuar o por salir o caminar en horas no adecuadas. Este es un problema que tiende a persistir porque algunos prejuicios como: sensación de culpabilidad, decir que ella lo provocó y la imagen que tendrá frente a la sociedad, impiden que las mujeres se atrevan a denunciar, guardando silencio, haciendo más difícil poder sancionar y favoreciendo la impunidad.

Estas instituciones se limitan a promover relaciones armoniosas entre las personas, sin tocar directamente el tema. En el caso de las FFAA, oficialmente no se han conocido casos de acoso o violaciones, según la información obtenida a través de entrevistas. Un entrevistado opina que no puede darse este tipo de violaciones, ya que todos están formados con los mismos valores: lealtad, honestidad, valores éticos y morales. Sin embargo una entrevistada manifiesta que sí hay casos pero que se mantienen dentro de la institución. Por el contrario, dentro de la PNC, hombres y mujeres reconocen que sí existe el acoso dentro de la institución.

En Guatemala, el acoso sexual no está tipificado como delito por lo tanto no esta penalizado por la ley.⁵ Sin embargo, dentro de las instituciones es visto como rompimiento de las reglas

³ Por acoso sexual en el trabajo se entiende cualquier conducta sexual intencionada en la relación laboral, que influya en las posibilidades de empleo, la permanencia, el desempeño y las condiciones o el ambiente de trabajo, que despierte desagrado o rechazo en la víctima. Implica chantaje, amenaza o presión, y se manifiesta de forma directa e indirecta en actos que fluctúan entre comportamientos muy sutiles y la agresión sexual. Ver Bárbara Délano y Rosalba Todaro, *Asedio sexual en el trabajo*, (Santiago de Chile: CEM, 1993).

⁴ Barbosa MJ. Chorar, "Verbo intransitivo", *Cuadernos PAGU*, 1998.

⁵ A pesar de no estar penalizado, con la sanción de la Ley de Femicidio establece la aplicación de la pena de prisión de cinco a 12 años. Ver República de Guatemala, *Ley de Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer – Decreto 22-2008*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la Nación, 9 de abril de 2008).

internas y se pueden dar algún el tipo de sanción de acuerdo a la gravedad del caso, las que van desde un mes de arresto, al demérito y a la baja. En las FFAA al momento no se ha dado de baja a ningún oficial por cometer este delito. En la PNC se ha dado a oficiales de mismo rango y en un caso a un oficial superior.

Otras violaciones a los derechos de las mujeres se dan dentro del ámbito laboral, ya que dentro de una institución u organización, el trato es diferenciado entre hombres y mujeres: existe diferencia salarial por trabajos con las mismos requisitos pero desempeñados por distinto género; la mayoría de cargos altos, de mando y dirección están ocupados por hombres; las mujeres son asignadas a oficios o tareas similares a las que desempeña dentro del hogar (administración, salud) y no siempre es tomada en cuenta para tareas desempeñadas generalmente por hombres (operativas, combate), justificándose con los prejuicios basados en las diferencias físicas entre hombres y mujeres (mujer débil hombre fuerte). No se aprecia la experiencia, especialización o desempeño de las mujeres, ya que en muchos de los casos quienes tienen más oportunidad de ascenso son los hombres.

Todas estas son formas de la discriminación de la que es víctima la mujer, construida a través de estereotipos sexistas que fortalecen la reproducción de un trato desigual, que va en contra del desarrollo de la democracia, impiden el pleno ejercicio de los derechos de quienes lo enfrentan y mantienen relaciones de poder de un grupo sobre otro. Esta discriminación cuando se asocia al sexo, “sexismo”⁶ se manifiesta en androcentrismo, en algunos casos llega a sus formas más extremas como la misoginia y la ginopia.⁷ Las cuales justifican y reproducen la subordinación de las mujeres por parte de los hombres.

Durante mucho tiempo, las sociedades han aprendido a reproducir esta discriminación y a aceptarla, al no realizar acciones sociales o institucionales para erradicarla. Sin embargo, actualmente, existen movimientos de mujeres que luchan por que los Estados y las sociedades implementen acciones afirmativas⁸ a favor de las mujeres, con el fin de erradicar este trato injusto entre personas.

Para alcanzar la equidad de género en un contexto democrático, los Acuerdos de Paz establecen los siguientes compromisos para la promoción de la participación de la mujer en todos los ámbitos:

1. *Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática* en los numerales 59 y 60 promocionan la “Participación de la mujer en el Fortalecimiento del Poder Civil”⁹:

59. “Para fortalecer las oportunidades de participación de las mujeres en el ejercicio del poder civil, el Gobierno se compromete a:

- a) Impulsar campañas de difusión y programas educativos a nivel nacional encaminados a concientizar a la población sobre el derecho de las mujeres a participar activa y decididamente en el proceso de fortalecimiento del poder

⁶ Designa las actitudes que introducen la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben los individuos sobre la base de la diferencia de sexo. Implica consecuencias negativas para las mujeres y los hombres porque limita sus posibilidades como personas y les niega determinados comportamientos.

⁷ El androcentrismo consiste en ver el mundo desde lo masculino. Las formas extremas son la misoginia (repudio u odio a lo femenino) y la ginopia (invisibilización de la experiencia femenina).

⁸ Son recursos temporales, necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, es un tratamiento preferencial para la corrección de las desigualdades genéricas. Son compensatorias y deben buscar la defensa y revalorización de la vida y experiencia de las mujeres.

⁹ República de Guatemala, *Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática*, (México DF: Gobierno de la República de Guatemala, 19 de septiembre de 1996).

- civil; sin ninguna discriminación y con plena igualdad, tanto de las mujeres del campo como de las mujeres de las ciudades;
- b) Tomar las medidas correspondientes a fin de propiciar que las organizaciones de carácter político y social adopten políticas específicas tendientes a alentar y favorecer la participación de la mujer como parte del proceso de fortalecimiento del poder civil;
 - c) Respetar, impulsar, apoyar e institucionalizar las organizaciones de mujeres del campo y la ciudad;
 - d) Determinar que en todas las formas de ejercicio del poder, se establezcan y garanticen oportunidades de participación a las mujeres organizadas o no;
60. Las partes valoran el trabajo que realizan a nivel nacional las diversas organizaciones de mujeres y las exhortan a unificar esfuerzos para dar a su aporte en el proceso de implementación de los Acuerdos de Paz Firma y Duradera, particularmente de aquellos compromisos más directamente relacionados con las mujeres.”

2. *Acuerdo sobre Cronograma para la implementación, Cumplimiento y Verificación de los Acuerdos de Paz.*¹⁰ En los numerales 29 y 88 establece la creación del Foro de la Mujer y el numeral 178 establece la participación de la mujer:

29. Propiciar la convocatoria de un Foro de la mujer sobre los compromisos relativos a los derechos y participación de la mujer plasmados en los Acuerdos de Paz.

88. Teniendo en cuenta los resultados del Foro previsto en el párrafo 29 del presente Acuerdo, dar seguimiento a los compromisos relativos a la mujer contenidos en los Acuerdos de Paz.

178. Realizar una evaluación de los avances en la participación de la mujer y, sobre esta base, elaborar el plan de acción correspondiente.

3. *Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.*¹¹ Hace referencia a la participación de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social y a la organización y participación.

11. La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de todas formas de discriminación contra ellas.

Organización y participación:

- f) Garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional.
- g) Promover la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales.

4. *Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas*¹², que a favor de la mujer indígena establece lo siguientes:

Derechos de la Mujer Indígena

¹⁰ República de Guatemala, *Acuerdo sobre Cronograma para la implementación, Cumplimiento y Verificación de los Acuerdos de Paz*, (Ciudad de Guatemala: Gobierno de la República de Guatemala, 29 de diciembre de 1996).

¹¹ República de Guatemala, *Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria*, (México DF: Gobierno de la República de Guatemala, 6 de mayo de 1996).

¹² República de Guatemala, *Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas*, (México DF: Gobierno de la República de Guatemala, 31 de marzo de 1995).

1. El gobierno se compromete a tomar las siguientes medidas: i) crear una Defensoría de la Mujer Indígena, con su participación, que incluya servicios de asesoría jurídica y servicio social.

Estos acuerdos buscan disminuir las limitaciones que las mujeres deben enfrentar para ejercer sus derechos en los ámbitos económico, educativo y laboral, lo cual constituye un obstáculo para el desarrollo de la sociedad guatemalteca, la consolidación del proceso de democratización y del Estado de Derecho.

La inclusión de la mujer debe darse en todos los aspectos de la vida, lo que incluye su participación en instituciones como el ejército y la policía. La equidad de género no se refiere a aspectos puramente de forma, como tener un mismo número de mujeres y hombres y que la infraestructura sea la adecuada, sino que la mujer tenga la misma oportunidad que los hombres de poder llegar a cargos de dirección y de mando; en este aspecto, al momento, en la PNC se encuentra la primera mujer Marlene Blanco, como Directora de la Policía, un cargo de dirección dentro de la estructura de la PNC. Una fuerte dificultad para la participación femenina, es creer que con solo llenar ciertos requisitos como 50% mujeres 50% hombres, infraestructura adecuada al género, se esta introduciendo la perspectiva de género; hay que reflexionar sobre la condición y situación de la mujer, dándole importancia al papel que desempeña en la sociedad, el cual debe ser reconocido, valorado y aceptado para fortalecer el sistema de derecho y la democracia.

SITUACIÓN GENERAL DE LA MUJER EN GUATEMALA:

Datos básicos

Las mujeres guatemaltecas constituyen el 51% de la población, que para el año 2008 está estimada en 13.677.815 habitantes: 7.004.282 de mujeres y 6.673.533 de hombres.¹³ Sin embargo este porcentaje no se refleja en la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, cuotas de poder ni en las instituciones de gobierno ya que las mujeres se encuentran subrepresentadas, al haber únicamente 18 diputadas de un total 158; seis alcaldesas, de 332 alcaldías, porcentaje que se redujo del período de gobierno anterior cuando nueve mujeres ocuparon la comuna.

Tabla N° 1. Población Guatemalteca disgregada por sexo según censo 2002 y proyecciones 2008

Año del censo	Hombres		Mujeres		Total Población
	Nº	%	Nº	%	
2002 ¹⁴	5.496.839	49	5.740.357	51	11.237.196
2008	6.673.533	49	7.004.282	51	13.677.815

Fuente: Elaboración propia en base a las estimaciones y proyecciones de la población por año calendario periodo 2000-2010 para el año 2008 del Instituto Nacional de Estadística, “XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación (CENSO 2002)”.

¹³ Estimaciones y proyecciones de la población por año calendario periodo 2000-2010 para el año 2008 del Instituto Nacional de Estadística, “XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación (CENSO 2002)”, <http://www.ine.gob.gt/index.php/demografia-y-poblacion/42-demografiaypoblacion/75-censo2002>Instituto

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística, “XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación (CENSO 2002)”.

Tabla N° 2. Población Guatemalteca desagregada por sexo y grupos de edad según Censo 2002 y proyecciones 2008¹⁵

Censo 2002	0-14 años		15-17 años		18-59 años		60-64 años		Más de 65 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población Total 2002	4.750.021		751.968		5.021.427		215.713		498.067	
Proyección 2008	2.931.091	2.850.955	749.719	753.736	2.586.431	2.952.689	129.175	139.406	277.118	307.495
Población Total 2008	5.782.046		1.503.455		5.539.120		268.581		584.613	

Fuente: Elaboración propia en base a las estimaciones y proyecciones de la población por año calendario periodo 2000-2010 para el año 2008 del Instituto Nacional de Estadística, “XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación (CENSO 2002)”.

Así mismo existe una gran brecha en el área educativa, la mujer del área urbana tiene mayor oportunidad de acceder a la educación, mientras que la del área rural apenas logra llegar al ciclo básico. Sólo el 85,96% de las mujeres del área urbana son alfabetas mientras que en el área rural sólo llega al 56,13%. En el área urbana el 67,78 % de las mujeres recibe educación primaria, el 54,02% estudia el ciclo básico y el 39,35% llega al diversificado. Mientras que en el área rural el 13,86% de las mujeres logra llegar al ciclo básico y solamente el 1,86% al diversificado (2005).

Referente al trabajo, el mayor porcentaje de las mujeres, se dedica al sector informal. En el área urbana la participación de las mujeres es del 46%, mientras que en el rural la participación apenas llega al 29%. En el sector urbano formal la participación de la mujer alcanza un 34% mientras que en el sector rural formal solo llega al 23%.¹⁶ De la población económicamente activa, 70.950 mujeres y 78.706 hombres del área urbana y 17.494 mujeres y 24.244 hombres del área rural trabajan como empleadas y empleados públicos.¹⁷

Además existen diferencias salariales por una misma labor, desvalorizando el trabajo de la mujer al asignarle un menor salario por trabajo ejecutado, por ejemplo, una mujer del área rural dedicada a la agricultura recibe Q257.00 quetzales menos que un hombre, en industria Q867.10 menos y en otras actividades Q606.80.

Las desigualdades que las mujeres deben enfrentar dentro de la sociedad, se reflejan dentro de las instituciones y organizaciones sociales. En la búsqueda de erradicarlas, el gobierno y las mujeres que luchan por sus derechos, han ido creando instituciones, organizaciones políticas y programas que velan por la protección de los derechos humanos, en especial por el de las mujeres. Dentro de estas instituciones se pueden mencionar las siguientes:

Instituciones estatales

¹⁵ Para el año 2002 no hay datos de población por grupo de edad desagregada por sexo. Por ello se agrega un cuadro con los datos de población por grupo de edad desagregada por sexo en base a las proyecciones de población del Instituto Nacional de Estadística.

¹⁶ Población económicamente activa por sector económico en base al XI Censo de Población y VI de Habitación 2002, Periodo 2000-2020. Del Instituto Nacional de Estadística.

¹⁷ Distribución de la población ocupada por área geográfica, sexo y categoría ocupacional en base al Instituto Nacional de Estadística, “XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación (CENSO 2002)”.

Como instancias coordinadoras a nivel nacional esta la *Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM)* creada en el año 2001 con la función de velar para que dentro de las instituciones estatales se institucionalice la perspectiva de género. La *Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (CONAPREVI)*, es un órgano nacional de coordinación de la prevención de la violencia familiar y la violencia contra la mujer que fue creado en año 2000 por representantes de organizaciones guatemaltecas de derechos humanos de las mujeres. Coordina las acciones realizadas por las dependencias del Estado y no gubernamentales dirigidas a esclarecer casos de violación a los derechos humanos de las mujeres o de violencia intrafamiliar. La *Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)*,¹⁸ fue creada en 1999 por un Acuerdo Gubernativo. Sus funciones consisten en desarrollar acciones tendientes a proponer políticas públicas, planes y programas dirigidos a la prevención, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación en contra de la mujer indígena. Sus objetivos son luchar por los derechos de la mujer indígena, conquistar espacios de participación política y contribuir a la aplicación y cumplimiento del acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas y de las leyes internacionales en contra de la discriminación racial. El *Foro Nacional de la Mujer*¹⁹ creado por Acuerdo Gubernativo 105-98 del 3 de marzo de 1998, debe promover un proceso de participación que viabilice la conciliación y seguimiento de propuestas que incidan en políticas nacionales de desarrollo humano integral, para cumplir con los Acuerdos de Paz y tratados internacionales a favor de las mujeres.

En esta misma línea de acción, a lo interno de algunas instituciones estatales se han creado oficinas de la mujer, unidades de género, consejos consultivos u oficinas de género como:

- ✓ La *Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)*²⁰ adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social e integrada por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Realiza acciones de promoción política e incidencia en escenarios nacionales, regionales e internacionales, representando a las féminas y promoviendo su intervención en todos los espacios donde la coordinación entre el Gobierno y la Sociedad Civil.
- ✓ En el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación se creó en 1993 la *Unidad Sectorial de Planificación y Desarrollo Agrícola (USPADA)*. Entre sus objetivos están la promoción del acceso de la mujer rural a la tierra, crédito y capacitación. En 1994 se conformó el Comité Bilateral integrado por representantes del MAGA y de las organizaciones de mujeres rurales, con el fin de fortalecer la participación, capacitación y evaluación de las mujeres en los programas y proyectos de desarrollo socioeconómico.
- ✓ Dentro de las instituciones de justicia tienen un papel importante la *Oficina de Equidad de Género de la PNC* (se menciona más adelante); y la *Fiscalía de la Mujer del Ministerio Público (MP)* que tiene a su cargo la intervención del MP en los procesos que involucren a una o varias mujeres y que tengan relación con su condición de mujeres.²¹
- ✓ La *Procuraduría para los Derechos Humanos* también tiene una oficina para la defensa de los derechos femeninos. La procuraduría es una institución de control que nace de las reformas constitucionales de 1993, con el fin de velar por el pleno cumplimiento de los DDHH.
- ✓ En la *Procuraduría General de la Nación*, uno de sus objetivos es “Ser el eficiente representante de menores, ancianos y discapacitados en estado de abandono y el promotor

¹⁸ República de Guatemala, *Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas*, título II.

¹⁹ República de Guatemala, *Acuerdo sobre Cronograma para la implementación, Cumplimiento y Verificación de los Acuerdos de Paz*, inciso 29 y 88.

²⁰ República de Guatemala, *Acuerdo de creación de la Oficina Nacional de la Mujer*, (Ciudad de Guatemala: Presidencia de la República, 1º de julio de 1981).

²¹ República de Guatemala, *Ley Orgánica del Ministerio Público - Decreto N° 40-94*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 3 de mayo de 1994), Art. 37.

de acciones judiciales y extrajudiciales para proteger a la familia, haciendo énfasis en la mujer”. Para ello crea la Unidad de protección de los derechos de la mujer y la familia la cual brinda asesoría legal y psicológica a la mujer y madre de familia, procurando la maternidad y la paternidad responsable con enfoque de género a favor de las mujeres y todas aquellas personas víctimas de violencia domestica.²²

Estas instancias son fruto del esfuerzo de organizaciones civiles que conforman el movimiento de mujeres en Guatemala y que día a día luchan por la visibilización de la problemática que enfrenta la mujer causa de una cultura machista, discriminadora y opresora.

Para lograr la equidad de género se han creado medidas afirmativas que buscan prevenir sancionar y a largo plazo erradicar estas prácticas que generan violencia en contra de las mujeres limitando su participación y desarrollo integral, claras manifestaciones de la violación de los Derechos Humanos de las mujeres. Hay algunos avances legislativos, pero por la falta de conocimiento por parte de la población dificulta el camino hacia la prevención y la erradicación de este tipo de violencia.

Normativa Jurídica de protección a la mujer guatemalteca

Las medidas cautelares de protección a la mujer que han sido postuladas a nivel internacional, reconocidas en la Constitución Política de la República y desarrolladas en leyes específicas, se describen en los siguientes apartados: 1) Convenios y tratados internacionales, 2) Decretos leyes nacionales.

Estas normas de derecho interno e internacional reconocen que las mujeres tienen derechos que deben ser respetados, protegidos y garantizados por las instituciones del Estado, quienes deben demostrar liderazgo en la erradicación, propiciar cambios, renovar actitudes, practicas y relaciones intergenéricas más humanas y democráticas.

Convenios y tratados internacionales relativos a la violencia en contra de las mujeres, a la discriminación en contra de las mujeres y a los Derechos Humanos de las Mujeres

A nivel internacional Guatemala ha suscrito y ratificado instrumentos jurídicos promovidos en su mayoría por la Organización de Naciones Unidas (ONU), tal como la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y la *Convención Interamericana de Derechos Humanos* de 1948. Relativos a los Derechos Humanos de las Mujeres, esta la *Declaración y Programa de Acción de Viena*, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en 1993 la cual pide que se conceda a la mujer el pleno disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y subraya la importancia de la integración y plena participación de la mujer, como agente y beneficiaria, en el proceso de desarrollo. También manifiesta la importancia de eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar los prejuicios de acoso sexual, los prejuicios sexistas en la administración de justicia.

Relativo a discriminación en contra de las mujeres, se encuentran: la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* de 1979, que expresa que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural del país por lo que deberán adoptarse todas la medidas apropiadas a fin de abolir las leyes,

²²Institución pública de carácter técnico jurídico creada en 1993 a raíz de las reformas constitucionales, su base legal se encuentra en el artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

costumbres, prejuicios y practicas consuetudinarias basadas en la idea de la inferioridad de la mujer. También la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*²³ de 1979 la cual considera la igualdad de mujeres y hombres como una condición necesaria para el desarrollo de las personas. Y el *Protocolo Facultativo de la CEDAW* (2000)²⁴, donde se reconoce la competencia del Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer para recibir y considerar comunicaciones donde se alegue ser víctima de una violación por parte del Estado Parte de los derechos enunciados en la convención.

Finalmente entre los relativos a la violencia contra las mujeres se encuentran: la *Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belem Do Para Brasil*²⁵ (1995), que establece que la violencia contra la mujer es “Cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico... tanto en el ámbito público como en el privado. Así como aquella perpetrada o tolerada por le Estado o sus agentes donde quiera que ocurra”. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, declara que la mujer tiene derechos, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

Guatemala también ha ratificado una serie de convenciones que abordan los temas de: trata de personas especialmente mujeres y niñez²⁶; la nacionalidad, el consentimiento para casarse y el apellido de la mujer casa²⁷; aspectos referentes al trabajo nocturno, igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, la protección a la maternidad, igualdad en la remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y lo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.²⁸

Todos estos instrumentos al ser aceptados por los estados, los obliga a desarrollar mecanismos que eliminen el trato desigual por motivos de género, que las mujeres hagan pleno uso de sus derechos laborales, educativos, culturales y armonizar las relaciones intergenéricas

Normativa interna relativa a la protección a los derechos de las mujeres

²³ Fue suscrita por Guatemala el 8 de junio de 1981, adoptada por el Decreto Ley N° 49-82 del 29 de junio de 1982, y ratificada el 8 de julio de 1982.

²⁴ Suscrito por Guatemala el 6 de septiembre del 2000, aprobado por el Decreto N° 59-2001 del 22 de noviembre 2001 y ratificado el 30 de abril de 2002.

²⁵ Ratificada el 4 de enero de 1995, firmada el 24 de junio de 1994, depositada el 4 de abril de 1995. Adoptada como Decreto el 22 de diciembre de 1994 y con vigencia a partir del 3 de mayo de 1995.

²⁶ Se trata del *Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños*.

²⁷ Se trata de la *Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada*, ratificada por Guatemala el 27 de junio de 1959 y aprobada por el Poder Legislativo el 14 de junio de 1960. También la *Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima y el registro del matrimonio*, ratificada por Guatemala el 17 de diciembre de 1982.

²⁸ Se trata de los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Convenio N° 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria*, que fue ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952; el *Convenio N° 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares*, que fue ratificado el 3 de agosto de 1993; el *Convenio N° 103 relativo a la protección de la Maternidad*, ratificado el 25 de mayo de 1989; el *Convenio N° 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*; y el *Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, entre otros.

La Constitución Política de la República es la ley máxima, pero en materia de derechos humanos, se da preeminencia a los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala, mismos que han servido de base para algunas leyes internas. Con el fin de cumplir con lo acordado a nivel internacional, las leyes buscan resguardar y sancionar la violación de los derechos humanos de la mujeres, así como crear programas de prevención y sensibilización dirigidos a toda la sociedad, a fin de disminuir o erradicar las prácticas, actitudes y costumbres a través de las cuales se concreta y se reproducen las condiciones de inferioridad y discriminación que colocan a la mujer en una situación de vulnerabilidad, al extremo de enajenarlas de sus derechos fundamentales.

En materia civil tenemos la Constitución la cual, a lo largo de la historia, ha sido adecuada a la realidad nacional. Por ejemplo, en la Constitución de 1944 se otorga por primera vez el derecho al voto pero solo para la mujer alfabeta; no es hasta la constitución de 1965 que el derecho es para todas las mujeres sin discriminación de ninguna clase. La última Constitución es la de 1985 (reformada en 1993)²⁹, la cual contiene artículos muy humanistas y reconoce la igualdad de derechos para hombres y mujeres.

El país también cuenta con las convenciones que han pasado a ser parte de la legislación interna, a través de Decretos Leyes, tal como la CEDAW con el Decreto Ley 49-82 en septiembre de 1982 y la Convención de Belén Do Pará con el decreto 69-94 el 21 de diciembre de 1994. Asimismo la *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia intrafamiliar*, con el Decreto N° 07-96.³⁰ Este considera el problema de la violencia intrafamiliar de índole social, debido a las relaciones desiguales existentes entre los hombres y mujeres en el campo social, económico, jurídico, político y cultural.

En materia penal, de reciente creación es la *Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer*, la cual vino a fortalecer la ley de violencia intrafamiliar penalizando de manera más severa cuando los delitos se comenten por razones genéricas. Esta ley es la primera que de cierta forma hace referencia al acoso sexual, no directamente como acoso sexual pero establece lo siguiente: "Violencia contra la mujer. Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias: Haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima".³¹ Así también, se encuentra en proceso de sanción por el Ejecutivo la *Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas* que trae nuevas tipificaciones de delitos, modificaciones y derogación de otros. Por ejemplo propone simplificar el delito de violación en un solo artículo frente a las siete referencias en Código Penal.

De manera similar, el Código Penal tipifica el delito de discriminación. La discriminación ejercida en contra de las mujeres facilita el desarrollo de conceptos, expresiones e ideas las cuales se utilizan y reproducen como ciertas, y colocan a la mujer en situación de vulnerabilidad.

²⁹ República de Guatemala, *Constitución Política de la República de Guatemala (Reformada por Acuerdo Legislativo N° 18-93 del 17 de noviembre de 1993)*, (Ciudad de Guatemala: Asamblea Nacional Constituyente, 31 de mayo de 1985).

³⁰ República de Guatemala, *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia intrafamiliar - Decreto N° 97-96*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 25 de noviembre de 1996).

³¹ República de Guatemala, *Ley de Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer – Decreto 22-2008*, art. 6 inciso a.

En material social se encuentra la *Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer*³² que reconoce el carácter pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, promueve el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica política y social de Guatemala. También promueve el desarrollo de los derechos fundamentales con relación a la dignificación y promoción de la mujer. En otros artículos de la misma se trata temas para tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres en condiciones de equidad de derechos. Esta ley es una de las más completas ya que hace referencia a aspectos públicos y privados de la mujer y su papel dentro del hogar y con su pareja; y sobre la situación de la mujer en la educación, en la cultura y en el trabajo. Demanda mecanismos de protección contra la discriminación de las mujeres en el trabajo, la casa y la calle.

También se ha logrado la *Ley de Desarrollo Social*³³, sancionada en 2001 que adopta una concepción global del desarrollo y establece condiciones para una mayor integración de la mujer en el proceso de desarrollo económico, social, político y cultural. Asimismo se puede mencionar el *Código Municipal*, que requiere el establecimiento de una comisión sobre la familia, la mujer y el niño en cada Consejo Municipal, y la *Ley de Consejos de Desarrollo*, que promueve la participación de la mujer en el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano, Rural y Consejos Departamentales de Desarrollo.

Para complementar el marco jurídico de protección a las mujeres específicamente en el tema de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional Civil se encuentran leyes y normas que regulan el funcionamiento administrativo y disciplinario de estas dos instituciones asimismo, leyes y convenios internacionales que tratan sobre la seguridad interna en el país.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS

Contexto Histórico³⁴

La participación de la mujer en las fuerzas armadas se remonta a 1871 durante la Revolución Liberal donde participó la primera mujer como Sargento de Línea. Más adelante, en la década de los '30 la mujer se incorpora dentro de la institución en el área de servicio doméstico, ingresando la primera lavandera.

En 1967 un grupo de mujeres obtuvo becas para estudiar en la Escuela Militar de Enfermería de México, incorporándose a las filas castrenses las primeras oficiales en el grado de subteniente, quienes entran a trabajar en el área de servicio de sanidad militar, como enfermeras. La primera fue Juana Viveca Astrid, graduada en 1969.

El ingreso de estas mujeres se dio en el marco del enfrentamiento armado interno que duró 36 años (1969-1996). Durante este periodo Guatemala estuvo gobernada por militares, y se realizaron muchas violaciones a los derechos humanos tal como ha sido descrito por la Comisión del Esclarecimiento Histórico (CEH).

³² República de Guatemala, *Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer- Decreto Ley 7-99*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 9 de marzo de 1999), capítulo I, art. 2 inciso a y b.

³³ República de Guatemala, *Ley de desarrollo social- Decreto 42-2001*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 26 de septiembre de 2001).

³⁴ Información suministrada por el Departamento de Historia Militar de Guatemala.

En 1977 ingresan las primeras mujeres a las Reservas Militares, en el marco de la reconstrucción nacional. Luego del terremoto de 1975, el Coronel Cifuentes, escribió: “en 1977 con el proceso de restructuración del país, luego del terremoto, se despertó en la mujer guatemalteca el espíritu de servicio a la patria; y a solicitud de ellas la mujer ingresa a las Reservas Militares”.³⁵

Es por ello que la apertura democrática en 1985 con la elección del Presidente Vinicio Cerezo, el proceso de negociación y finalmente la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, dieron las pautas para el cambio, involucrando la modernización del Estado y sus instituciones.

La modernización de esta institución implica la aceptación de personal femenino no solo a las fuerzas armadas, sino a los escuelas de formación militar como la Politécnica, institución que acepta el ingreso de mujeres en el año de 1997 y 2000, para las fuerzas terrestre y aérea y marina respectivamente, iniciando las primeras promociones de oficiales graduadas.

El Coronel Loranca, del Ejército de Guatemala comenta que: “Siempre ha habido mujeres en el ejército, pero inicialmente trabajaban solamente en el área administrativa. En los años ´80 las mujeres empiezan a ocupar áreas de dirección y jefaturas. La participación de la mujer no ha llegado al 10% lógicamente por los rigores de desempeño de un soldado. Sin embargo ya hay oficiales graduadas de armas de aviación y marina y de acuerdo a su desempeño profesional, pueden comandar pequeños comandos”. También menciona que “del 2000 al 2008 se ha evidenciado una constante de aumento de la participación de la mujer y que a partir del 2006 se acentúa”.³⁶

Claro está que las primeras mujeres ocuparon puestos o trabajos socialmente asignados a mujeres, como los cargos administrativos o que tienen relación con las tareas del cuidado y del hogar, como la enfermería, la cocina, la lavandería. Esto en base a los roles establecidos por la sociedad a hombres y mujeres. Dentro de la especialidad de *Kaibiles* no hay presencia femenina debido a la rudeza de la formación.

El porcentaje de mujeres tanto de las postulan al servicio militar como las que son aceptadas y las que finalmente concluyen el ciclo educativo se mantiene en un aproximado del 10%. El Coronel Loranca, deja saber que: “se dan las mismas oportunidades para el ingreso a las fuerzas y han modificado algunos requisitos de ingreso, ello para que éstos no sean excluyentes, tales como la estatura mínima y la adaptación del equipo de acuerdo al físico estándar femenino, claro que si una mujer se encuentra en estado de gravidez, si puede significar el no ingreso a la escuela, por el esfuerzo físico que implica la formación”.³⁷ Sin embargo ciertas ideas arraigadas dentro de la sociedad, como la división sexual del trabajo, que asigna ciertos trabajos a hombres y otros a mujeres, influyen en la decisión de las mujeres a incorporarse a este tipo de instituciones.

³⁵ General Pablo Nuila Hub, “*Datos de Historia Militar de Guatemala, Parte VI, 1973-1978*”, http://perspectivamilitar.blogspot.com/2007/07/datos-de-historia-militar-de-guatemala_30.html

³⁶ Entrevista al Coronel Loranca, Jefe Departamento de Prensa del Ejército de Guatemala.

³⁷ Entrevista al Coronel Loranca.

Legislación en materia de igualdad de oportunidad en las Fuerzas Armadas

Las fuerzas armadas, se rigen por la *Ley del Organismo Ejecutivo* que hace referencia a las funciones del Ministerio de la Defensa Nacional: “Emitir las medidas necesarias para mantener la soberanía e integridad del territorio nacional y resguardar y proteger las fronteras, ser el conducto de comunicación entre el Presidente de la República y el Ejército, y constituir el centro general directivo, orgánico y administrativo en cuanto concierne al Ejército; encargarse de todo lo relacionado con el régimen, movilización decretada por el Presidente de la República, doctrina del Ejército, de acuerdo con su Ley Constitutiva; administrar lo concerniente a la adquisición, producción, conservación y mejoramiento de equipo de guerra. Atender lo referente a la jerarquía, disciplina, instrucción y salubridad de las tropas y lugares de acuartelamiento; administrar lo relativo a los ascensos, retiros y excepciones militares, conforme a la ley, y actuar de conformidad con la Constitución Política de la República, y demás leyes, en lo concerniente a la impartición de justicia a los miembros del Ejército. Organizar y administrar los servicios militares establecidos por ley y la logística militar, controlar, conforme a la ley, la producción, importación, exportación, consumo, almacenamiento, traslado, préstamo, transformación, transporte, adquisición, tenencia, enajenación, conservación de armas de tipo militar que estén destinadas a uso militar, municiones, explosivos y toda clase de sustancias inflamables de uso bélico. Tomar las medidas necesarias para que en caso de limitación a los derechos constitucionales, las autoridades militares asuman las atribuciones que les corresponde, así como, dictar las medidas pertinentes, para la prestación de su cooperación en casos de emergencia o calamidad pública, todo conforme a la Ley de Orden Público”.³⁸

Situación de la mujer

Ingreso de la mujer

Dentro del ejército hay diferentes líneas de desarrollo profesional: oficial de carrera, oficiales asimilados y personal de tropa. Cada uno puede desarrollarse dentro de una línea, pero si desean incorporarse a otra, se preparan, para llenar el perfil.

Para ingresar en cualquiera de estas líneas, las y los interesados deben seguir cualquiera de los siguientes procedimientos: para ser parte del cuerpo comando, hombres y mujeres se presentan voluntariamente a prestar servicio militar- civil, el cual tiene una duración de tres meses (no pudiendo solicitar la baja). Si están interesados en seguir, solicitan continuar con el servicio. Todos los soldados deben ingresar al Programa de educación integral para el soldado (PEISOL).

De acuerdo a las necesidades del ejército, las plazas disponibles dentro de la institución que no pueden ser llenadas por miembros de las fuerzas, con ocupadas por profesionales externos contratados. A este personal se le llama Oficiales Asimilados y forman parte del ejército mientras dure su contrato.

Un oficial de carrera ingresa a las fuerzas armadas a través de una escuela de formación profesional, que en Guatemala es la *Escuela Politécnica* (equivalente a la universidad, cuatro años). Al egresar “causa alta” y los y las cadetes se gradúan con el grado de Subteniente.

³⁸ República de Guatemala, *Ley del Organismo Ejecutivo- Decreto N° 114-97*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 12 de diciembre de 1997), Art. 37.

Hay otras escuelas técnicas y de capacitación como la *Escuela Militar de Aviación*, donde los oficiales complementan la instrucción y se especializan en el área; y la *Escuela de Transmisiones*, donde los oficiales se especializan en el área de comunicaciones. Por último se encuentra la *Escuela Militar de Música*, donde se gradúan como bachilleres con especialidad en algún instrumento musical; dependiendo si existen vacantes dentro de la banda del ejército, pueden ingresar a la institución.

Para estudiar la secundaria esta el Instituto *Adolfo V-Hall*, donde los estudiantes se gradúan de bachiller o peritos y obtienen el título simbólico de Subteniente de Reserva en el arma de infantería. También esta la *Escuela Técnica Militar de Aviación*, que gradúa a bachilleres en ciencias y letras con especialidad de aerotécnicos (especial para el personal de apoyo de las aeronaves). Al egresar se obtiene el rango de Sargento Técnico y sólo pueden ascender a Sargento Mayor. Asimismo, la *Escuela Naval de Guatemala* es también una escuela técnica donde los egresados pueden aspirar a obtener el rango de Alférez de Fragata y de Navío.

Finalmente para hacer carrera militar, los miembros deben ser ascendidos, esto también depende de las necesidades del ejército. El proceso de ascenso se da cada tres o cuatro años, y para ello deben llevar el curso de ascenso en el Comando Superior de Educación del Ejército, esta institución es la encargada de la correcta administración de la educación en ejército, tiene como misión regir, establecer, y actualizar las políticas y estrategias sobre la doctrina y educación del Ejército.

Tabla N° 3. Año de Ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas, a través del servicio militar, las escuelas técnicas y de las escuelas de formación

Cuerpo Comando		Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Tropa	Año en que accede al servicio militar	1977	1997	1997
Sub Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas técnicas	1997	1997	1997
Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas de formación profesional	1997	1997	1997
Cuerpo Profesional				
Oficiales Asimilados	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas técnicas	1967	-	-
Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas de formación profesional	1967	2000	2001

Fuente: Elaboración propia en base al Diagnóstico Género y Fuerzas Armadas, IEPADES - 2001, documento interno.

Condiciones de ascenso

Las desigualdades de participación entre hombres y mujeres se acrecientan aún más cuando se trata de cargos de mando o de toma de decisiones. El acceso a cargos de dirección de alto nivel dentro del ejército para las mujeres esta limitado por los requisitos, especialmente

porque el grado más alto al que puede ascender un oficial de carrera es a General de Brigada y General de División este último es asignado cuando se convierte en Ministro de la Defensa. Para lograr este rango, es necesario que el oficial sea especialista en un arma (infantería, caballería). Si no se tiene especialidad en alguna arma, los oficiales solo pueden ascender hasta General de Brigada. Éste, al momento, es el mayor impedimento para que las mujeres asciendan, ya que las coroneles activas son del área de servicios.

El Coronel Jorge Ortega, Vocero del Ejército comenta: “solamente una vez se tiene la oportunidad de ascender; no llenar los requisitos o no ganar el curso, les hace perder la oportunidad de ascenso”.³⁹ Para obtener el diplomado DEM se puede estudiar en Guatemala o postular para estudiar en otro país donde se encuentre la plaza. Para acceder a Teniente Coronel deben estudiar el DEM, para ascender a Coronel deben llevar el curso Superior de Guerra.

“Los ascensos para la oficialidad de la Fuerza Permanente se otorgarán de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la presente Ley y el Reglamento respectivo, por el Presidente de la República en su carácter de Comandante General del Ejército, mediante Acuerdo Gubernativo. Para los ascensos de la oficialidad, el Estado Mayor de la Defensa Nacional nombrará una Junta Calificadora para determinar si procede o no el ascenso al grado inmediato superior, siempre que concurran los requisitos establecidos.”⁴⁰

Comenta el oficial entrevistado que dentro de la escuela “a todos los y las cadetes se les da nociones del manejo de todas las armas, pero de acuerdo a las necesidades del ejército, éste presenta las propuestas para que cada quien decida en que arma especializarse”.⁴¹ Al momento hay un porcentaje minoritario de mujeres en las armas de infantería (1), aviación y marina.

Al preguntarle al Coronel Jorge Ortega porque no hay más mujeres en infantería, menciona: “Es una norma internacional. Ellas no pueden ir a primera línea de fuego, o sea la infantería. Para poder llegar al rango de general deben tener mando de tropa durante dos años”.⁴² También menciona que para que las primeras promociones lleguen a coronel y cumplan con los requisitos para general y tengan injerencia en la cúpula, pasaran al menos dos décadas.

El Coronel Loranca menciona que “el ejército ha tenido cuidado de cumplir con lo establecido en los acuerdos y convenios internacionales, en especial el de Ginebra y sus protocolos; que establece que por los rigores de desempeño de un soldado, no se permite la participación de la mujer en el frente de batalla.”⁴³ Esto hace difícil que las mujeres se especialicen en el arma de infantería.

³⁹ Entrevista al Coronel Jorge Ortega, Departamento de Relaciones Públicas del Ejército de Guatemala.

⁴⁰ República de Guatemala, *Ley Constitutiva del Ejército-Decreto N° 72-90*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 17 de enero de 1991), Art. 106.

⁴¹ Entrevista al Coronel Jorge Ortega.

⁴² Entrevista al Coronel Jorge Ortega.

⁴³ Entrevista al Coronel Loranca.

Tabla N° 4. Condiciones de ascenso para hombres y mujeres dentro de las fuerzas armadas (mar, aire y tierra)

Variable	Sub Variable	Máximo grado	Fuerza Terrestre		Fuerza Aérea		Fuerza Naval	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Condiciones de ascenso de hombres y mujeres	Cuerpo Comando	General de División	General de División	Coronel	General de División	Coronel	Almirante	Capitán de Navío
	Cuerpo Profesional	Sargento Mayor	Sargento Mayor	Sargento Mayor	Sargento Mayor	Sargento Mayor	Sargento Mayor	Sargento Mayor

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Tabla N° 5. Acceso de la mujer a rubros de formación

Sub Variable		Indicador	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Armas	Armas de apoyo	SI acceden	Ninguno	Ninguno	Ninguno
		NO acceden	Ninguno	Ninguno	Ninguno
	Armas de combate	SI acceden	Infantería	Aviación	Marina
		NO acceden	Artillería	Ninguna	Ninguna
			Ingeniería		
			Caballería		
Servicios	Servicios a los que SI acceden		Sanidad Militar	Sanidad Militar	Maestranza
			Intendencia	Intendencia	
			Material de Guerra	Material de Guerra	
	Servicios a los que NO acceden		Ninguno	Ninguno	Ninguno

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Adecuaciones logísticas y administrativas para la mujer en las escuelas de formación

Las condiciones de infraestructura se puede considerar que se han ejecutado con enfoque de género, ya que se han creado las áreas especiales para las mujeres (dormitorios y baños exclusivos), tienen uniformes apropiados y existen servicios de salud especiales para ellas. La excepción la constituye la alimentación, ya que la comida que se ofrece es la misma para todos los estudiantes. Al respecto el Coronel Loranca dice: “las mujeres siempre han tenido áreas de descanso privadas, todas las demás áreas de capacitación y formación son las mismas para las y los cadetes”.⁴⁴

⁴⁴ Entrevista al Coronel Loranca.

Tabla N° 6. Adecuaciones logísticas y administrativas dentro de la Escuela Politécnica

Variable	Sub Variable	Indicador	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Adecuaciones logísticas y administrativas	Uniformes militares	Adecuación de los uniformes militares tradicionales para contar también con uniformes femeninos	SI	SI	SI
	Habitaciones para mujeres	Creación de habitaciones exclusivas	SI	SI	SI
	Servicios higiénicos	Creación de servicios higiénicos exclusivos	SI	SI	SI
	Servicios de salud	Incorporación de servicios y personal de salud necesarios para la mujer	SI	SI	SI
	Alimentación	Incorporación de una dieta adecuada en los comedores	NO	NO	NO

Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista realizada al Coronel Loranca, Jefe departamento de prensa del Ejército de Guatemala.

Garantías frente al acoso o violación sexual de las cadetes

Las reglas de convivencia tanto en las fuerzas como en las escuelas se limitan a promover relaciones armoniosas entre las personas, no tocando directamente el tema del acoso o violación sexual. Cuando se pregunta existen casos de acoso sexual, se limitan a responder que dentro de la escuela no se permiten las relaciones de noviazgo, que no existen ese tipo de problemas y que las normas de convivencia implican el pleno respeto de los compañeros y compañeras.

La percepción de los hombres y mujeres sobre el acoso tiende a ser diferente. Por ejemplo, oficialmente no se han conocido casos de acoso o violaciones, según las entrevistas realizadas. Un entrevistado manifestó que no puede darse este tipo de violaciones, ya que todos están formados con los mismos valores: lealtad, honestidad, valores éticos y morales. Sin embargo, una mujer entrevistada argumentó que sí existen casos pero que se mantienen dentro de la institución.

Dentro de la institución militar no existe ninguna sanción o pena por cometer este delito. Sin embargo, los derechos humanos pueden ser considerados como una garantía. Por otro lado, cuando si se cometen faltas, existen una serie de sanciones que varían en función de la gravedad del caso. Ellas van desde un mes de arresto, al demérito y a la baja. Hasta el día de hoy, no se ha dado de baja a ningún oficial por cometer este delito.

Tabla N° 7. Garantías frente al acoso y/o violación sexual dentro del Ejército

Variable	Sub Variable	Indicador	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Garantías frente al acoso y/o violación sexual	Regulación	¿Existe regulación militar?	NO	NO	NO
	Garantías	¿Existen garantías para la seguridad de la denunciante?	SI Derechos Humanos	SI Derechos Humanos	SI Derechos Humanos
	Sanciones	¿Se ha ejecutado al menos una sanción?	NO	NO	NO

Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista realizada al Coronel Loranca, Jefe departamento de prensa del Ejército de Guatemala.

Recursos humanos en las diferentes fuerzas según sexo

Para el año 2009, las fuerzas armadas están conformadas por 14.045 miembros de las fuerzas de aire, mar y tierra. El 9% es personal femenino, correspondiente a 1.285 mujeres entre oficiales, oficiales asimilados, especialistas, soldados y cadetes. De ella, un 83% se encuentran en las fuerzas de tierra, un 10% en las fuerzas de aire y un 7% en las fuerzas de mar.

El cargo más alto al que ha accedido la mujer es Coronel de Sanidad y Capitanes de Sanidad e Intendencia, siempre en el área de servicios. En la fuerza de mar a Alférez de Navío. Del 2006 al 2008 solamente 18 mujeres fueron capacitadas en el extranjero, no llegando siquiera al 10% del total de participantes.

Las instituciones no solo son el reflejo de la sociedad, sino que fortalecen los sistemas de valores imperantes, en especial el *sistema sexo –genero*, que a través de la socialización nos enseñan que las mujeres son útiles para unas cosas y los hombres para otras.

Tabla N° 8. Estado de fuerza del Ejército de Guatemala por género, año 2009

	Oficiales		Of. Asimilados		Especialistas		Tropa		Cadetes		Totales
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Ejército	1.338	65	229	43	2.364	598	7.091	337	228	18	12.311
Fuerza Aire	126	2	3	0	258	28	405	103	0	0	925
Armada	124	6	3	0	212	32	379	53	0	0	809
TOTAL	1.588	73	235	43	2.834	658	7.875	493	228	18	14.045

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Tabla N° 9. Mujeres Oficiales en las diferentes fuerzas (Año 2009)

Grado	2009	Oficiales
Gral. División	0	
Gral. Brigada	0	
Vicealmirante	0	
Coronel	4	Coroneles de Sanidad
Cap. Navío	0	
Tte. Coronel	2	Tenientes Coroneles de Sanidad
Cap. Fragata	0	
Mayor	0	
Cap. Corbeta	0	
Cap. 1ro.	8	Capitanes Primero de Sanidad (7), Capitán Primero de Intendencia
Tte. Navío	0	
Cap. 2do.	3	Capitán Segundo de Sanidad
Tte. Fragata	0	
Teniente	25	Aviación (2), Ingenieros (3), Intendencia (9), Material de Guerra (10), Transmisiones (1),
Alférez de Navío	5	Alférez de Navío
Subteniente	25	De Infantería (1), Policía Militar (6), Material de Guerra (2), Intendencia (4), Ingenieros (2), Transmisiones (7), Sanidad Militar (3).
Alférez de fragata	1	Alférez de Fragata
TOTAL	73	

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Tabla N° 10. Mujeres Especialistas en las diferentes fuerzas (Año 2009)

N°	Grado	Cantidad
1	Sargento Comandante Pnt.	6
2	Sargento Mayor Especialista	63
3	Sargento Técnico Especialista	75
4	Maestre Técnico	2
5	Maestre	2
6	Sargento Primero Especialista	56
7	Sargento Segundo Especialista	101
8	Contra maestre	7
9	Cabo Especialista	143
10	Marinero de primera	7
11	Soldado Primero Especialista	77
12	Marinero de Segunda	11
13	Soldado de Segunda Especialista	99
14	Marinero de Tercera	9
TOTAL		658

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Tabla N° 11. Cuadro comparativo de elementos capacitados en el exterior (2006-2008)

Año	Sexo	
	Hombres	Mujeres
2006	261	2
2007	165	11
2008	148	5

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

Fuerzas de Seguridad Interna: la Policía Nacional Civil

En el marco de una Seguridad Humana Integral y Democrática es la Policía Nacional Civil (PNC), la institución encargada de garantizar los derechos y libertades de la ciudadanía y de brindar la seguridad interna en el país. La PNC nace, como resultado de la firma de los Acuerdos de Paz, para ser una institución profesional, honesta, moderna y respetuosa al servicio de todos y con la misión de proteger la vida y los bienes de todos, el ejercicio de sus derechos y obligaciones, por medio de la prevención, investigación y combate del delito para crear un ambiente de paz y armonía. Se rige en base a la *Ley de la Policía Nacional Civil*, la *Normativa de la PNC*, las Ordenes Generales: N° 69-2008 de Moral y Ética, N° 004-2002 de Creación, organización y funcionamiento de la Oficina de Equidad de Género y la N° 003-2002 de Mandato de la Oficina de Derechos Humanos.

La PNC, tiene su base en el *Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática*, que promueve:

- Presentar la iniciativa legal para el funcionamiento de la nueva policía.
- Los integrantes de la nueva policía deben recibir formación en la Academia de Policía, para formarlos en base a una cultura de paz y respeto, derechos humanos la democracia y obediencia a la ley.
- Establecer la carrera policial.
- Fortalecer la Academia para formar nuevos agentes, inspectores, oficiales y mandos superiores y para actualizar a los que se encuentran en servicio.
- Normar para que la carrera policial, los ascensos y la especialización se den dentro de la Academia.

La *Ley de la PNC*, reestructura las fuerzas policíacas en una sola policía⁴⁵ y conforme el Acuerdo Gubernativo N° 585 se estableció su estructura de la siguiente manera: una Dirección General, una Dirección General Adjunta y tres Subdirecciones (de operaciones, de personal y de apoyo).

En el año 2005, el Acuerdo Gubernativo N° 662-2005, establece la reestructuración organizacional, la cual quedo de manera descentralizada, con el fin de lograr mayor efectividad en la operatividad y en la toma de decisiones. Conformándose en su organización y funcionamiento diez mandos de Dirección, ocho Secretarías, la Inspectoría General y la Unidad de Autoría Interna.

Actualmente se encuentra en la Secretaría de la Presidencia de la República el proyecto de Acuerdo Gubernativo que contempla una nueva reestructuración de la estructura organizacional. Este proyecto fue consensuado por mandos policiales, representantes de la sociedad civil y organismos internacionales. El proyecto contempla los siguientes ejes estratégicos⁴⁶:

1. Reestructurar el Sistema Organizativo de la Institución Policial a la demanda de la sociedad Guatemalteca.
2. Rediseñar el sistema de investigación criminal.

⁴⁵ Se une la Policía Nacional y la Guardia de Hacienda que existían antes de la firma de los Acuerdos. República de Guatemala, *Ley de la PNC-Decreto N° 11-97*, (Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 4 de marzo de 1997).

⁴⁶ Información brindada por el Oficial Primero Juan Carlos Rojas de la PNC.

3. Redefinir sistema de Prevención Policial.
4. Reformular el marco legal y doctrinario.
5. Adecuar los recursos humanos con carácter profesional y visión de servicio.
6. Diseñar el sistema de educación policial durante la carrera profesional del funcionario.
7. Crear un sistema de control y supervisión de la función policial.
8. Fortalecer la participación institucional con la comunidad desde el nivel local, en función de la prevención.
9. Formular, implementar y evaluar una política encaminada a fortalecer la confianza, la educación, transparencia y la tranquilidad de la comunidad.
10. Formular políticas que fortalezcan el proyecto y coordinación interinstitucional para el fortalecimiento de la Seguridad Ciudadana.

Por otro lado, en materia de seguridad, la PNC ha ratificado los siguientes convenios:

- Convención Única de las Naciones Unidas de 1961 y su Protocolo de 1972.
- Tratado Centroamericano sobre Ayuda Legal Conjunta para Asuntos Penales.
- Convenios antinarcóticos bilaterales, incluyendo intercambios de información, con México (1989), Venezuela (1991), Argentina (1991), Colombia (1992), Ecuador (1992), Perú (1994) y España (1999).
- Convención de Drogas de las Naciones Unidas de 1988.
- Convención de las Naciones Unidas Contra el Crimen Organizado.
- Convención Interamericana Contra la Corrupción.
- Convención sobre el Terrorismo (ratificada y aprobada por el legislativo el 06/06/1983).
- Convención de la Haya (1907) para el arreglo pacífico de los conflicto internacionales (ratificada el 26/01/1910).
- Convenio relativo al tratamiento de los prisioneros de Guerra (ratificado el 21/04/1952).
- Protocolo adicional a los convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internaciones (protocolo I), (ratificado el 21/07/1977).
- Protocolo de reformas al tratado internacional de asistencia recíproca (ratificado el 26/07/1975).
- Tratado Marco de Seguridad democrática en Centroamérica (ratificado y suscrito el 15/12/1995 con vigencia a partir del 26/12/1997).

Para garantizar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en las Constitución Política de la República se establecieron las siguientes leyes:

- Ley de la Policía Nacional Civil;
- Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil, el cual tiene como objetivo observar el cumplimiento de las normas y órdenes que rigen la institución de conformidad con su naturaleza jerárquica y naturaleza del servicio que presta a las instituciones y a las personas, sin menoscabo de la protección penal que a toda ella corresponde. Norma todo lo referente a infracciones, sanciones y procedimientos de aplicación.⁴⁷

⁴⁷ Ministerio de Gobernación, *Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil-Acuerdo Gubernativo N° 420-2003*, (Ciudad de Guatemala: Presidencia de la República, 28 de julio de 2003).

Legislación o normativa en materia de igualdad de oportunidades en las PNC

La normativa de la PNC, no detalla específicamente regulaciones en materia de igualdad de oportunidades dentro de la institución, sino que hace mención a normas de convivencia armoniosa entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, cabe resaltar la creación de la *Oficina de Equidad de Género (OEG)*, que tiene como misión impulsar la incorporación de la perspectiva del enfoque de género, en el ámbito interno y en la prestación de servicios. Sus funciones específicas son las siguientes⁴⁸:

a. De servicio

- Promover la igualdad de oportunidades en la carrera policial y elaborar propuestas para el mejoramiento de las condiciones laborales para el personal.
- Impulsar acciones, medidas y estrategias para desarrollar políticas institucionales de equidad de género.
- Atender situaciones y casos de discriminación de género.
- Elaborar informes periódicos sobre avances logrados.
- Promover la participación e incorporación de la mujer en la institución policial, a través de las convocatorias específicas velando por la equidad de género, multietnicidad y multiculturalidad.
- Asesorar a las Oficinas de Atención Ciudadana de las Comisarías, para mejorar la atención a casos de violencia intrafamiliar y sexual.

b. De capacitación y apoyo

- Planificar, coordinar y ejecutar capacitaciones sobre la perspectiva de género dirigidas a todos los niveles de la carrera policial.
- Apoyar a las Comisarías en la promoción de servicios para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.
- Promover programas de motivación y sensibilización sobre diversos temas, dentro y fuera de la institución.

c. De seguimiento

- Establecer mecanismo de monitoreo y verificación de compromisos adquiridos dentro de la institución.
- Elaborar y mantener actualizadas investigaciones y estadísticas en materia de género.
- Dar seguimiento en la Oficina de Responsabilidad Profesional a situaciones o denuncias de discriminación de género.

d. De coordinación y representación

- Con instituciones y organizaciones que trabajan en la prevención y atención de la violencia contra la mujer.
- A nivel intersectorial en el tema de seguridad ciudadana, equidad de género y multiculturalidad.
- Internamente, con las oficinas de la institución que conocen casos de violencia intrafamiliar y sexual.
- Con la Oficina de Atención a la Víctima de la PNC.
- Con la Subdirección General de Operaciones a través de la Sección de Coordinación, para la obtención de estadísticas de violencia intrafamiliar sexual.

⁴⁸ Dirección General de la Policía Nacional Civil, *Creación, organización y funcionamiento de la Oficina de Equidad de Género de la Policía Nacional Civil- Orden General N° 004-2002*, (Ciudad de Guatemala: PNC, 17 de mayo de 2002).

- Con la Comisión de coordinación Regional de Centro América y el Caribe, para la incorporación del enfoque de género en la institución, así como mantener y fortalecer la comunicación con mujeres de alto rango de esta región.
- Con la comunidad internacional y sus proyectos de apoyo.
- Representar a la PNC en el ámbito local, regional, nacional e internacional en actividades de modernización con enfoque de género.

Contexto histórico de la incorporación de la mujer a la Policía Nacional Civil

La PNC surge por la necesidad de la modernización y fortalecimiento de las instituciones del Estado, especialmente las que corresponden al sector seguridad, que durante el periodo del conflicto armado interno se vieron involucradas en una fuerte represión hacia la población. Como lo establece el informe de la Comisión Para el Esclarecimiento Histórico en sus puntos 1.011 y 1.013: “Los jefes de la Policía estaban bajo las órdenes y coordinación de las secciones de Inteligencia; en la capital por la Dirección de Inteligencia del Estado Mayor de la Defensa Nacional y en las regiones por la G-2 de las zonas militares”.⁴⁹

De acuerdo al nuevo modelo de seguridad adoptado por el Estado, las fuerzas policiacas, Policía Nacional y Guardia de Hacienda, debían unificarse. Una vez establecida la institución, debía enfrentar un proceso de depuración de sus miembros permitiendo el ingreso de nuevas generaciones que garantizaran el pleno respeto a los derechos humanos, con el fin de obtener mayor credibilidad y confianza por parte de la población.

La depuración se ha realizado en procesos anuales consecutivos desde el año de 1997. El número de agentes y oficiales depurados ha variado a través de los años: en 1997 se deputaron 17, en 2000 se depuraron 457, en el 2002 fueron 1.185, en el año 2004 1.575. Al finalizar el año 2007 fueron 2.765 y al mediados del 2008 se habían depurado 1.170.⁵⁰

Para compensar la baja de elementos policiales, la Academia ha graduado policías desde 1996. La primera promoción fue de 599 agentes, cifra que en varios años a aumentado considerablemente: en 1998 egresaron 5.185, en 1999 fueron 7.243, en el 2001 5.453, en el 2003 2.929 y a diciembre 2008 egresaron 3.531 policías.

Como parte del proceso de reestructuración y en cumplimiento de los acuerdos regionales adquiridos en el marco de la Comisión de Jefes y Jefas de Policía de Centroamérica y El Caribe (CJPCAC), se crea la OEG.⁵¹ En el año se convierte en la División de Equidad de Género, y es trasladada de la Sub Dirección General de Personal a la Sub Dirección General de Prevención del Delito.⁵²

En el año 2002 la OEG realizó un diagnóstico de género para identificar los obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres policías, para obtener parámetros para poder institucionalizar el enfoque de género. Entre los resultados se destaca que la población femenina de la institución alcanza apenas el 10%. Luego de seis años el porcentaje apenas ha aumentado a un 11%. La presencia de mujeres dentro de la institución es aceptada y

⁴⁹ Comisión Para el Esclarecimiento Histórico, “Guatemala: Memoria del Silencio”, <http://shr.aas.org/guatemala/ceh/mds/spanish/toc.html>, Capítulo II, Volumen 1.

⁵⁰ Información brindada por el Oficial Primero Juan Carlos Rojas de la PNC.

⁵¹ Dirección General de la Policía Nacional Civil, *Creación, organización y funcionamiento de la Oficina de Equidad de Género de la Policía Nacional Civil- Orden General N° 004-2002*.

⁵² Ministerio de Gobernación, *Reglamento de la Organización de la Policía Nacional Civil-Acuerdo Gubernativo N° 662-2005*, (Ciudad de Guatemala: Presidencia de la República, 12 de diciembre 2005).

considerada positiva, ya que la mujer tiene otras cualidades (son más leales, honestas, cuidadosa, responsables y tienen una actitud más firme contra la corrupción) que viene a fortalecer la institución. No obstante su presencia dentro de la institución es mínima.

Situación de la mujer

Ingreso de la mujer a la PNC

En 1997 se abren las puertas de la *Academia de la Policía Nacional Civil* (APNC) para ofrecer la carrera policial, cursos de ascenso y cursos de especialidades a hombres y mujeres.

No obstante, la mujer participa en las fuerzas policiacas desde décadas atrás. Al 2008, se encuentran 118 mujeres con más de 20 años de antigüedad.⁵³ Actualmente el personal femenino dentro de la PNC corresponde a un 11,11% del total de personal. Aunque exista voluntad para apoyar e incorporar un mayor número de mujeres, no se ha destinado el recurso financiero para lograrlo.

Todos los agentes y oficiales, tienen la posibilidad de llevar cursos de especialización. En todas estas áreas de trabajo hay participación femenina, claro que en porcentajes más pequeños. En el 2008 fueron asignadas a las Fuerzas Especiales de policía seis mujeres y tres a la División de Información Policial (aunque ya se contaba con representación femenina en años anteriores).

Tabla N° 12. Año de ingreso de la mujer a la PNC a través de las escuelas técnicas y de formación profesional

Variable	Sub Variable	Indicador	PNC
Año ingreso de la mujer	Sub Oficiales	Año de acceso a los institutos policiales a través de las escuelas técnicas	1997
	Oficiales	Año de acceso a los institutos policiales a través de las escuelas de formación profesional	1997

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil.

Tabla N° 13. Tipo de ingreso de la mujer en la PNC

Variable	Sub Variable	Indicador	PNC
Tipos de ingreso vigente para la mujer	Sub Oficiales	¿La mujer accede a los institutos policiales a través de las escuelas técnicas?	SI
	Oficiales	¿La mujer accede a los institutos policiales a través de las escuelas de formación profesional?	SI

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil.

⁵³ Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil, Cuadro de personal por rango y antigüedad diferenciado por género (cuadro comparativo anual 2006-2008). Incluye la última promoción egresado en diciembre 2008.

Tabla N° 14. Acceso de la mujer a las especialidades dentro de la PNC

Indicador		Rubros o especialidades
¿Accede a todos los rubros o especialidades de formación que ofrece la escuela de policía?	SI	Análisis e Información de Antinarcóticos Responsabilidad Profesional Régimen Disciplinario Fuerzas Especiales de Policía Investigación Criminal Información Policial Seguridad Turística Protección a la Naturaleza Protección de Personalidades Protección de Puertos y aeropuertos

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil.

Condiciones de ascenso

Dentro de la estructura de la PNC el cargo más alto como suboficial es Oficial Primero y como oficial es el de Director. Al momento se encuentra al mando la primera mujer que ha llegado a la Dirección de la PNC: Marlene Blanco, quien fue jefa de la oficina de Equidad de Género y luego pasó a la jefatura de la Subdirección de Prevención del Delito.

Algunas de las policías mujeres entrevistadas indicaron que no optan por el ascenso, ya que eso implica cambios en su vida; muchas de ellas son madres solteras y no están dispuestas a movilizarse a otras regiones. Sin embargo, la percepción general de algunos entrevistados es que aunque existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres, muchas veces los hombres son los más beneficiados.⁵⁴

Para la capacitación también existe la posibilidad de ir a una institución en el extranjero, en países como El Salvador, Honduras, Argentina, Estados Unidos, entre otros. En el año 2008, 112 policías salieron al extranjero, de los cuales solamente 14 fueron mujeres.⁵⁵ Dentro de la Academia, para el 2008 fueron 90 las mujeres que pasaron el curso de ascenso, un número significativo en comparación al 2006 que fueron 11 y en 2007 únicamente ocho. De las 90 policías mujeres, 29 ascendieron al grado de Subinspector, 11 a Inspectoras, 31 a Oficial Tercero, dos a Oficial Segundo y 14 a Oficial Primero. En esa oportunidad no hubo ascensos a los cargos de jefatura como Subcomisarios, Comisarios y Comisarios Generales.

Tabla N° 15. Posibilidades de ascenso para hombres y mujeres

Variable	Sub Variable	Grado máximo	Hombre	Mujer
Condiciones de ascenso	Sub Oficiales	Oficial Primero	Oficial Primero	Oficial Primero
	Oficiales	Director	Director	Directora

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil.

⁵⁴ Entrevistas realizadas a mujeres policías.

⁵⁵ Jefatura de Enseñanza de la Policía Nacional Civil.

Adecuaciones logísticas o administrativas

Actualmente, la PNC tiene graves deficiencias estructurales. Los edificios donde se encuentran las Comisarias no cuentan con estructuras adecuadas para los y las agentes. En la mayoría de casos, tanto hombres como mujeres deben compartir los mismos espacios (baños y dormitorios).

La Sra. Dora Mejía de la Jefatura de la Oficina de Equidad de Género, comenta que al momento hombres y mujeres utilizan el mismo uniforme. Esto plantea cierta incomodidad para las mujeres, que deben adaptarlo a su anatomía. Para revertir esta situación, desde la oficina se está preparando una propuesta para implementar un uniforme femenino especial.

Por su parte, la Academia tuvo que adecuarse logísticamente para recibir a las mujeres dentro de sus instalaciones, especialmente con respecto a los dormitorios y servicios higiénicos. La alimentación es la misma para todos y todas las estudiantes, no existiendo una dieta diferenciada por género.

Tabla N° 16. Adecuaciones logísticas y administrativas dentro de la Academia de la PNC

Sub Variable	Indicador	Estado	Observación
Uniformes	Adecuación de los uniformes policiales tradicionales para contar también con uniformes femeninos	NO	La oficina de Equidad de Género tiene una propuesta a implementar
Habitaciones en las escuelas de formación	Creación de habitaciones exclusivas	NO	No al 100%, solo donde la infraestructura lo permite, especialmente áreas urbanas
Servicios higiénicos	Creación de servicios higiénicos exclusivos	NO	No al 100%, solo donde la infraestructura lo permite, especialmente áreas urbanas
Servicios de salud	Incorporación de servicios y personal de salud necesarios para la mujer	SI	
Alimentación	Incorporación de una dieta adecuada en los comedores	NO	La Academia proporciona a los estudiantes la misma dieta

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Sra. Dora Mejía de la Jefatura de la Oficina de Equidad de Género de la PNC.

Garantías frente al acoso/violación sexual

Respecto a las relaciones intergenéricas, en un diagnóstico elaborado por el Instituto de Enseñanza y Desarrollo Sostenible (IEPADES) se obtuvieron los siguientes datos⁵⁶:

- Las relaciones entre compañeros, jefes y subordinados son buenas y normales. Pero dentro de las prácticas negativas que dañan las relaciones jerárquicas e intergenéricas se encuentra el acoso sexual.

⁵⁶ Instituto de Enseñanza y Desarrollo Sostenible, *Diagnóstico Institucional sobre la situación de las mujeres en la Policía Nacional Civil de Guatemala/ Oficina de Equidad de Género*, (Ciudad de Guatemala: IEPADES, julio de 2003).

- o Al preguntar a los oficiales superiores, el 53% de la muestra comentó que sí existe acoso dentro de la institución, mientras el 14% dijo que no. El resto sostuvo que con anterioridad había escuchado casos, y que había escuchado comentarios pero que nada le constataba.
- o Al entrevistar a personal subalterno, el 77% de las mujeres y el 67% de los hombres reconocieron la existencia del acoso, mientras que el 19% de mujeres y el 28% de hombres dijo que no.
- o Al preguntar en que situaciones se daba, el 20% de oficiales superiores contestó que corresponde a la relación laboral de los hombres hacia las mujeres. El personal subalterno opinó en un 79% que se da entre las relaciones de jerarquía y el 21% entre compañeros del mismo rango.
- o Respecto al hostigamiento laboral el 43% de oficiales superiores se abstuvo de responder mientras que sólo un 23% reconoció que si existe. Mientras, el 74% del personal subalterno (79% mujeres y 72% hombres) reconoció su existencia.

Como se mencionó anteriormente, el marco legal guatemalteco no contempla el acoso sexual como delito. No obstante, dentro de las normas disciplinarias de la PNC, se puede utilizar un artículo que esta escrito de manera muy amplia, donde se puede adaptar la falta y solicitar una sanción al trasgresor. De esta manera puede llegar a darse de baja a un agente u oficial, pero a pesar de ello no hay pena judicial.

El Reglamento de Sanciones de la PNC, establece como falta leve “Atentar contra la libertad sexual de los inferiores, prevaleciéndose de su condición cuando el acto no constituya delito y podrá ser sancionado con amonestaciones, arresto y suspensión de trabajo por varios días”.⁵⁷ Agresiones sexuales como esta, regularmente no se conocen, porque las víctimas prefieren callar. Sin embargo algunas mujeres han decidido denunciar, pero deben enfrentar la condena moral y social, ya que las percepciones sociales culpabilizan a la mujer, haciéndola sentir culpable y rechazada.

El caso denunciado más significativo, es el caso de la agente de policía Griselda Gordillo quién luego de sufrir varios meses los abusos, realizó una denuncia en contra de su superior el comisario Eleazar de Jesús Gómez, destinado a la Oficina de Control de Entidades de Seguridad Privada fue dado de baja al encontrarse culpable por el Tribunal disciplinario de Quetzaltenango. Durante el proceso tuvo el apoyo de un solo hombre policía y varias compañeras que declararon a su favor, el éxito del proceso fue la persistencia de la víctima. Esta fue la primera vez en que aplicaron sanciones en contra de un oficial superior. Hasta el momento, solo se habían aplicado a personal de igual rango.⁵⁸

Tabla N° 17. Garantías frente al acoso y/o violación sexual dentro de la PNC

Sub Variable	Indicador	Estado	Observaciones
Regulación	¿Existe regulación policial?	SI	Pero no esta normado como acoso u hostigamiento sexual. Sino como faltas a la disciplina o falta de respeto entre compañeros

⁵⁷ Ministerio de Gobernación, *Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil-Acuerdo Gubernativo N° 420-2003*.

⁵⁸ Entrevista al Oficial Primero Juan Carlos Rojas de la Dirección de la PNC.

Garantías	¿Existen garantías para la seguridad de la denunciante?	SI	Normas internas Normas nacionales e internacionales
Sanciones	¿Se ha ejecutado al menos una sanción?	SI	Destitución de un comisario. Es el primer caso en que sancionan a un superior

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por el Oficial Primero Juan Carlos Rojas de la Dirección de la PNC.

Recursos humanos dentro de la PNC según sexo

Actualmente hay 2.191 mujeres policías de las cuales solo 13 tienen cargo de jefatura en la PNC: dos en escala de Dirección, un Comisario General, dos Subcomisarias, cuatro Oficiales Primero, un Oficial Tercero, un Oficial Segundo y dos Inspectoras.⁵⁹ En el área administrativa trabajan 236 mujeres, mientras que en el área operativa suman 1.793 en operativo. La mayoría de mujeres se encuentran entre los 25 y 35 años de edad.⁶⁰

Al analizar el estado de la fuerza, se revela que las mujeres constituyen el 11% del total de personal. Su participación en los mandos medios y en las escalas superiores se reduce al 0,2%. La mayoría de los cargos que las mujeres ocupan están vinculados a las áreas administrativas. Al igual que en el caso de las Fuerzas Armadas, la asignación de tareas responde a patrones socioculturales arraigados, que remiten a la mujer a un rol tradicional para el cumplimiento de tareas subalternas restringiendo la posibilidad de que participen en los niveles directivos y en la toma de decisiones.

En el 2008, 464 hombres y 37 mujeres egresaron de la Academia. Los destinos fueron la División de Fuerzas Especiales, la División de Seguridad Preventiva (plan cuadrante), la División de Información Policial, la Jefatura del distrito central y un buen porcentaje a la Comisaria N° 74 de Sacatepéquez.⁶¹ Por otro lado, 110 mujeres causaron baja en el 2008. Entre ellas una era Subdirectora General y 93 eran agentes. Esta cifra disminuyó en comparación al 2007 donde 216 mujeres causaron baja.

Tabla N° 18. Estado de fuerza del personal de la PNC diferenciado por género y rango

	Grado	Mujeres	%	Hombres	%	Totales
1	Comisario General	1	11,11	8	88,89	9
2	Comisario General		0,00	22	100,00	22
3	Sub Comisario	2	4,00	48	96,00	50
4	Oficial Primero	18	7,76	214	92,24	232
5	Oficial Segundo	6	2,78	210	97,22	216
6	Oficial Tercero	45	6,96	602	93,04	647
7	Inspector	19	3,47	528	96,53	547
8	Subinspector	49	7,07	644	92,93	693

⁵⁹ Subdirección General de Personal de la Policía Nacional, Estado de fuerza personal PNC diferenciado por género y rango (cuadro comparativo anual 2006-2008), y por tipo de servicio (administrativo, operativo, especialidades y academia, 0-29).

⁶⁰ Subdirección General de Personal de la Policía Nacional, Edad de los miembros de la PNC diferenciado por sexo y rango (cuadro comparativo anual 2006-2008).

⁶¹ Subdirección General de Personal de la Policía Nacional, Destino de los alumnos egresados de la Academia de la PNC diferenciado por sexo (cuadro comparativo anual 2006-2008).

9	Agente	1.815	10,75	15.066	89,25	16.881
10	Renglón 0-11 (Admon)	236	56,73	180	43,27	416
	TOTALES	2.191	11,11	17.522	88,89	19.713

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional.

OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ

Sectores de las Fuerzas Armadas y de la Policía relacionados y que participan con las operaciones de paz

El apoyo en las operaciones de paz, es un compromiso del Estado de Guatemala adquirido al ser signatario de convenios y tratados internacionales con la ONU. Para cada operación se elabora un convenio donde se especifican los parámetros de la misión. Cada uno de ellos, es aprobado por el Congreso de la República y a través de Acuerdos Gubernativos se autorizan los despliegues correspondientes.⁶²

En el convenio de operación de paz, se especifica que el Estado ejecutará la operación. Hasta el momento, sólo las fuerzas armadas han participado en operaciones de paz; la PNC no ha participado, ya que sus funciones quedan estrictamente para seguridad interna. A pesar de ello, la ley que rige a la PNC establece como una de sus funciones “Colaborar y prestar auxilio a las fuerzas de seguridad civil de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales de los que Guatemala sea parte o haya suscrito”.⁶³

La participación de las fuerzas armadas de Guatemala en las Operaciones de Paz “ha tenido una fuerte oposición por parte de la opinión pública, expresada en los medios de comunicación, que adversa esta participación por considerar que las fuerzas armadas deberían mejor encargarse de los problemas de inseguridad ciudadana padecidos por estos países y, en menor grado, que critican estas operaciones como despilfarros destinados a justificar la continuidad de los ejércitos”.⁶⁴

Los miembros de las fuerzas armadas, se han ido adaptando a los desafíos que supone participar en las operaciones de paz. El 1º de octubre de 2003, se creó el Departamento de Operaciones de Paz en la Dirección de Operaciones del Estado Mayor de la Defensa Nacional. La entidad que coordinaba la participación del Ejército en la Organización de Naciones Unidas era la Dirección de Operaciones del Estado Mayor de la Defensa Nacional. En el año 2005 se crea la Subdirección de operaciones de Paz y, finalmente el 1º de enero de 2006 se establece la Dirección de Operaciones de Paz de la Defensa Nacional. La *Dirección de Operaciones de Paz* del Estado Mayor de la Defensa, tiene como fin asesorar al alto mando de las fuerzas armadas en temas relacionados y consolidar la participación en las misiones de paz.

La Subdirección de Política Multilateral para Naciones Unidas del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, es la entidad asesora y coordinadora de las acciones para la participación en operaciones de mantenimiento de paz. Asimismo, la coordinación se realiza

⁶² República de Guatemala, *Constitución Política de la República de Guatemala (Reformada por Acuerdo Legislativo N° 18-93 del 17 de noviembre de 1993)*, Art. 171 inc. f y Art. 246 inc. A.

⁶³ República de Guatemala, *Ley de la PNC-Decreto N° 11-97*, Art. 10 inc. J.

⁶⁴ Carmen Rosa de León-Escribano, *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*, (Ciudad de Guatemala: IEPADES, 2 de marzo de 2008).

también entre el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DPKO) y el Ministerio de la Defensa Nacional de Guatemala.

Por su parte, el *Centro Regional de Entrenamiento de Operaciones de Mantenimiento de Paz (CREOMPAZ)*, creado a través del Acuerdo Ministerial N° 09-2005 el 08/06/2005, aglutina la preparación de los contingentes guatemaltecos, así como también de aquellos provenientes de El Salvador, Honduras y Nicaragua. El CREOMPAZ tiene como misión la preparación, adiestramiento y entrenamiento del personal militar, civil o policial, nacional o extranjero para un desempeño óptimo según los requerimientos exigidos por la ONU. El proceso educativo se realiza en el marco de la Conferencia de Fuerzas Armadas Centroamericanas (CEFAC).⁶⁵

El CREOMPAZ está estructurado por: Comandancia, Segunda Comandancia; los departamentos de: Personal y Logística, Inteligencia y Operaciones, Relaciones Públicas; las escuelas: Galonista Profesional y de Operaciones de Paz; y las compañías de Apoyo de Servicios y Seguridad.⁶⁶

A través de la Escuela de Operaciones de Paz, se otorgan los cursos de Estado Mayor de Naciones Unidas, Observador Militar de Naciones Unidas, Jefes e Integrantes de Contingente, Básico de Naciones Unidas, Policías Militares de Naciones Unidas y de Intérpretes Civiles; dirigido a oficiales, especialistas y tropa.⁶⁷

Los contingentes se forman con personal de las fuerzas armadas, pero si hay alguna plaza que no pueda llenar, se permite la participación de civiles, tal es el caso de traductores, que en su mayoría son civiles.

Debates legislativos para la autorización de la salida de tropas al extranjero

El país cuenta con una base legal, que permite que las tropas militares puedan salir a desempeñar actividades en el extranjero. Entre ellas, se cuenta con Acuerdos Gubernativos, que son sancionados para cada operación de paz. Por ejemplo, el Acuerdo Gubernativo N° 315-2004 de 14/10/2004 autoriza despliegue de elementos guatemaltecos en la Misión de Estabilización de Naciones Unidas para Haití (MINUSTAH). El Acuerdo Gubernativo N° 203-2005 de 08/06/2005, reforma el art. 5 del Acuerdo anterior para la administración financiera de la misión. Con respecto a la Misión de Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC), la participación está establecida en el Acuerdo Gubernativo N° 92-2005 del 18/03/2005.

Participación de Guatemala en operaciones de paz de Naciones Unidas

La MINUSTAH (antes UNMIH) y la MONUC, son las primeras operaciones con las que Guatemala inicia su participación en operaciones de paz.

En 1994, el país envió a los primeros tres contingentes militares a Haití (ver Tabla N° 19). La fuerza guatemalteca fue retirada de Haití en 1998, tras la llegada de Jean Bertrand Arístides a

⁶⁵ La idea es reducir costos y aumentar la colaboración entre los países en las misiones de mantenimiento de la paz y contar con una mejor preparación de las respectivas fuerzas armadas.

⁶⁶ Ministerio de Defensa, “Comando Regional de Entrenamiento de Operaciones de Paz”, <http://www.mindef.mil.gt/ftierra/cespeciales/entrenamiento/historia.html>

⁶⁷ Departamento de Información y Divulgación del Ejército. Para las misiones al Congo y Haití se impartieron los siguientes cursos: dos de Estado Mayor (Staff), siete de Observador Militar (MILOBS), un curso regional de MILOBS, uno de Jefes e Integrantes de Contingente, cuatro Básicos de ONU Contingente en Haití, tres Básicos de ONU Contingente en el Congo, tres de Policías Militares (UNPOL), y uno de Intérpretes Civiles.

la presidencia haitiana. El buen desempeño de las fuerzas en dicho país, condujeron a que en 1999 Guatemala fuera invitada a aportar tropas en MONUC. Lamentablemente en enero de 2006, *Kaibiles* guatemaltecos fueron asesinados en Congo Oriental, en una operación nunca aclarada.⁶⁸ Aunque el episodio provocó críticas sobre la presencia de Guatemala en el país africano, la protesta fue poco significativa y no tuvo mayores consecuencias.

De los países de Centroamérica, Guatemala es el que ha aportado más cantidad de efectivos (observadores militares y tropa) a los contingentes de Naciones Unidas. El país ha rechazado de lleno la invitación a participar en la Guerra de Irak.⁶⁹ Actualmente, además de participar en MINUSTAH y MONUC, contingentes guatemaltecos se encuentran desplegados en Costa de Marfil (UNOCI), Sudán (UNMIS), Etiopía y Eritrea (UNMEE), Nepal (UNMIN), Líbano (UNFIL) y Darfur (UNAAMID).⁷⁰

La participación en Timor Oriente, Costa de Marfil y Burundi fue con Observadores Militares.

Según datos de la Subdirección de Política Multilateral para Naciones Unidas del Ministerio de Relaciones, actualmente hay 237 elementos desplegados, que corresponde al 1,5% del total del estado de fuerza del Ejército, en las diferentes misiones como Contingentes, Staff y Observadores Militares.⁷¹

Tabla N° 19. Contingentes militares en operaciones de paz en Haití (UNMIH)

Periodo	Contingente	Elementos
Octubre de 1994/febrero de 1995 (4 meses)	1er. Contingente (Fuerza Multinacional – F.M.N.)	134
Febrero/julio de 1995 (6 meses)	2do. Contingente (3 meses como F.M.N. Y 3 meses como Cascos Azules)	120
Agosto/noviembre de 1995 (4 meses y medio)	3er. Contingente (Cascos Azules)	120

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Operaciones de Paz del Estado Mayor de la Defensa Nacional.

Tabla N° 20. Participación de Guatemala en Haití (MINUSTAH)

Contingente	Fecha Salida/ Retorno	Total General	Cantidad Mujeres	Nivel Académico	Rango Militar	% de Participación Femenina
MINUSTAH I	20oct2004 / 20jun2005	70	5	Universitario: 3 Diversificado: 1 Básico: 1	Oficiales: 3 Especialistas 2	7%

⁶⁸ Se decía que el propósito de los Kaibiles era la captura del líder del Ejército de Resistencia del Señor de Uganda, Joseph Kony, por órdenes de la ONU. Ver Martín Rodríguez P., Francisco González Arrecis, Leonardo Cereser, “Versiones encontradas sobre ataque a kaibiles”, *Prensa Libre*, 26 de enero, 2006, <http://www.prensalibre.com/pl/2006/enero/26/133137.html>

⁶⁹ Carmen Rosa de León-Escribano, *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*.

⁷⁰ Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, “Países contribuyentes”, <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/index.shtml>

⁷¹ Subdirección de Política Multilateral para Naciones Unidas del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala.

MINUSTAH II	20jun2005/ 20feb2006	80	7	Universitario: 2 Diversificado: 3 Básico: 2	Oficiales: 2 Especialistas 3 Soldados: 2	9%
MINUSTAH III	20feb2006/ 19sep2006	100	5	Universitario: 1 Diversificado: 2 Primario: 2	Oficiales: 1 Especialistas 1 Soldados: 3	5%
MINUSTAH IV	19sep2006/ 22jun2007	114	7	Universitario: 1 Diversificado: 2 Básico: 2 Primaria: 2	Oficiales: 1 Especialistas 3 Soldados: 3	6%
MINUSTAH V	22jun2007/ 20feb2008	114	11	Universitario: 3 Diversificado: 4 Básico: 3 Primaria: 1	Oficiales: 3 Especialistas 5 Soldados: 3	10%
MINUSTAH VI	20feb2008/ 10 nov2008	114	7	Diversificado: 4 Básico: 3	Especialistas 5 Soldados: 2	6%
MINUSTAH VII	10 nov2008/	114	12	Universitario: 2 Diversificado: 7 Básico: 2 Primaria: 1	Oficiales: 1 Especialistas 8 Soldados: 3	11%

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Tabla N° 21. Participación de Guatemala en la República Democrática del Congo (MONUC)

Contingente	Fecha Salida/ Retorno	Total General	Cantidad Mujeres	Nivel Académico	Rango Militar	% de Participación Femenina
MONUC I	10MARZ2005/ 28NOV2005	105	4	Diversificado: 4	Especialistas: 1 Soldados: 3	4%
MONUC II	28NOV2005/ 20JUN2005	105	4	Universitario: 2 Diversificado: 2	Oficiales: 2 Especialistas 1 Soldados: 1	4%
MONUC III	20JUN2006/ MARZ2007	105	7	Universitario: 2 Diversificado: 4 Básicos: 3	Oficiales: 1 doctora: 1 Especialistas: 4 Soldados: 1	7%
MONUC IV	21MARZ2007/ 12NOV 2007	105	4	Diversificado: 3 Básico: 1	Especialistas: 2 Soldados: 2	4%
MONUC V	12NOV2007/ 10AGOST2008	105	2	Básico: 2	Especialistas: 2	2%
MONUC VI	10AGOS2008/ 16ABR2009	105	6	Universitario: 2 Diversificado: 4	Oficiales: 1 Doctora: 1 Especialistas: 3 Soldados: 1	4%
MONUC VII	16-abr-09	105	5	Diversificado: 3 Primaria: 2	Especialistas: 3 Soldados: 2	5%

Fuente: Elaboración propia en base al Oficio 026-2009/MDN/EEVV/ka., Ministerio de Defensa de Guatemala.

Participación de la mujer en operaciones de paz

Desde que Guatemala participa en operaciones de paz se han incluido mujeres dentro de los contingentes. Sin embargo, la ONU a través de la Resolución del Consejo de Seguridad 1325 (2000) solicita incrementar la participación de mujeres en las misiones, como otra forma de sensibilizar y hacer conciencia de la importancia de la mujer en los ámbitos sociales.

En Guatemala, la participación de las mujeres asciende a 69 integrantes entre oficiales, especialistas, tropa y civiles. Las mujeres civiles ascienden a 11, entre médicos e intérpretes de idioma inglés y francés; que representan el 15 % de la totalidad de las mujeres.⁷²

El Coronel Loranca, Jefe de Departamento de Prensa del Ejército de Guatemala, comenta que “en todas las operaciones de paz de Guatemala, ha habido participación femenina, pero que en las Operaciones de Haití, la participación de la mujer es más evidente; contrario a la operación del Congo, donde, por el rigor del combate, las unidades que se enviaron son de fuerzas especiales (*Kaibiles*, donde no hay mujeres)”. “Las mujeres forman parte de los contingentes en toda la escala: cocina, oficina de control, observadoras militares, todo depende de los cargos que se necesiten y de la capacidad de los voluntarios. Ya que a la hora de hacer la selección se toma en cuenta la capacidad de la persona sin discriminación de género”.⁷³

Tabla N° 22. Personal femenino que ha participado como observadoras militares de ONU

Misión	Cantidad	Año
Misión de Naciones Unidas en Etiopia y Eritrea (UNMEE)	2	2005-2006 2007-2008

Fuente: Elaboración propia en base a la información suministrada por la Dirección de Operaciones de Paz del Estado Mayor de la Defensa Nacional.

El documento de *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz* de IEPADES, refleja que tres mujeres civiles que han asistido a una misión, han calificado para seguir trabajando en posteriores operaciones. Esto significa una oportunidad de apertura gracias su participación junto al contingente militar.⁷⁴

Para algunos y algunas entrevistadas, estar en las fuerzas armadas o participar en una operación de paz, es como desempeñar un trabajo normal, y que las relaciones intergeneracionales se dan como en cualquier otra institución o empresa.

Convocatoria

La convocatoria se realiza de manera general a todos los miembros, mujeres y hombres, de las fuerzas armadas, de acuerdo a la plaza vacante en la comisión. La misma se realiza a través del correo interno de las fuerzas. La participación es voluntaria, y de acuerdo a los componentes de la fuerza los interesados deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Personal voluntario de fuerzas armadas de Guatemala, lo que no excluye que un civil pueda participar.

⁷² Carmen Rosa de León-Escribano, *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*.

⁷³ Entrevista al Coronel Loranca.

⁷⁴ Carmen Rosa de León-Escribano, *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*.

- Mujer / Hombre (no hay distinción).
- Para Observadores Militares: a) Oficiales de carrera con el grado de capitán o mayor, b) Inglés de 70%, escrito y hablado⁷⁵, c) Excelentes conducta y capacidad para trabajar bajo presión, d) Buena salud y condición física.
- Para Oficiales de Estado Mayor de ONU: a) Oficiales de carrera con el grado de Teniente Coronel, b) Inglés de 80%, escrito y hablado, c) Excelentes conducta y capacidad para trabajar bajo presión, d) Curso avanzado o DEM (Diplomado de Estado Mayor).
- Para Contingentes militares a) Personal voluntario, b) Inglés aceptable para oficiales de plana y personal de oficinistas, c) Buena conducta.
- Realizar exámenes físicos y teóricos.
- Realizar examen psicológico.
- Capacitación durante tres meses en el CREOMPAZ.

Según el Coronel Loranca, la convocatoria es dirigida a todos los miembros de las fuerzas armadas. En ella se especifican los perfiles necesarios para cubrir las vacantes dentro del contingente: enfermeros, cocineros, traductores, observadores, generales, etc. Hay que considerar apropiadamente los perfiles, ya que la selección debe ser inherente al grado”.⁷⁶

Para finalizar, según una entrevistada para este estudio la capacitación en CREOMPAZ sirve para evaluar y fortalecer el trabajo y la integración del grupo. También se evalúa la conducta y las capacidades para permanecer fuera del país durante varios meses. Sobre las actividades realizadas en el terreno, la entrevistada comentó que por lo general se tiende a evitar que las mujeres militares estén en la primera línea, para evitar las violaciones, torturas que posiblemente tengan que enfrentar en caso de caer en manos del enemigo.⁷⁷

⁷⁵ Para fortalecer el aprendizaje del inglés en enero de 2006 en coordinación con la DOPAZ se crea la Escuela de Idiomas del EMDN. A parte del inglés los oficiales y especialistas también pueden recibir un curso anual de francés.

⁷⁶ Entrevista al Coronel Loranca.

⁷⁷ Entrevista a la Coronel Sánchez Gramajo, Jefa del Servicio de Historia Militar del Ejército.

BIBLIOGRAFIA

Chorar, Barbosa MJ. “Verbo intransitivo”, *Cuadernos PAGU*. (1998).

Comisión Para el Esclarecimiento Histórico. “Guatemala: Memoria del Silencio”. <http://shr.aaas.org/guatemala/ceh/mds/spanish/toc.html>

Délano, Bárbara y Todaro, Rosalba. *Asedio sexual en el trabajo*. (Santiago de Chile: CEM, 1993).

Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. “Países contribuyentes”. <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/index.shtml> (accedido en septiembre de 2008).

Dirección General de la Policía Nacional Civil. *Creación, organización y funcionamiento de la Oficina de Equidad de Género de la Policía Nacional Civil- Orden General N° 004-2002*. Ciudad de Guatemala: PNC, 17 de mayo, 2002.

General Pablo Nuila Hub. “*Datos de Historia Militar de Guatemala, Parte VI, 1973-1978*”. http://perspectivamilitar.blogspot.com/2007/07/datos-de-historia-militar-de-guatemala_30.html (accedido en agosto de 2008).

Instituto de Enseñanza y Desarrollo Sostenible. *Diagnóstico Institucional sobre la situación de las mujeres en la Policía Nacional Civil de Guatemala/ Oficina de Equidad de Género*. Ciudad de Guatemala: IEPADES, julio, 2003.

Instituto Nacional de Estadística. “XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación (CENSO 2002)”. <http://www.ine.gob.gt/index.php/demografia-y-poblacion/42-demografiaypoblacion/75-censo2002Instituto> (accedido en mayo de 2008).

León-Escribano, Carmen Rosa de. *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*. Ciudad de Guatemala: IEPADES, 2 de marzo, 2008.

Ministerio de Defensa. “Comando Regional de Entrenamiento de Operaciones de Paz”. <http://www.mindef.mil.gt/ftierra/cespeciales/entrenamiento/historia.html> (accedido en septiembre de 2008).

Ministerio de Gobernación. *Reglamento de la Organización de la Policía Nacional Civil-Acuerdo Gubernativo N° 662-2005*. Ciudad de Guatemala: Presidencia de la República, 12 de diciembre, 2005.

_____. *Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil-Acuerdo Gubernativo N° 420-2003*. Ciudad de Guatemala: Presidencia de la República, 28 de julio, 2003.

República de Guatemala. *Ley de la PNC-Decreto N° 11-97*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 4 de marzo, 1997.

_____. *Acuerdo de creación de la Oficina Nacional de la Mujer*. Ciudad de Guatemala: Presidencia de la República, 1º de julio, 1981.

_____. *Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria*. México DF: Gobierno de la República de Guatemala, 6 de mayo, 1996.

_____. *Acuerdo sobre Cronograma para la implementación, Cumplimiento y Verificación de los Acuerdos de Paz*. Ciudad de Guatemala: Gobierno de la República de Guatemala, 29 de diciembre, 1996.

_____. *Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática*. México DF: Gobierno de la República de Guatemala, 19 de septiembre, 1996.

_____. *Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas*. México DF: Gobierno de la República de Guatemala, 31 de marzo, 1995.

_____. *Constitución Política de la República de Guatemala (Reformada por Acuerdo Legislativo N° 18-93 del 17 de noviembre de 1993)*. Ciudad de Guatemala: Asamblea Nacional Constituyente, 31 de mayo, 1985.

_____. *Ley Constitutiva del Ejército-Decreto N° 72-90*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 17 de enero, 1991.

_____. *Ley de desarrollo social- Decreto 42-2001*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 26 de septiembre, 2001.

_____. *Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer- Decreto Ley 7-99*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 9 de marzo, 1999.

_____. *Ley de Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer – Decreto 22-2008*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la Nación, 9 de abril, 2008.

_____. *Ley del Organismo Ejecutivo- Decreto N° 114-97*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 12 de diciembre, 1997.

_____. *Ley Orgánica del Ministerio Público - Decreto N° 40-94*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 3 de mayo, 1994.

_____. *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia intrafamiliar - Decreto N° 97-96*. Ciudad de Guatemala: Congreso de la República, 25 de noviembre, 1996.

Rodríguez, Martín P.; González Arrecis, Francisco y Cereser, Leonardo. “Versiones encontradas sobre ataque a kaibiles”. *Prensa Libre*. 26 de enero, 2006, <http://www.prensalibre.com/pl/2006/enero/26/133137.html> (accedido en septiembre de 2008).

Organismos consultados

Departamento de Historia Militar de Guatemala

Departamento de Información y Divulgación del Ejército
Dirección de Operaciones de Paz del Estado Mayor de la Defensa Nacional
Jefatura de Enseñanza de la Policía Nacional Civil
Ministerio de Defensa
Oficina de Derechos Humanos de la Policía Nacional Civil
Oficina de Equidad de Género de la Policía Nacional Civil
Subdirección de Política Multilateral para Naciones Unidas del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala.
Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil

Entrevistas

Coronel Jorge Ortega, Departamento de Relaciones Públicas del Ejército de Guatemala.
Coronel Loranca, Jefe Departamento de Prensa del Ejército de Guatemala
Coronel Sánchez Gramajo, Jefa del Servicio de Historia Militar del Ejército
Oficial Primero Juan Carlos Rojas de la Policía Nacional Civil
Sargento Técnico - Daniel González