LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA JUSTICIA DE GUATEMALA



Liderazgo y participación de las mujeres en la justicia de Guatemala

impunity watch

Liderazgo y participación de las mujeres en la justicia de Guatemala

Equipo de investigación- Programa de género IW
Olga Alicia Paz Bailey, Coordinadora
Brisna Caxaj Álvarez
Fátima Díaz

Franc Kernjak, Metodólogo y facilitador de grupos focales
ECAP/SCP/GIZ

Revisión de informe
Marlies Stappers, Directora Ejecutiva Impunity Watch
Rim El Gantri, Directora programa de género Impunity Watch
Denis Martínez, Coordinador oficina de país Guatemala Impunity Watch

Edición y corrección
Lorena Carrillo

Diseño de portada
Isabel Pineda

Foto de portada
Pedro Istupe

Contáctanos:
www.impunitywatch.org
iw-guatemala@impunitywatch.org
Twitter: @ImpunityWatchGt

©Impunity Watch
Guatemala 2017

Contenido

Introducción 5

1. Antecedentes y contexto 9
   a. El impacto del conflicto armado interno para las mujeres 9
   b. El continuum de la violencia contra las mujeres y la prolongación de masculinidades violentas en el posconflicto 11
   c. El rol del sistema de justicia durante el conflicto armado interno 13
2. Liderazgo y participación de las mujeres en la Justicia 14
   a. Participación de las mujeres en el Organismo Judicial 14
   b. Las mujeres como promotoras de cambio 18
   c. Política de igualdad de género 20
   d. Sistema de nombramientos, ascensos y evaluaciones 21
3. Construcción y reproducción de la masculinidad 23
   a. Complicidad masculina 26
   b. Masculinidades inclusivas, transformar las masculinidades violentas 27
4. Formas de discriminación, acoso y violencia contra juezas y magistradas 29
   a. Amenazas y atentados 29
   b. Discriminación y racismo 33
   c. Acoso sexual y acoso Laboral 38
   d. Falta de medidas de seguridad 42
5. Consecuencias Psicosociales 45
   a. A nivel Individual 45
   b. Familiar 46
   c. Social 47

Conclusiones y Recomendaciones 49

Referencias documentales 53

Siglas y acrónimos

CANG	Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEH	Comisión para el Esclarecimiento Histórico
CIDEJ	Centro de Información Desarrollo y Estadística Judicial
FLOW	Financiamiento Liderazgo y Oportunidades para las Mujeres
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
INACIF	Instituto Nacional de Ciencias Forenses
IW	Impunity Watch
MP	Ministerio Público
OASIS	Organización de Apoyo a una Sexualidad Integral frente al SIDA
OJ	Organismo Judicial
OTRANS	Organización Trans
PAC	Patrullas de Auto Defensa Civil
PAN	Plan de Acción Nacional

Introducción

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, aprobada en el año 2000, destaca el impacto negativo y desproporcionado de los conflictos armados sobre la vida de las mujeres, y llama a promover una participación significativa de las mujeres en la solución de los conflictos y la construcción de la paz. La Resolución insta a los Estados a velar para que se incremente la representación de las mujeres en todos los niveles de decisiones de las instituciones nacionales, regionales e internacionales destinadas a la prevención, la gestión y la solución de los conflictos. En este mismo sentido, la Resolución 2106, también del Consejo de Seguridad, señala la importancia de la inclusión de más mujeres en los niveles superiores de las instituciones de seguridad y justicia (S/RES/2106, 2013).

Sin embargo, en muchas sociedades en transición persisten grandes obstáculos estructurales que impiden a las mujeres insertarse en las instituciones públicas y ejercer plenamente sus derechos. Al respecto, la Resolución 1820 señala que existen **"**obstáculos y desafíos persistentes que dificultan la participación y la plena intervención de la mujer en la prevención y resolución de conflictos como resultado de la violencia, la intimidación y la discriminación, que menoscaban la capacidad y la legitimidad de la mujer para participar en la vida pública después de los conflictos" (S/RES/1820, 2008).

En este estudio se examina la participación de las mujeres en el sistema de justicia de Guatemala, particularmente en el Organismo Judicial, presenta la experiencia vivida por juezas y magistradas que se enfrentan a un sistema de discriminación y violencia de género, sus manifestaciones y consecuencias. En Guatemala muchas mujeres en estos puestos han realizado una labor ejemplar para romper con la impunidad, pero han pagado un costo muy alto. Este estudio muestra que las mujeres se enfrentan a estructuras masculinas, en donde existen mecanismos que promueven la corrupción y la impunidad, compuestos por una cultura patriarcal que obstruye la labor de las juezas. Estas estructuras y mecanismos no son únicamente internos sino que también grupos de poder externos que quieren obstruir la justicia y atacan a las juezas.

La continuidad de la violencia contra las mujeres en posiciones de toma de decisión pone de manifiesto la necesidad de un enfoque transformador para

lidiar con los efectos del conflicto armado interno. Esto demanda estrategias eficaces que aborden las causas y las estructuras en donde se reproduce esta violencia. Sin un análisis que brinde una comprensión adecuada de los retos y obstáculos que enfrentan las mujeres no se podrá construir propuestas adecuadas.

El informe está estructurado en cinco capítulos. En el primero se examina la historia reciente de Guatemala y el continuum de violencia hacia las mujeres en el post-conflicto; el segundo describe el liderazgo y la participación de las mujeres en el OJ; el tercero examina la construcción y la reproducción de las masculinidades; el cuarto presenta las formas de discriminación y hostigamiento que sufren las juezas y magistradas; y el quinto las consecuencias psicosociales y los desafíos de las mujeres. En la parte final se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Este estudio fue realizado por Impunity Watch en el marco del programa "Abordando la violencia contra las mujeres más allá de las fronteras: Burundi, Guatemala y Liberia". El programa es implementado en alianza con Oxfam-Ibis y es financiado por el fondo "Financiando Liderazgo y Oportunidades para las Mujeres" -FLOW- (por sus siglas en inglés). El Programa contempla investigaciones comparadas entre Burundi y Guatemala, dos países post-conflicto, y este informe corresponde a la investigación realizada en Guatemala.

Para Impunity Watch la justicia debe contribuir a la transformación de las relaciones de género en la sociedad, es decir que además de esclarecer la verdad, castigar a los responsables de los delitos, y reparar a las víctimas, también debe inspirar cambios estructurales que permitan construir relaciones de género equitativas y medidas para prevenir nuevas formas de violencia contra las mujeres y las niñas. Además, debe propiciar la participación de las mujeres en todas las instituciones y los espacios de toma de decisión, incluyendo las instituciones de seguridad y justicia.

Metodología

Este estudio se llevó a cabo durante ocho meses (marzo - octubre 2017) y se desarrolló con una metodología cualitativa que incluyó entrevistas individuales semiestructuradas, grupos focales con juezas y jueces, revisión documental y

análisis de medios. Para las entrevistas se diseñó una guía semiestructurada que se aplicó a 24 juezas y jueces, catorce mujeres y diez hombres, en cinco departamentos: Guatemala, Quetzaltenango, San Marcos, Sacatepéquez, Jalapa y Alta Verapaz (ver cuadro de abajo). Así mismo se entrevistó a cinco informantes clave, todas mujeres, que fueron seleccionadas por su amplio conocimiento en la temática de género y discriminación dentro del sistema de justicia. Estas entrevistas incluyeron a dos Magistradas de la Corte Suprema de Justicia, la Secretaría de la Mujer del Organismo Judicial y dos juezas que fueron expulsadas del Sistema Judicial por su labor independiente y por la denuncia constante de los hechos de corrupción y anomalías dentro del Organismo Judicial.

Se conformaron tres grupos focales con jueces y juezas de los Departamentos de Guatemala, Sacatepéquez y Quetzaltenango. Se desarrollaron a través de ejercicios reflexivos sobre la experiencia personal, y discusión sobre los obstáculos de género que limitan la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, identificando causas, situaciones de discriminación dentro del Organismo Judicial y soluciones. Las personas fueron seleccionadas a través del directorio del Organismo Judicial, a partir de las regiones que se definieron. También se coordinó con dos organizaciones de jueces y juezas para la realización de los grupos focales y algunas entrevistas: La Asociación de Jueces por la Integridad y el Instituto de la Judicatura.

Número de entrevistas y grupos focales realizados:

	Mujeres	Hombres	Total
Entrevistas a Informantes clave	5	0	5
Entrevistas a juezas y jueces	14	10	24
Guatemala	5	2	7
Occidente	5	4	9
Oriente	3	3	6
Norte	1	1	2
3 Grupos Focales	24	11	35

De las entrevistas realizadas, veintiuna fueron grabadas, se transcribieron y se codificaron para garantizar la confidencialidad de la información y la protección de los informantes; ocho de las personas entrevistadas pidieron no grabar las entrevistas; en este caso la entrevistadora tomó notas y se utilizaron

para el análisis. Luego de leer las entrevistas, se realizó una matriz con códigos en donde se ingresó la información de las entrevistas. En este estudio no se mencionan los nombres de las personas entrevistadas, a menos que hayan consentido que sus nombres sean utilizados; de lo contrario, se utilizan únicamente códigos. Además, se revisó la literatura existente, incluidas las políticas y procedimientos internos del Organismo Judicial en materia de género.

Para el análisis de los medios de comunicación, se realizó una revisión hemerográfica de notas periodísticas digitales de 9 periódicos nacionales y 2 sitios web de canales de televisión nacional (Guatevisión y Canal Antigua). Las notas periodísticas fueron seleccionadas por tratar sobre juezas y jueces, todas de periódicos nacionales. Se sistematizaron en una base de datos en que se identifica qué tipo de documento es, qué medios son los más recurrentes, así como el contenido de la nota.

Se registraron 66 notas periodísticas y reportajes del ejercicio de la judicatura, juezas y jueces vinculados a procesos penales, juezas y jueces que denuncian irregularidades en el sistema de justicia, noticias sobre riesgo y amenazas y notas sensacionalistas sobre lo que dicen los jueces. Además se estableció que los periódicos digitales más recurrentes en la publicación de notas de este tipo fueron “Prensa Libre”, “La Hora” y “El Periódico”. También se realizó una búsqueda en la red social Facebook en las páginas de los periódicos nacionales y de diferentes páginas de fans en donde registramos las publicaciones sobre mujeres juezas y los comentarios de los usuarios de cada publicación, lo que permitió una aproximación a la opinión de la sociedad sobre la figura de la jueza.

El equipo de trabajo estuvo integrado por una investigadora especializada en psicología social, género con un doctorado en sociología, una investigadora socióloga con especialidad en género, y una investigadora en el último grado de antropología. Así mismo para los grupos focales se contó con el apoyo metodológico de un psicólogo experto en masculinidades[1].

[1] Franc Kernjak cooperante de la Cooperación Alemana, consultor para el Equipo de Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial, -ECAP-.

1. Antecedentes y contexto

a. El impacto del conflicto armado interno para las mujeres

Históricamente las relaciones de poder en Guatemala han estado marcadas por el racismo, el clasismo y el sexismo de una pequeña élite dominante por encima de los derechos de las grandes mayorías de la población. Estas relaciones de desigualdad y la discriminación se agudizaron con la violencia brutal del conflicto armado interno (1960-1996). La Comisión para el Esclarecimiento Histórico -CEH-, estimó que el conflicto armado interno dejó un saldo de más de 200,000 muertos, 45,000 desaparecidos y más de un millón de desplazados, de los cuales el 83% fueron indígenas que vivían en comunidades rurales empobrecidas (CEH, 1999b). La CEH concluyó que el Ejército y las fuerzas de seguridad del Estado de Guatemala llegaron al extremo de cometer actos de genocidio contra la población indígena y que se cometieron crímenes de trascendencia internacional como la tortura, la desaparición forzada y violencia sexual de mujeres.

La CEH estimó también que el 75% de las víctimas directas fueron hombres y el 25% mujeres. Las mujeres fueron víctimas de ejecuciones arbitrarias, torturas, privación de libertad, desaparición forzada y violencia sexual. En promedio el porcentaje de mujeres para todos los crímenes se encuentra entre el 21% y 23%, excepto desaparición forzada y violencia sexual. Las víctimas de desaparición forzada fueron principalmente hombres con un 88% frente a un 12% de mujeres. Mientras que las víctimas de violencia sexual fueron principalmente mujeres, 99% frente a 1% de hombres (CEH, 1999, parr 2376, tomo III; parr 1749, Tomo II).

Los hechos cometidos contra las mujeres se basaron de las políticas estatales de contrainsurgencia y control militar, y comparten características comunes en las regiones ocupadas por el ejército, llegando al extremo de que las violaciones sexuales contra mujeres fueron sistemáticas, públicas, masivas y múltiples cuando fueron cometidas por miembros de las fuerzas armadas y grupos paramilitares, mostrando con ello control y poder, y reforzando ideas machistas basadas en el ejercicio de la violencia contra las mujeres (García, G., 2015, p. 2).

Las fuerzas de seguridad del Estado fueron responsables del 93% de violaciones de derechos humanos y hechos de violencia, la guerrilla de un 3% y otros grupos del 4% (CEH, 1999b parr. 1754). El ejército, fue responsable del 85% del total de violaciones registradas, las Patrullas de Autodefensa Civil -PAC- son responsables del 18%, Comisionados militares del 11%, y otras fuerzas de seguridad del estado del 4% de la violencia registrada (CEH, 1999b parr 1752). La fuerte militarización durante este periodo agudizó el imaginario social de una masculinidad basada en la dominación y opresión de mujeres. En un estudio previo de Impunity Watch se estableció que "en situaciones de conflictos armados el ejercicio del poder del Estado o de grupos armados es de carácter masculino, bajo la concepción de dominio, control y poder. Precisamente en los conflictos y las guerras se exacerba la violencia sexual como uno de los mecanismos de los sistemas de dominación, patriarcal y colonial, más recurrentes, al punto de que llega a constituirse en un arma de guerra" (Impunity Watch, 2015a, p. 10).

Esta agudización de la violencia hacia las mujeres es posible porque existe una base estructural, política y cultural de las relaciones de género que se han normalizado, y que en general tienen en común la noción del poder masculino sobre el femenino (García, 2012, p. 94). Las características de dominio, control y poder se sustentan en las masculinidades, principalmente las hegemónicas, en donde se interseccionan otros poderes (económico, político, y cultural). La sociedad como tal también adopta estas formas, y el Estado, las instituciones, la organización comunitaria y familiar, se basan en la lógica del poder masculino sobre el femenino (Impunity Watch, 2015a, p. 9).

La represión política y la violencia se aplicaron a comunidades, poblaciones o personas que eran consideradas "enemigo interno" o de apoyo a los grupos guerrilleros. Es decir, que muchas de las mujeres víctimas directas eran consideradas un peligro por desempeñar una acción o liderazgo en sus comunidades. Sin embargo, las mujeres no fueron solo víctimas del conflicto, sino protagonistas activas en la búsqueda de sus familiares, en la exigencia de la justicia y en el camino a la construcción de la paz. Las primeras organizaciones fueron las de viudas y los comités de víctimas en los años ochenta. Así mismo, en muchas de las familias y comunidades desplazadas fueron las mujeres las que quedaron al frente y lograron establecer las comunidades de población en resistencia. Es importante reconocer el liderazgo que las mujeres tuvieron y han tenido antes, durante y después del conflicto

armado interno, mostrando capacidades y fortaleza para la construcción de la paz.

b. El continuum de la violencia contra las mujeres y la prolongación de masculinidades violentas en el posconflicto

A pesar de que han pasado más de 20 años desde que se firmó la paz en 1996, los niveles de violencia siguen siendo altos y en aumento. La violencia que se vive hoy es la resonancia de la violencia del pasado. En la medida que se acepta la violencia, no se detiene o enfrenta y se mantiene en impunidad, ésta se va normalizando y reproduciendo, por lo que es necesario atender sus causas.

En la actualidad, la violencia contra las mujeres es el delito más denunciado en el sistema de justicia. En el 2015, ingresaron a juzgados de primera instancia del Organismo Judicial 2,570 casos de delitos de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer y se dictaron 432 sentencias (OJ, 2016, p. 45 y 46).

Según datos del Instituto Nacional de Ciencias Forenses -INACIF-, se realizó un total de 5,718 necropsias asociadas a hechos criminales en el 2015 y un total de 5,459 en el 2016, con lo que, -concluye- el número de muertes violentas disminuyó en dicho periodo. Los hombres son las víctimas principales de muertes violentas, siendo las mujeres el 13.4% (766) y 13.5% (739) para ambos años respectivamente. Sin embargo, llama la atención que en las causas de muertes asociadas a asfixia por estrangulación y de seccionamiento corporal (decapitación o desmembramiento) aumenta el porcentaje de mujeres en relación a los hombres. En el 2016, las mujeres fueron el 45% de víctimas de seccionamiento corporal y el 29% de asfixia por estrangulación (INACIF, 2017). Esta forma de ataque es similar a los patrones utilizados durante el conflicto armado.

Estos datos reflejan la continuidad en el uso de formas extremadamente violentas y agresivas que cada vez más se utilizan en contra de las mujeres. En las relaciones tradicionales de género, se argumenta que al ser los hombres los que están en el ámbito público, político y económico están más expuestos a la violencia. Sin embargo, las mujeres han estado expuestas a la violencia a lo interno de sus hogares y a la violencia sexual más que los hombres. En el 2015 el INACIF realizó 3656 evaluaciones clínicas de lesiones compatibles con maltrato a mujeres y 1471 a hombres, y 7423 reconocimientos médicos por

delito sexual a mujeres y 822 a hombres. Como se ha señalado anteriormente, la violencia es una construcción histórica. Se aprende en la socialización y a través del tiempo, normalizando su uso de la violencia para resolver problemas. En la medida que la impunidad es alta y la justicia no logra resolver, el uso de la violencia es más recurrente.

La permanencia y sistematicidad de la violencia se da en un escenario político de globalización económica, escasa consolidación democrática e impunidad en el que las mujeres buscan fortalecer su participación política así como la lucha en contra de la violencia. Como afirma Rosa Cobo, se está frente a un escenario mundial en el que las fuerzas hegemónicas, masculinizadas, están respondiendo con violencia: "En las tres últimas décadas se ha producido una reacción patriarcal insólita por su intensidad sistémica" (Cobo, 2011, p. 13).

Esta agudización de la violencia también se da en un contexto en el que las mujeres en general han logrado avances importantes a favor de sus derechos, especialmente en la creación de normativas como la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, y la Ley Contra de la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, entre otras y la institucionalidad del Estado, como por ejemplo la Secretaría Presidencial de la Mujer, la Defensoría de la Mujer Indígena, la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres, y los juzgados y tribunales especializados en femicidio. Cada vez más, las brechas en educación van disminuyendo y las mujeres ocupan cargos políticos importantes, aunque siguen siendo minoría.

Los logros y avances a favor de sus derechos y en contra de la violencia hacia las mujeres se han logrado por el esfuerzo y trabajo del movimiento de mujeres, feminista y de muchas mujeres en lo particular. Sin embargo, como se verá en este informe siguen operando factores que limitan la participación plena y el ejercicio de liderazgo de las mujeres. En la medida que la violencia sistemática e implícita siga existiendo, la sociedad seguirá siendo afectada por las inequidades en las relaciones de poder de género, y continuará aceptando, naturalizando y normalizando una cultura de violencia. Es por eso que es importante que las mujeres continúen empoderándose y participando para enfrentar la violencia y la desigualdad, pero también para generar cambios en la cultura androcéntrica.

c. El rol del sistema de justicia durante el conflicto armado interno

El sistema de justicia también fue afectado por las violaciones a derechos humanos. Jueces, abogados, y empleados del sistema de justicia fueron ejecutados arbitrariamente, y según la CEH esto creó intimidación a los operadores de justicia y provocó un aumento en la inacción de los tribunales y la impunidad (CEH, 1999, Tomo II, parr. 1999).

Durante los gobiernos militares de Lucas García y Ríos Montt (1978-1983) se profundizó la desarticulación e inoperancia del sistema de justicia frente a las violaciones de derechos humanos cometidos durante este periodo. Durante el gobierno de Lucas García se ejecutaron más jueces y abogados que en cualquier otro gobierno, "especialmente aquellos que habían dado trámite a recursos de exhibición personal o que habían dictado resoluciones contrarias a los intereses del Gobierno" (CEH, 1999, Tomo I, parr. 589), por lo que esta figura a favor de las víctimas fue inoperante durante este periodo y gobiernos posteriores. Según un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH- sobre el periodo 1984-1985, 400 personas habían interpuesto recurso de exhibición personal, todos desestimados por el sistema de justicia. (CEH, 1999, Tomo III, parr 2563). Según una entrevista, el conflicto armado debilitó y corrompió al sistema de justicia, no permitió la aplicación de la ley, selló labios, y trató de acallar conciencias (E12FJA).

Al debilitar el funcionamiento del sistema de justicia, Ríos Montt logró instaurar los 'Tribunales de Fuero Especial' con el fin de juzgar a supuestos delincuentes para que fueran condenados a la pena de muerte" (CEH, 1999, Tomo II, parr 1932). Al mismo tiempo mantuvo control militar sobre la Corte Suprema de Justicia, al grado que los magistrados consultaban los expedientes en el despacho del Ministro de la Defensa y los jueces y auxiliares judiciales tenían que realizar los turnos de las patrullas de autodefensa civil (CEH, 1999, Tomo I, parr. 626).

Como explica uno de los jueces entrevistados, no existían medios de impugnación para estos tribunales. En una ocasión un abogado planteó un amparo para evitar que fusilaran a un grupo de personas:

> "…llegó a la Corte Suprema de Justicia, y en un silencio cómplice le dicen 'aquí no se puede plantear su amparo, porque nosotros no somos

> parte de ese tribunal' o sea estaba existiendo una justicia paralela (...) Después de que estuvo dando vueltas, le dicen en el Palacio que tiene que dirigirse al Ministerio de la Defensa y allí le recibieron y entonces pudo evitar que a 4 personas las fusilaran por unos días, porque después los fusilaron de todas maneras" (E6MJA).

La mayoría de jueces entrevistados dijeron que no conocen los impactos del conflicto armado en el sistema de justicia porque ingresaron al OJ después de esa época, pero según algunos jueces y juezas todavía hay formas de operar heredadas de la guerra: "el mayor porcentaje de posibilidades de administrar justicia, de cooptar todos los esquemas de justicia se sigue manifestando claramente, sólo basta escudriñar un poquito y vamos a encontrar estructuras militares, estructuras políticas, representadas en Corte Suprema de Justicia, en Salas de Apelaciones, en la Corte de Constitucionalidad, y ese diseño de cooptación del Estado no es de ahora" (E6MJA).

Desde la firma de la paz ha habido cambios positivos, principalmente el paso de un sistema inquisitivo escrito a un sistema oral y público, existe un mayor reconocimiento del Derecho Indígena en las comunidades rurales, y se ha incrementado la participación de mujeres como juezas y magistradas en el Organismo Judicial y otras instituciones de justicia.

2. Liderazgo y participación de las mujeres en la justicia

"Las mujeres hacemos cambios en los espacios en los cuales estamos, (…) porque somos agentes de cambio" (E12FJA).

a. Participación de las mujeres en el Organismo Judicial

En Guatemala históricamente la abogacía ha sido considerada una profesión masculina, por lo que la incursión de las mujeres en el derecho ha sido lenta y sigue siendo menor que la de los hombres. Guatemala fue el primer país de Centroamérica que ofreció educación en Derecho en el año 1620, pero fue hasta en 1927 que una mujer se graduó por primera vez como abogada, quien no pudo ejercer la profesión hasta en 1946 debido a que antes de esa fecha las mujeres no gozaban de derechos cívico-políticos y no podían votar (Monzón, A., 2006). La primera mujer jueza fue nombrada hasta en 1964 (FLACSO, 1991).

En 1991 apenas el 9.6% del personal del OJ eran mujeres, sin embargo esta situación comenzó a cambiar progresivamente después de la firma de la paz, y en el 2016, el número de juezas y magistradas es del 42%. Además, en los últimos años tres mujeres han llegado a Presidir la Corte Suprema de Justicia: Ofelia de León (2005-2006), Thelma Aldana (2011-2012) y Silvia Patricia Váldes (2016-2017), ésta última ocupó el cargo únicamente por seis meses debido a que la Corte de Constitucionalidad señaló anomalías en el procedimiento de su elección y le ordenó a la CSJ repetir la elección. Por primera vez en la historia, la actual CSJ está integrada por 6 mujeres y 6 hombres, y una plaza está vacante debido a que la Magistrada Blanca Stalling se encuentra en prisión preventiva acusada de tráfico de influencias y abuso de autoridad.

El Organismo Judicial de Guatemala está organizado en dos grandes áreas: el Área Jurisdiccional y el Área Administrativa. El Área Jurisdiccional está conformada por la Corte Suprema de Justicia, 30 salas de la Corte de Apelaciones, 218 juzgados de Primera Instancia y 370 juzgados de Paz. Además existen tribunales especiales, como los tribunales de Mayor Riesgo, que conocen casos del crimen organizado, corrupción y de graves violaciones a los derechos humanos.

Tabla 1: Personal del Organismo Judicial 2016

	Mujeres	**Hombres**	**TOTAL**
Personal Administrativo	1560	2716	4276
Personal Judicial	2420	2183	4603
TOTAL	**3980**	**4899**	**8879**

Fuente: CIDEJ 2017

El Personal Judicial incluye a magistrados de la Corte Suprema de Justicia y las Cortes de Apelaciones, jueces de primera instancia y jueces paz, además de secretarios de juzgados y tribunales, oficiales y comisarios. El número total de jueces y magistrados en el año 2016 era de 1083, de los cuales 451 son mujeres (42%) y 632 hombres (58%).

La siguiente tabla muestra que en el 2016 hubo un significativo incremento de mujeres en el área jurisdiccional, particularmente ocupando los cargos de jueces y magistrados. Sin embargo, en los cuatro años anteriores hubo variaciones en el número de mujeres y hombres en la judicatura.

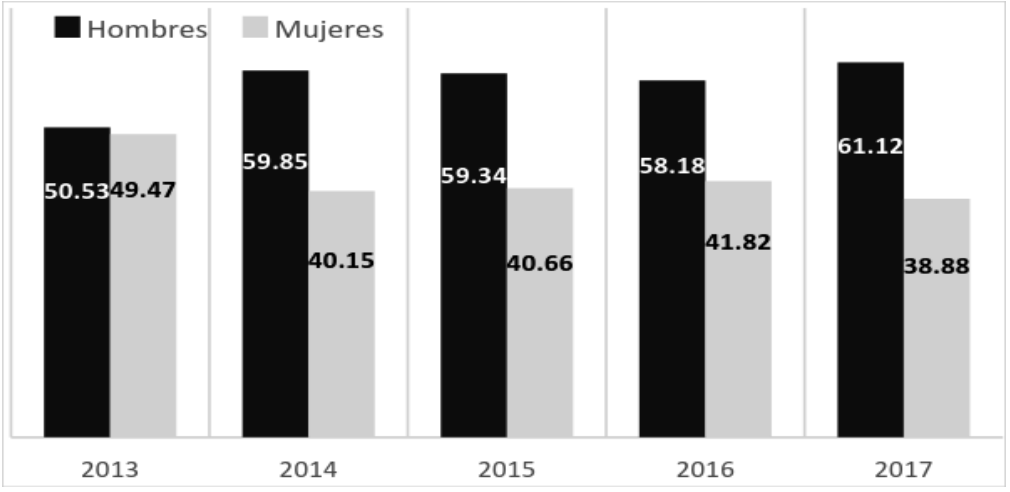
Tabla 2: Número de Magistrados y Jueces del OJ 2016

	Mujeres	Hombres	Total
Número total de jueces	**396**	**551**	**947**
Jueces de primera instancia	145	172	317
Jueces de paz	182	263	445
Número total de Magistrados	**55**	**81**	**136**
Magistrados de la Corte Suprema de Justicia	7	6	13
Magistrados de las Cortes de Apelaciones	48	75	123
Total de Magistrados y Jueces	**451**	**632**	**1083**

Fuente: CIDEJ 2017

La siguiente gráfica muestra que entre el 2013 y el 2016 hubo cambios en la composición de género del OJ. Mientras que en el 2013 fue casi del 50% para hombres y mujeres, en el 2016 las juezas constituyeron el 42%.

Gráfica 1
Porcentaje del total de juezas y jueces en el OJ

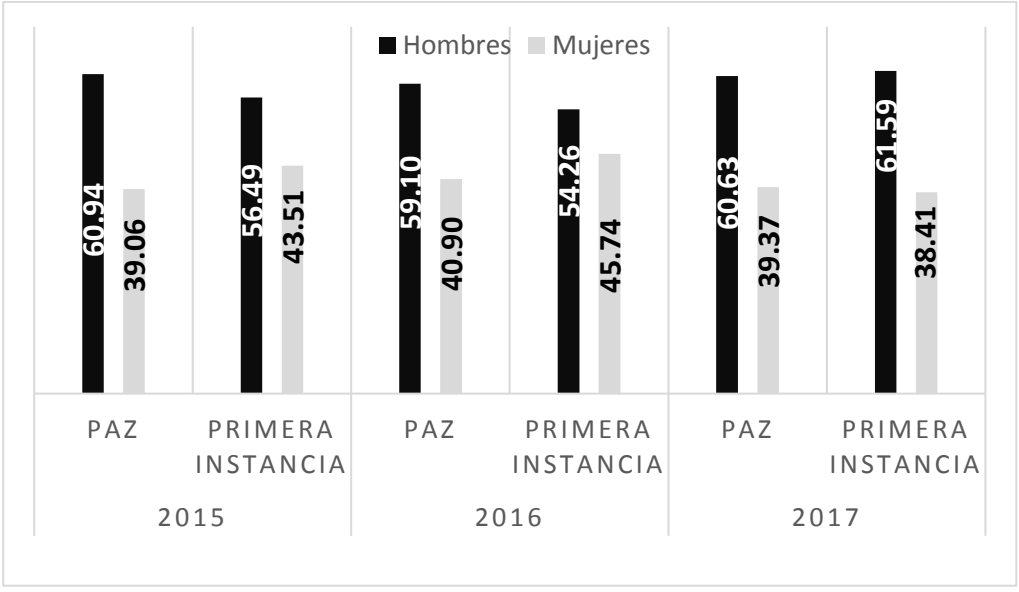


Fuente: CIDEJ, 2017. Los datos del 2017 son a mayo.

La mayoría de jueces y juezas son de Paz o de Primera Instancia como lo muestra la gráfica 2, casi el 80% del total. Los datos del OJ reflejan una brecha menor entre mujeres y hombres en Primera Instancia, aunque sigue siendo menor la participación de las mujeres.

Llama la atención que, la mayoría de juezas entrevistadas señalaron que en los juzgados de paz es donde han enfrentado mayores obstáculos para realizar su trabajo debido a que en el área rural el personal y los usuarios del sistema de justicia no reconocen su autoridad por ser mujeres. En muchas comunidades campesinas la gente duda de su capacidad para resolver conflictos por ser mujeres: "no es lo mismo ser una jueza en la ciudad capital, que ser una jueza en el área rural, jueza de paz, que va a estar resolviendo conflictos, y va a estar en contacto directo con la población donde la propia población no le reconoce su autoridad" (E5FJA). Algunas de ellas lo atribuyen al machismo, considerado como una práctica cultural más normalizada a nivel rural y comunitario: "es cultural, por la cultura patriarcal que predomina. Toda Guatemala es machista, pero predomina en áreas rurales e indígenas" (E23FJB). Estas afirmaciones reflejan que las formas más sutiles de machismo son más difíciles de reconocer, así como sus impactos en la perpetuación de violencia y discriminación hacia las mujeres.

Gráfica 2
Porcentaje del total de Juezas y Jueces de Paz y de Primera Instancia



Fuente: CIDEJ, 2017. Los datos del 2017 son hasta mayo.

Además del incremento del número de juezas y magistradas en el OJ, otros logros importantes en los últimos años han sido la creación de la Secretaria de la Mujer y Análisis de Género en el 2012 y la implementación de la Política de Género del Organismo Judicial en el 2016. Sin embargo, en la práctica prevalecen prácticas sutiles de machismo y discriminación hacia las mujeres, como se verá a continuación.

b. Las mujeres como promotoras de cambio

La incursión de las mujeres dentro del Organismo Judicial ha sido similar a la inserción de las mujeres en otras instituciones públicas o ámbitos de trabajo que tradicionalmente eran exclusivos para hombres, y esto se ha logrado gracias al esfuerzo personal y colectivo de las mujeres. Para ingresar al OJ, las mujeres primero tuvieron que tener la posibilidad de estudiar y graduarse como abogadas y luego postularse a los cargos de juezas de paz, juezas de primera instancia, o magistradas de cortes de apelaciones o la Corte Suprema de Justicia; y esto representa un ejemplo de inspiración para otras mujeres. Como explica una de las entrevistadas: "es difícil abrirse camino aquí, pero ver a otras mujeres en puestos del Estado, como la Magistradas María Eugenia Morales, es un impulso para salir adelante" (E23FJB).

Las mujeres en posiciones de poder pueden promover cambios importantes en las relaciones de género, pero para ello es deben estar sensibilizadas y conscientes de las desigualdades de género. De lo contrario, las mujeres también pueden replicar las prácticas de dominación masculina y las desigualdades de género, así como las formas tradicionales de ejercer el liderazgo y hacer política. La figura de la Magistrada María Eugenia Morales es un ejemplo para muchas mujeres. Anteriormente fue directora de la Escuela de Estudios Judiciales, y otras juezas reconocen que cuando ella estuvo al frente de esa dependencia hubo cambios importantes para promover el acceso a jueces de manera más transparente y según su capacidad e idoneidad: "en esa época en que ella estuvo fue el despertar del Organismo Judicial, por lo menos a la judicatura ingresamos muchas mujeres profesionales y jóvenes que éramos en ese entonces. Ella marcó ese cambio dentro el Organismo Judicial" (E5FJA).

Algunas juezas argumentan que cuando una mujer asume un puesto de toma de decisión hace verdaderos cambios, esto se debe a que históricamente las

mujeres han ocupado puestos subalternos, y cuando logran ocupar un puesto de mando usan todos los recursos y valores a su alcance para generar cambios:

> "Creo que las mujeres hacemos cambios en los espacios en los cuales estamos, yo trabajo en la justicia, entonces lo hago acá; pero sé que tú lo haces dentro de tu trabajo, dentro de la cátedra, en los espacios en que te mueves. Porque las mujeres somos agentes de cambio" (E12FJA).

Otro de los aspectos en que las mujeres son promotoras de cambio es en las formas de resolver los conflictos. Las y los jueces deben impartir justicia de manera objetiva e imparcial con base en la ley y las pruebas a su alcance. Sin embargo, la experiencia de las mujeres aporta elementos importantes para la toma de decisiones, su propia experiencia le da capacidades para analizar cierto tipo de problemas y puede aportar soluciones más cercanas para otras mujeres usuarias del sistema. En este aspecto algunas de las personas entrevistadas manifestaron:

> "Sí existe una visión de que las mujeres son más justas y garantistas y que los hombres son más prácticos y no tanto buscan la justicia. Las mujeres sí buscan más ser justas apegadas a valores de justicia y los hombres son más legalistas" (E13FJA).

> "Las mujeres tenemos mucha sensibilidad en lo que hacemos y hay mucha expresión de los sentimientos que podemos llevar no solo en la palabra, sino que también trasladarlo en la escritura. Cuando escribes un análisis científico estas expresando no solo las fuentes, la metodología que utilizaste, la técnica, tu hipótesis, sino que también qué actividades realizaste, cómo lo hiciste y ahí está quedando plasmado. Se visualiza asuntos un poco más concretos, claro tiene sus sentimientos un poco más concretos" (E12FJA).

Esta idea de que las mujeres tienen mayor sensibilidad también ha sido utilizada para cuestionar la capacidad objetiva en la toma de decisiones de las mujeres. Sin embargo, muchas mujeres que acuden a los juzgados y los tribunales sienten más confianza cuando se trata de una jueza, como lo explica una de las entrevistadas: "las mujeres sienten empatía en los casos de género

o de niñez, les da confianza y sienten el apoyo para presentar sus casos y hablarlo con una mujer" (E23FJB).

Otra forma en que las mujeres son agentes de cambio, es al momento de resistir y promover rupturas en las formas autoritarias, discriminatorias o corruptas dentro del OJ. Dentro del OJ existe poca cultura de denuncia. Así, en la medida en que las mujeres mantienen el valor de denunciar actos de discriminación, de violencia, de acoso, o de corrupción están aportando a que esos hechos o prácticas vayan cambiando.

Las y los jueces jóvenes también pueden ser agentes de cambio, como indicó una de las jueza entrevistadas: "en la Escuela de Estudios Judiciales hay apoyo para que ingresen más jóvenes, eso es bueno porque los jóvenes ya traemos otras formas de pensamiento y de cómo hacer las cosas, más enfocada en los derechos humanos y no tanto el autoritarismo" (E23FJB).

c. Política de igualdad de género

En términos institucionales el Organismo Judicial ha implementado medidas para fortalecer el acceso de las mujeres a la justicia, particularmente con la creación de los juzgados y tribunales especializados de femicidio. Además, cuenta con la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género, así como de la Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia. En el 2016 creó la Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos, así como el Protocolo de Atención a Mujeres Indígenas para el Acceso a la Justicia. Si bien estas acciones son importantes, están enfocadas principalmente para mejorar el acceso de la justicia a las mujeres víctimas, mujeres indígenas y las mujeres que usan el sistema de justicia.

La política de género del OJ tiene como objetivo: "promover el fortalecimiento de la protección de los derechos de las trabajadoras de la institución, así como los servicios que les presta, garantizando un efectivo acceso de las mujeres a la justicia, considerando su identidad étnica, etaria, cultural, social y económica" (OJ, 2016, p. 10). Y contiene cinco ejes: Igualdad de género en el ámbito jurisdiccional; Igualdad de género en el ámbito administrativo; Acceso de las mujeres a la justicia con calidad y calidez; Comunicación social con enfoque de género; Coordinación intra e interinstitucional para promover la

igualdad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres con pertinencia étnica, cultural y etaria.

Sin embargo, el contenido de los cinco ejes reflejan una visión predominante en mejorar el servicio y las medidas para fortalecer a las trabajadoras no son claras. Si existe una línea de acción en el quinto eje que establece que "la Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género, basadas en diagnósticos de las condiciones de equidad de género e igualdad entre hombres y mujeres, implementará las acciones afirmativas necesarias para optimizar la situación, condición, y posición de las mujeres trabajadoras en la institución." (OJ, 2016, p. 85).

Las acciones para promover la igualdad de género al interno del OJ se enfocan en la formación para personal jurisdiccional y administrativo. Según la Secretaría de la Mujer, esto corresponde a la primera fase de implementación de la política. La mayoría de personas entrevistadas afirmaron conocer los talleres de género que organiza la Secretaría de la Mujer, pero señalan que generalmente se dirigen a los jueces de familia o de los juzgados y tribunales especializados. Las personas que han participado en estos talleres, reconocen que han sido importantes para su formación y para resolver los casos de violencia contra las mujeres, además consideran que aportan al cambio de prácticas discriminatorias a lo interno del OJ. Como señaló una de las entrevistadas: "El género está en todo, en todos los problemas, entonces buscamos la formación en género para poder resolver mejor. Los cursos son para grupos mixtos. Incluso algunas charlas las dan hombres, para que llegue mejor el mensaje a los hombres" (E23FJB).

d. Sistema de nombramientos, ascensos y evaluaciones

El Consejo de la Carrera Judicial del OJ es el órgano responsable para convocar, elegir y evaluar a Jueces de Paz y de Primera Instancia. Los magistrados de las Cortes de Apelaciones, la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad son electos por el Congreso de la República a través de un sistema de comisiones de postulación. Según la Constitución de la República (artículo 205), todos los magistrados y jueces durarán en sus funciones cinco años, pudiendo ser reelectos los primeros y nombrados nuevamente los segundos. Luego de ser seleccionados por el Consejo, de la Carrera Judicial, los

aspirantes a jueces deberán aprobar el curso en la Escuela de Estudios Judiciales.

Formalmente los mecanismos de nombramiento y de selección de jueces, así como de la evaluación del desempeño son las mismas para mujeres y hombres. De hecho, algunos de los jueces manifestaron que les motivó ingresar a la carrera judicial porque había cambios en las convocatorias y los mecanismos de selección, que se basaban más en evaluación de capacidades y no compadrazgos. La nueva Ley de la Carrera Judicial (Decreto 32-2016) establece que para la evaluación del desempeño y comportamiento de jueces y magistrados se tomará en cuenta la: evaluación disciplinaria y ética, gestión de despacho, calidad, evaluación académica, evaluación directa, evaluación interna y externa.

Algunas de las personas entrevistadas consideraron que los mecanismos de evaluación no son los mejores, y consideran que no deben ser los mismos parámetros para todos y que debería de depender del tipo de judicatura y lugar en la que están, o condiciones de trabajo. Algunas mujeres propusieron considerar las condiciones diferenciadas entre mujeres y hombres, como se explica a continuación.

Aunque formalmente las mujeres y los hombres tienen la misma posibilidad de participar en los cursos de formación, como se mencionó antes, algunas juezas indicaron que para las mujeres con hijos es más difícil participar en los cursos de formación porque deben pensar en el cuidado de sus hijos, lo que implica una coordinación de carácter personal y familiar que a muchos hombres no les toca, porque hay alguien más en sus familias que se ocupa de eso. Una de ellas señaló: “Las mujeres que somos madres no tenemos las mismas facilidades de estudio, los padres solteros también enfrentan eso. Nos deberían de evaluar entre iguales, a quienes estamos en las mismas condiciones. Actualmente hay una guardería, pero es pequeña y existe la idea que ahí solo se entra con cuello” (E13FJA). Otra agregó: “el servicio (de guardería) se lo prestan a un reducido grupo de personal auxiliar, pero ¿acaso las funcionarias no somos también madres de familia y requerimos un acompañamiento o un apoyo al respecto? Para nosotras no lo hay” (E5FJA).

3. Construcción y reproducción de la masculinidad

"Un diputado se refirió a dos juezas como "señoras de delantal" que no sabían juzgar" (T1A).

Es importante recordar que la mayor parte de las instituciones del Estado fueron concebidas bajo la lógica de una estructura jerárquica y burocrática dominada por hombres, y el Organismo Judicial no escapa a este modelo. En el imaginario social persiste la idea del juez hombre como figura de autoridad, y para las mujeres es un reto romper con este paradigma. Como se señaló antes, a pesar de que formalmente el OJ ha emprendido algunas medidas para promover la igualdad de género, éstas no son suficientes para garantizar la equidad en las relaciones de poder dentro del OJ ni para evitar la discriminación de género u otras formas de violencia hacia las juezas, magistradas y demás funcionarias de justicia. En la cotidianidad persisten prácticas que contribuyen a la perpetuación de la masculinidad patriarcal.

En la estructura jerarquizada del Organismo Judicial y en las relaciones cotidianas se observa una cultura patriarcal y una normalización de la masculinidad tradicional dominante. En las entrevistas y en los grupos focales observamos que los hombres no logran identificar la discriminación hacia las mujeres por razones de género a pesar de que se trata de hechos notorios, como lo señaló una de las juezas entrevistadas: "Los hombres [colegas] no se dan cuenta de lo que una enfrenta, no se dan cuenta. Después de escuchar situaciones, como en el taller que tuvimos, ellos dicen 'pero si yo las veo tan fuertes, tan seguras y decididas'" (E13FJA).

En este estudio se entiende por masculinidad tradicional un modelo cultural basado en "valores o prácticas que fomentan la autosuficiencia, belicosidad heroica, autoridad sobre las mujeres y la valoración de la jerarquía, que los varones a través de su socialización interiorizan en forma de ideales y obligaciones…" (Bonino, 2002 p.1). En las instituciones del Estado se reproducen las masculinidades tradicionales y las relaciones desiguales de género.

> "El género –y a su vez las masculinidades– se refleja implícita o explícitamente en toda política. En otras palabras, toda política está "generalizada" o influenciada por el entendimiento del género en

> forma explícita o implícita. Las masculinidades se refieren a las múltiples maneras en que la hombría es definida a través de contextos históricos y culturales y a la poderosa diferencia entre las versiones específicas de las masculinidades" (Berker y Greene 2011:23).

Esto se evidencia desde lo más sencillo como el uso del lenguaje, las palabras que se usan para designar. Por ejemplo, el caso que plantea una de las entrevistadas:

> "El desafío que tenemos, cuando yo me incorporo el año pasado, me pude dar cuenta de que mi botón decía Magistrado, a pesar de que Guatemala ha suscrito, y hay un acuerdo en donde todas las carreras, los títulos, se reconocen en femenino" (E3FCA).

El lenguaje expresa y modela las relaciones sociales y las relaciones de opresión, la construcción de los iguales y los distintos pasa a través de la designación. Las palabras nombran y definen al otro, el decir "magistrado" en lugar de "magistrada" tiene implicaciones para la autopercepción de las que ocupan este cargo, es un mensaje que les deja claro que es un cargo por definición masculino. A esto se suma una idea generalizada de que la autoridad la tiene la figura masculina, es el hombre quien debería tomar decisiones y ocupar estos puestos. "A los auxiliares que son hombres los usuarios le llaman licenciado y a las mujeres "seño" o "señito" (T3B).

Estas ideas subestiman a las mujeres, un juez explica que esto sucede como parte de la cultura: "yo le digo que autoridad deviene del hombre y pienso yo que tal vez la costumbre es en que, el que toma decisiones es el hombre" (E1MJA). "Si, los puestos de liderazgo son para hombres. La autoridad es asignada a hombres (...) Y cuando una mujer está empoderada y toma decisiones firmes, algunos dicen 'y esta de qué se las lleva'" (E13FJA).

Esto se refuerza en la mayoría de entrevistas realizadas, en las que expresan que hay una idea de que los hombres son los que deben ocupar estos puestos como jueces y no las mujeres ya que ellas no tienen el "carácter" que se necesita para impartir justicia.

> "[a las mujeres] se les atribuyen calificativos despectivos como "miedosas", "el cargo no es para mujeres", "sentimentales". Dudan de

> su imparcialidad al establecer una sentencia pues creen que sus sentimientos sobrepasan su razonamiento y el ser madre es considerado un impedimento para cumplir con su labor" (T1A).

Esta idea también la comparten los usuarios del sistema de justicia, quienes al llegar esperan que sea un hombre quien les reciba: "Cuando llegan al juzgado usuarios al darse cuenta que la persona que les atiende es mujer muestran descontento y piden hablar con un hombre y piensan que el juez es necesariamente un hombre" (T1A).

Una jueza entrevistada, hace una reflexión sobre ese tema: "¿Qué sentido tiene que tu estés intelectualmente produciendo decisiones, cuando nadie las va a cumplir porque no aceptan tu autoridad? Esto hace que se les baje la moral y que se sientan descalificadas. Si es un hombre el que se equivoca no se mira, no se dice, sea quien sea; pero si es una mujer sí, a las mujeres nos cuesta tres veces más el poder ocupar cualquier trabajo" (E5FJA).

Otras juezas manifiestan que el personal administrativo y el personal auxiliar del juzgado no las respetan: "He sentido que no me quieren obedecer algunas veces, principalmente si le doy órdenes a un hombre subalterno, lo he experimentado en varias judicaturas" (T3B).

Ante esto, las mujeres adoptan actitudes duras y rígidas para que las respeten, lo que conlleva una masculinización del cargo: "Uno tiene que ser fuerte tiene que tener un carácter de juez le dicen" (E25FJB).

En algunas entrevistas se refleja que existen fuertes prejuicios y estereotipos de género. Por ejemplo se dice que las mujeres son chismosas, que hacen problemas y que no se puede confiar en ellas. Como explicó una jueza cuando se le preguntó si considera que existe trato diferenciado para las mujeres: "Ellos tienen un mal concepto de las mujeres, que son chismosas, las mujeres son problemáticas, las mujeres solo piden permiso para ir al IGSS" (E21FJD).

Para el sociólogo francés Pierre Bourdieu, el sistema de dominación consiste en atribuir a las mujeres la responsabilidad de su propia opresión. El poder simbólico no puede ejercerse sin la contribución de los que lo soportan porque lo construyen como tal" (Bourdieu, 2000, p. 56). "Con los hombres se trabaja mejor que con las mujeres, hay más problemas cuando una mujer dirige a

otras, las mujeres nos vamos codeando unas a otras en lugar de unirnos" (E25FJB).

Se les desvaloriza, dudando siempre de su capacidad intelectual, de los esfuerzos que han realizado para ocupar estos puestos y en lugar de reconocerles sus atributos se piensa que están ocupando un puesto que no les corresponde.

> "La estructura, es muy burocrática, muy cerrada. Es muy competitivo, para las mujeres, es el doble por ser mujeres. Se escucha mucho que digan que si una mujer está en un puesto es "porque dio las nalgas", o preguntan "¿Quién te hizo el milagro?" (E13FJA).

Algunos de los entrevistados, tanto hombres como mujeres, explican que hay una idea que atraviesa los juzgados y es que la jueza no es imparcial, especialmente si se trata de casos de violencia contra la mujer y que si un hombre es juzgado por una mujer seguramente va a salir condenado, en cambio, si el juez es un hombre él si va a comprender la situación.

> "Se escucha decir que entre mujeres es seguro que el acusado va a salir condenado (…) entre hombres va a haber como que la posibilidad que entienda o comprenda más realmente cual es la situación del que tiene ahí el acusado, sindicado" (E1MJA).

a. Complicidad masculina

> *"Son mejores los hombres, son más fieles, más leales, porque los hombres se unen, las mujeres nos metemos zancadilla"* (E17FJD).

Según algunas de las mujeres entrevistadas, "entre los jueces hombres y el abogado hay una camaradería natural entre ellos" (E5FJA). Un aspecto básico de la masculinidad dominante es que se crean vínculos entre hombres, entre los jueces hombres y el abogado hay una complicidad natural. Según Bourdieu "Los hombres producen unos signos y los intercambian activamente, como aliados-adversos unidos por una relación esencial de honorabilidad equivalente, condición indispensable de un intercambio que puede producir una honorabilidad desigual (hacia las mujeres)" (Bourdieu, 2000:56).

"Cómo usted es mujer no entiende" (T3B). Según las entrevistadas, los hombres son más corruptibles, por lo que la cultura de complicidad les beneficia. La ex magistrada Claudia Escobar, lo explica de esta manera:

> "En mi caso, los trabajadores no hacían su trabajo si no había un pago extra del usuario, todo eso lo fui denunciando, había un grupo de hombres, lamentablemente eran todos del sexo masculino, dedicados a extorsionar al usuario (…) los oficiales trataban de restarle importancia… [Decían o pensaban] es mujer, nosotros podemos más, nosotros tenemos años de estar en el OJ y yo acababa de ingresar" (E16FCA).

Otra jueza señaló:

> "Tenemos también el ejercicio del litigio desleal, de mala fe, se siente más fuerte en contra de una jueza mujer, que en cuanto a los jueces hombres. Entre los jueces hombres y el abogado hay una camaradería natural entre ellos, en cambio hacia la jueza siempre se va a buscar cómo tratar de sorprenderla en su buena fe" (E5FJA).

En resumen, existe dentro del organismo judicial una masculinidad dominante, que promueve los vínculos entre los hombres y compadrazgos que obstruyen la plena participación de las mujeres en estos cargos.

b. Masculinidades inclusivas, transformar las masculinidades violentas

No existen programas o políticas dentro del OJ que fomenten directamente las masculinidades inclusivas. Sin embargo, los procesos de formación sobre el enfoque de género aportan a su transformación. Es la formación la medida más clara impulsada institucionalmente dentro del OJ, y es considerada por algunos como una forma de sensibilizar también, aunque otros consideran que es necesario hacer procesos de sensibilización desde la experiencia personal, "las personas siguen sin identificarse con el tema, lo ven el tema de los otros (...) muchas veces ganas hasta con 100 el curso, pero tu llegas a ver la puesta en la realidad de ese curso, y no hay ningún cambio" (E5FJA).

Algunas de las asociaciones de jueces, independientes de la institucionalidad del OJ, han fomentado iniciativas para discutir y reflexionar sobre las masculinidades:

> "nosotros no solo hemos participado en talleres de género, sino también hemos invitado a OASIS (Organización de Apoyo a una Sexualidad Integral frente al SIDA), a Reinas de la Noche, OTRANS (Organización Trans), tenemos la actividad que estamos desarrollando constantemente con gente que nos ha ido a platicar (…), nos hemos sentado allí, llenamos salones, allí están los jueces y muchos se quedan sorprendidos" (E6MJA).

Y en otra asociación combinan aspectos éticos, sociales y jurídicos: "y como el departamento es machista, hacemos actividades que vayan encaminadas precisamente a cambiar esas actitudes de los compañeros y visibilizarlas" (E2FJA).

Las asociaciones también han sido un respaldo para situaciones de amenazas o acoso hacia juezas, como relata una jueza:

> "hemos visto el apoyo en cuanto hemos mencionado algunas cuestiones, también (…) se hizo un escrito por parte de los abogados y de abogadas de Jutiapa repudiando los hechos y firmó un buen número de compañeros, se acercaron y se solidarizaron conmigo y me dijeron precisamente que consideraban una acción que podría constituir violencia contra la mujer, y que ellos consideraron que el cargo y mi condición de mujer debían ser respetados y me indicaron que si había alguna acción legal que yo quisiera ejercer o que considerara que ellos podían apoyarme en algo" (E2FJA).

A nivel individual se van perfilando acciones y prácticas de parte de hombres y mujeres para fomentar otro tipo de relacionamiento y que se detenga la discriminación y violencia hacia las mujeres: "si yo veo a un compañero que le está faltando a una compañera con una mala palabra, con un mal trato, yo lo paro, lo he hecho y conozco compañeros que también lo hacen, entonces, y compañeras que también se han metido a defender eso, porque no es válido hacer esto entre compañeros -de ninguna manera, hasta denigrante se oye" (E8MJB).

4. Formas de discriminación, acoso y violencia contra juezas y magistradas

a. Amenazas y atentados

"si amenazan a un hombre, lo amenazan a él con que lo van a matar, a nosotras las mujeres precisamente porque tenemos esa función maternidad-cuidadoras, ya no te amenazan sólo a ti, sino que ya te dicen: sabemos por dónde andas, y que andas con tus hijos" (E5FJA).

Jueces y magistrados enfrentan diariamente riesgos por su labor de impartir justicia. La importancia de sus decisiones los expone a diversas formas de amenazas y ataques contra su vida y la de sus familiares, y afecta su salud emocional. En este estudio algunas juezas y jueces entrevistados expusieron haber sido amenazados o haber sido víctimas de ataques, tanto por sus decisiones reflejadas en sentencias, como por propiciar cambios internos en las dependencias a su cargo. Sin embargo, la mayoría dijeron que no han recibido amenazas o ataques.

Las amenazas se reciben dependiendo de los casos que se llevan y tanto hombres como mujeres son víctimas de amenazas. Según el MP al mes de agosto de 2017 ha recibido 11 denuncias de jueces por amenaza, 6 mujeres y 5 hombres, (obtenido a través de la Ley de Acceso a la Información Pública). Varias personas entrevistadas coinciden en que existe poca cultura de denuncia lo que limita el registro de estos incidentes.

Las formas de atacar o agredir incluyen amenazas directas, ataques físicos, gritos, utilización de redes sociales, entre otros. En el caso de las juezas existe el uso de estereotipos y prejuicios sexistas en las formas de agresión y amenazas. En este apartado se relatan dos casos de amenazas y ataques externos contra dos juezas, como un ejemplo de lo que ocurre con las juezas que actúan de manera independiente, ética e íntegra en la judicatura.

El primer caso es el de la jueza Yassmín Barrios, quien actualmente preside el Tribunal Primero de Mayor Riesgo A. En su trayectoria en el Organismo Judicial ha conocido casos relevantes como el asesinado del Obispo Juan Gerardi, el genocidio Ixil, la esclavitud sexual de las mujeres de Sepur Zarco, así como

casos de bandas del crimen organizado y pandilleros. Las sentencias que ha dictado en estos casos han representado un avance importante para la verdad histórica de Guatemala, para reparar simbólicamente a víctimas del conflicto armado y ha abierto nuevos espacios para el litigio estratégico de otros casos de justicia transicional.

Sin embargo estas sentencias del tribunal provocaron reacciones de grupos pro militares y de extrema derecha. La jueza Barrios ha sufrido atentados contra su vida, por ejemplo, mientras conoció el caso del Obispo Juan Gerardi recibió amenazas y agresiones directas en su casa: "tiraron dos granadas (…) trataron de dispararme entrando a los garajes de mi casa" (E12FJA). En otra ocasión miembros de pandillas dispararon en el sótano donde se encontraba la jueza Barrios: "a finales de julio 2015 cuando se efectuaron los disparos allá abajo en el sótano por un grupo de mareros, estábamos junto al ascensor y tuvimos que refugiarnos en el baño (…) salimos ilesos porque el problema era que nos tomaran como rehenes" (E12FJA). Así mismo en el 2011, cuando conocía el caso de "la banda de los gallos", miembros de pandillas la amenazaron y le dijeron que "iban a pasar disparando en la casa". No dispararon en su casa pero sí la persiguieron:

> "el 14 de mayo del 2011, yo salí de un desayuno (…) cuando regresé a mi casa vi que me habían llamado varias veces (…) 2, 3, 4 llamadas, una compañera llamó, estaba llorando y dijo: Yassmín ¿estás bien? tenemos unas horas de estarte localizando porque se tuvo conocimiento de que iban a eliminar a la juez de alto riesgo" (E12FJA).

Otra de las estrategias para desgastar a jueces es a través del litigio malicioso con la que buscan obstruir los procesos, no solo interponiendo recursos, sino desgastando emocionalmente a los miembros del tribunal. El juicio por genocidio Ixil en contra del ex Jefe de Estado Efraín Ríos Montt en el 2013 ejemplifica esta estrategia. El abogado Francisco García Gudiel[2], quien formó parte del equipo de la defensa insultó a la jueza Yassmín Barrios públicamente en la sala de audiencia durante el juicio. En el documental El Buen Cristiano, García Gudiel reconoce sus prácticas de litigio malicioso en este juicio:

[2] Él también ha defendido a Carlos Muñoz ex superintendente de aduanas en el caso la Línea, y Bryan Jiménez expresidente de FEDEFUT ambos implicados en casos de corrupción (Butler, 2016)

> "El caso yo lo conocía, pero mi estrategia era empaparme del caso y suspenderlo, lo que pasa es que yo sabía el capricho, y como mire, si me deja ser un poquito indiscreto, yo sabía que no me iban a dar los cinco días, pero quién iba a quedar mal era ella (la Jueza Barrios) porque yo tengo derecho a pedir los cinco días" (El Buen Cristiano, 2016).

También interpuso un recurso legal con el fin de apartar a la jueza Barrios del caso.

Sin embargo, en junio de 2017 la Corte de Constitucionalidad reafirmó la decisión establecida en el año 2015 por el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala –CANG- que suspendió a Francisco García Gudiel por un año del ejercicio de su profesión como abogado; además se le sancionó con una amonestación pública y sanción pecuniaria.

A pesar de las agresiones la jueza Barrios ha logrado importantes avances para la justicia en Guatemala. Ha jugado un papel importante para el acceso a la justicia de mujeres indígenas y pueblos indígenas que sufrieron graves violaciones a derechos humanos durante el conflicto armado interno. Su labor permite el reconocimiento de la verdad de los sucesos durante este periodo que grupos militares y de ultraderecha niegan y buscan a toda costa olvidar.

El segundo caso es el de la exmagistrada Claudia Escobar, quien es conocida por haber denunciado el tráfico de influencias y las irregularidades en el proceso para la selección de magistrados de la Corte Suprema de Justicia y las Cortes de Apelaciones en el año 2014.

Denunció la corrupción en procesos de elección y selección de magistrados y abusos del exdiputado del Partido Patriota Gudy Rivera. Así, logró evidenciar la corrupción del sistema de justicia ante la opinión pública a pesar de las consecuencias que implicaba para su carrera laboral y su familia. También denunció redes de abogados vinculados a corrupción y otras situaciones anómalas. Sobre las amenazas relata:

> "La primera vez que me amenazaron fueron los oficiales por estar precisamente tratando de luchar en contra de ellos, después fueron los abogados pero esa vez ya fue un tema muchísimo más serio porque

> llegaron al juzgado incluso hombres armados a buscarme, con armas de grueso calibre, a tratar de intimidarme para que yo no siguiera poniendo las denuncias en contra de estos señores (…) En la segunda oportunidad los magistrados de la Corte de la Cámara Civil, que era donde yo trabajaba, me sugirieron que me tenía que retirar del juzgado al menos por unos meses, que no llegara porque ellos conocían muy bien a las bandas estas de delincuentes, delincuentes con título ¿verdad? y que era mejor que mientras realizaban la investigación yo no llegara a trabajar, entonces me dieron un permiso de 2 o 3 meses…" (E16FCA).

La Magistrada Claudia Escobar dejó el país junto con su familia por miedo a represalias en su contra por las denuncias del 2014 y esto provocó múltiples efectos y consecuencias para ella y su familia.

El uso de los medios y redes sociales

Los medios de comunicación y las redes sociales han sido un medio utilizado para influir en la opinión pública. Cuando se hacen públicas las decisiones de las juezas y jueces en los casos del alto impacto, provocan que se vuelvan blanco de reacciones múltiples de los distintos sectores de la sociedad.

Para Zimbardo es necesaria la creación de palabras e imágenes que lleven a deshumanizar al otro (2008:34). Así mismo Víctor Klemperer (2002) quien estudió las palabras y discursos que fueron utilizadas por los alemanes durante la Segunda Guerra Mundial para construir una identidad negativa del judío como el "otro" y finalmente llegar a justificar el genocidio. Él demuestra que hay una relación entre las palabras con las que se designa a una persona y el trato que se le da (2002).

Los medios de comunicación al darles cobertura a los agresores de las juezas, y no a ellas funcionan como un canal de ataque. También los ataques sistemáticos en las redes sociales son discursos que llegan a las personas que leen estos medios y van creando influencia social. Estos ataques se dan por medio de net centers, los cuales se caracterizan por el uso de múltiples perfiles y páginas falsas de las distintas redes sociales creadas y dirigidas por una o varias personas que prestan sus servicios al mejor postor o a varios; estos son

usados para establecer una tendencia en la opinión pública sobre un tema específico en las redes.

Para lograrlo se basan en ataques hacia personas claves, quienes con su labor propician cambios sustanciales; es perceptible, ya que múltiples páginas y usuarios alegan las mismas acusaciones y difamaciones hacia la persona que buscan perjudicar en un tiempo similar, no poseen fotografías o utilizan falsas, pocos amigos o seguidores, publicaciones únicamente sobre el tema para el cual fue creado. (Istupe, 9 de septiembre de 2017).

Los ataques a la jueza Barrios en redes sociales por múltiples usuarios es el ejemplo más claro de esta estrategia. Los comentarios iban dirigidos hacia su aspecto, como se vestía, su cabello, etc; y por los casos de justicia transicional que quedaban a su cargo se le acusó de ser comunista. Estos ataques contenían un discurso de odio y violencia implícita hacia la jueza Barrios: "Vieja descarada, vergüenza de los profesionales del derecho, ni se aguantó el hambre de ir artarse a desayunar con las que la mangonean y le dieron plata por vender su moral (…) lo que tiene de fea y desagradable lo tiene de vendida, corrupta" (Ciudadano Consciente, 11 de mayo de 2013). Ante los ataques recibidos Yassmín explica: "creo que querían que me sintiera mal, querían que llorara, [eso] querían seguramente y uno de los mecanismos que utilizaron fue desacreditarme: esa que tonta, no sabe" (E12FJA).

Ambas son un claro ejemplo de mujeres en puestos clave, emancipadas, que retan un sistema corrupto, violento y masculino, denunciando prácticas corruptas y realizando un trabajo honesto e independiente; los ataques y atentados contra la vida de las administradoras de justicia independientes, son muestras de la respuestas violentas que lleva a cabo este sistema y quienes los defienden para la continuidad y permanencia del mismo.

b. Discriminación y racismo

> *"hay compañeras que por usar su traje típico, por el idioma diferente, un idioma maya son a veces discriminadas por los mismos compañeros, entonces igual un juez o jueza que hable así, es burla para otros compañeros"* (E8MJB).

Según la Convención sobre la eliminación de todas las forma de discriminación contra la mujer –CEDAW- la discriminación contra la mujer es "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (CEDAW, 1981).

La discriminación por género, identificada por las juezas, es ejercida hacia ellas por dos vías: interna (sus compañeros y compañeras, subordinados, personal, etc.) y externa (los usuarios y población en donde ejercen su cargo). Por lo general son expresiones cotidianas sutiles y otras veces más explícitas.

La subestimación hacia las juezas por parte del personal es inseparable de los estereotipos y roles asignados socialmente a las mujeres, una jueza narra:

> "nos tocó [la jueza, personal de apoyo y policías] ir hacer una diligencia (…) se voltean los policías y me dicen: licenciada yo creo que mejor nos espera aquí, (…) y nosotros le decimos qué encontramos y ya luego documenta usted en el acta porque usted no va a aguantar a llegar al lugar (…) y no la vamos a estar cargando, ahí usted, yo digo que no aguanta y ahí se queda, entonces mejor espérennos aquí" (E2FJA).

La mayoría de juezas afirma que las burlas con contenido sexista son muy comunes entre el personal y jueces:

> "ese día estaba cerrada la persiana; pero yo estaba del otro lado de la persiana y no se dieron cuenta (…) todos eran hombres fiscales, defensores y se pusieron a platicar, acababa yo de llegar y entonces ellos dicen: miren nombraron a la licenciada jueza de instancia penal. ¿Cómo la nombran en el juzgado penal si penal es de hombres? La hubieran nombrado en el juzgado de familia (…), ni en familia ni en penal; aquí en Jutiapa, ella lo que debería estar haciendo es cocinando" (E2FJA).

Estas bromas cotidianas son expresiones claras de machismo en donde se desvaloriza y se subestima las capacidades de las mujeres, son hombres

quienes desde su posición masculina en la sociedad buscan afirmar el lugar tradicional de las mujeres: el hogar. El hecho de ser mujeres con logros académicos, laborales, etc. pone en cuestión la identidad masculina, "ésta se caracteriza por la dominación de un sexo sobre otro por ello se busca menoscabar a las mujeres" (García, 2015). A pesar de ello, muchas de las juezas explicaron que no toleran bromas racistas o sexistas en los juzgados a su cargo.

Algunas juezas manifestaron que a las mujeres no se les trata de igual forma que a un juez porque son cosificadas:

> "La discriminación también es entre los pares, muchos colegas jueces hombres, tratan a las juezas de una manera diferenciada, negativa, ellos le hablan con confianza y fraternidad a sus colegas hombres y a la mujer la tratan de ver como cosa sexual (…) hasta incluso podrían sentirse halagadas, en determinado momento, pero si tú lo ves en frío, son acosadas sexualmente, son descalificadas" (E5FJA).

Además los comentarios sobre como visten y lucen las juezas también expresan contenido sexista y permanece una idea en general: "la idea de que las mujeres se visten o actúan de cierta forma para conseguir ascensos" (T2A).

Los usuarios también manifiestan prácticas y discursos discriminantes en donde rechazan la autoridad de las mujeres: "Tuve un caso ahí por violencia contra la mujer, lo cité, y llega el señor y dice: mire es que usted a mí no me va a meter preso. No puede ser que una mujer a mí me vaya a ordenar que hacer" (E2FJA). La autoridad íntimamente ligada a la masculinidad se expresa en desacato y rechazo hacia las juezas.

La naturalización y normalización del machismo en la cotidianidad provoca que las mujeres se apropien de discursos y prácticas discriminatorias y los reproducen entre ellas mismas, una de las juezas entrevistadas nos dice: "con los hombres se trabaja mejor que con las mujeres, hay más problemas cuando una mujer dirige a otras, las mujeres nos vamos codeando unas a otras en lugar de unirnos, son mejores los hombres, son más fieles, más leales" (E17FJD). Varias juezas entrevistadas y que participaron en los grupos focales que expresaron esta idea, además no sólo reproducen un discurso discriminante de género sino también racista.

Es difícil identificar la discriminación por género, tanto para hombres como para mujeres. Muchos de los jueces y algunas juezas expresaron que no existe discriminación dentro del Organismo Judicial; para otras juezas es más evidente. Sin embargo, cuando se es una jueza indígena, no se les discrimina únicamente por su género sino también por su pertenencia étnica; este tipo de discriminación se identifica con mayor facilidad, y se encuentran formas cotidianas sutiles, en el trato entre compañeros de trabajo, y de formas más expresivas, por los usuarios.

La discriminación racial según la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial es

> "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública" (OACNUDH, 2006).

Una jueza afirma: "lamentablemente recibí una expresión de un Magistrado de la Corte Suprema de Justicia que ya no es de estas épocas sino de años anteriores, preguntó a una compañera del trabajo y le dijo que si yo todavía usaba mi traje indígena: ¿y ella todavía usa su corte?" (E29FJE).

Los jueces también son discriminados por su pertenencia étnica, como explica un juez:

> "lamentablemente el estereotipo que tenemos nosotros como [sobre los] indígenas es decir que son ignorantes, que no saben; más de alguno lo ha dicho, lo ha mencionado en cuestiones de recusaciones que han planteado: ese es ignorante; entonces cuesta, pero es la circunstancia más difícil con lo que uno tiene que vivir (…) el de la ciudad de Guatemala, el abogado que venga discrimina al de la provincia, pero cuando se entera, porque el apellido lo delata a uno, entonces, se lo dicen" (E24MJB).

En respuesta a la discriminación racial dentro del OJ una jueza explica:

> "una comisaria que era enojada (…) tenía una compañera que era indígena (…) le dijo: vos no vayás a estar atendiendo abogados, ni nada de estar vendiendo aguacates en el mercado; [ella] puso su denuncia de discriminación y se fue a proceso y salió sancionada, aquí ese tema es de que la justicia no puede permitir eso." (E15FJA).

La importancia de denunciar a quienes discriminan establece un precedente de hacer valer sus derechos, pero también de poner un alto a la reproducción del racismo.

La desacreditación de las capacidades de juezas y jueces por su condición de género y su pertenencia étnica es una limitante para el ejercicio pleno de sus labores. Los contextos históricos de algunas zonas han marcado a las poblaciones y pueden estar a la defensiva sobre quienes ocupan nuevos cargos, en especial si no son miembros de su comunidad o de áreas cercanas. Una de las juezas dice:

> "cuando a mí me nombraron (…) a la zona de Cotzal, Nebaj y Chajul, ahí no se acepta a las mujeres juezas, no puede ir a ser jueza allá, si es blanca porque así le dicen a uno (…) es la población quienes no aceptan (…) el alcalde cuando me vio dijo, ésta no puede ser el juez (…) y en una plática que tuvimos, yo le dije: qué difícil era para una mujer estar en el Juzgado de Paz de Cotzal, donde son netamente machistas y no quieren a una mujer y menos a una mujer blanca" (E25FJB).

El ser mujer mestiza en una comunidad rural y de población indígena tan golpeada por el conflicto armado interno explica la desconfianza de la población, sin embargo el machismo se evidencia en este caso con el rechazo de una mujer en una posición de autoridad.

Dentro del Organismo Judicial hay personas que buscan poner un alto a la discriminación de formas más sutiles. Como explica un juez al respecto de bromas racistas y machistas: "lo que hacemos la mayoría: optamos por salirnos y no reírnos con lo que dijo, como que eso ha servido, entonces a veces los comentarios aislados; así no se bromea, entonces las personas han ido entendiendo, y cada vez ese tipo de bromas que se hacen, disminuyen" (E24MJB).

Sobre la apertura al cambio un juez explica:

> "De los jueces sí, porque tal vez, siento, la sensibilidad ha ayudado, pero hay algunos jueces que se manifiestan en decir que las mujeres no nos van a ganar a nosotros, además la mujer no es igual que nosotros, lo he escuchado en unos jueces, ahora el personal auxiliar si es bien cerrado, ellos si dicen no, es que con mujeres no se puede trabajar, aquí mejor si solo hombres hay, y mis compañeros lo opinamos alguna vez" (E24MJB).

También hay cursos que promueven asociaciones de jueces sobre el tema de la diversidad sexual; y es alentador que haya jueces que no toleren bromas o comentarios despectivos con contenido sexista y racista en sus juzgados. Los esfuerzos dentro del Organismo Judicial han sensibilizado a algunos de los jueces y juezas y es importante que se continúen para propiciar cambios sustanciales.

c. Acoso sexual y acoso laboral

> *"[El policía] venía atrás conmigo había espacio suficiente (…) siento su pierna pegada a la mía, vine yo y me corrí, entonces él se fue de lado y empezó a rozar su pierna con la mía, entonces vine yo y le grité: o se sienta bien en este momento o lo bajo del carro"* (E2FJA).

Esta cita evidencia el acoso que viven las mujeres, tanto juezas como auxiliares y secretarias cotidianamente. Así lo expresaron algunas juezas tanto en entrevistas individuales como en los grupos focales. Llama la atención que la mayoría de entrevistados hombres, dicen no conocer casos de acoso cercanos, siendo una de las formas más recurrentes de la violencia contra las mujeres. Algunos dicen "Yo he oído, pero no aquí" (E22MJD), algunos perciben que, al igual que en la sociedad, hay poca cultura de denuncia.

Es importante destacar que la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia no incluye el acoso sexual como delito, sin embargo, la CEDAW identifica el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una situación laboral inaceptable. Suele suceder de

forma muy sutil, sin embargo, la víctima lo identifica inmediatamente. En los talleres, participantes mencionaron que se da "acoso a cambio de favores por parte de magistrados, jueces y personal administrativo" (T2A). Y que "las mujeres son consideradas objeto sexual, por vestirse con minifalda, nos etiquetan como "sexoservidoras" y si se encuentran de mal humor lo consideran insatisfechas sexualmente" (T1A).

Según la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual puede ser de naturaleza física, verbal o no verbal (como silbidos, gestos, y presentación de objetos). La víctima sufre humillación debido a que es una demostración del poder del hombre sobre ella. "Te empiezan a buscar sexualmente y si no logran nada y si lo logran, para deshacerse, te empiezan a fregar laboralmente" (SITA).

El acoso va desde las galanterías: "un día yo llegué con una blusa verde y me dice el abogado -típico piropo ¿verdad?: -si así está de verde, cómo será cuando madure" (E2FJA); hasta las propuestas incómodas. El acoso no lo ejercen únicamente los superiores, también lo sufren de otros empleados, incluso la policía las acosa: "viví trato diferente con los oficiales de policía quieren que les de mi número de teléfono y cuando les digo no, se molestan" (T3B).

La siguiente entrevista ilustra cómo se acosa aprovechando las relaciones de poder para resolver una demanda en su contra, sobre la cual el supervisor le insinuó que fuera cariñosa con él para que no trasladara la denuncia a audiencia:

> "En la tarde me llamó un amigo muerto de la risa, otro juez, y entonces le digo yo: pero ¿de qué te estás riendo?, mirá me dijo, tuviste una visita de supervisión ¿verdad?, si, le dije yo, y me dijo: mmm… nooo, él quería que lo convencieras de otra manera, que fueras más cariñosita con él (…) [ahora] te va a llevar a audiencia. Si se atreven a hacerlo con uno como jueza, cómo no lo harán con personal auxiliar femenino ¿verdad?" (E2FJA).

La misma jueza nos explica otro caso de acoso:

> "Nos quedamos solos en el despacho y me dijo: yo no vengo a hablar de trabajo yo vengo a hablar con usted (…) saber cómo está, (…) ¿por

> qué no se va a trabajar a mi región? yo puedo proponer un traslado suyo a mi región y pues puedo atenderla bien mejorarle condiciones de trabajo, usted va a estar mejor" (E2FJA).

El acoso sexual en el ámbito laboral es muy grave ya que atenta contra la dignidad de las mujeres, las denigra constantemente, y debido a que se ha llegado a naturalizar e invisibilizar las propias personas entrevistadas no lo reconocen, y por eso afirman que no conocen o no les consta. El acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres que está íntimamente relacionada con las formas de ser hombre. Se trata a las mujeres como objeto de satisfacción y ellas deberían estar dispuestas a responder a esta demanda. Esta forma de violencia está profundamente arraigada y se traducen en actitudes individuales que son reforzadas por otros hombres.

Acoso laboral- Mobbing

Otra de las maneras -que se da informalmente en los ámbitos laborales- es el acoso laboral. Internamente las juezas y jueces pueden ser víctimas de discriminación o acoso que afecta la participación de las mujeres y en ocasiones genera violencia, principalmente psicológica. En algunas entrevistas se identificó que existe el acoso laboral, o mobbing en inglés. En esta investigación fue reportado únicamente por mujeres, y quienes acosan han sido tanto hombres como mujeres. Es posible que los hombres desistan de reportarlo, como se verá más adelante.

Al darse estas situaciones los mecanismos que existen son: poner la denuncia o queja en la junta disciplinaria o al MP, según sea el caso. Sin embargo, en la Junta de Disciplina Judicial son pocas las denuncias a las que se les da trámite. En el 2016, de 933 solo 29 (el 3.10%) fueron tramitadas y 161 (17.25%) están pendientes. De las 29, dos llegaron a conciliaciones y el resto tuvieron sanciones. Las sanciones pueden ser amonestaciones verbales o escritas, suspensiones por un máximo de 30 días, y destitución. Del 2014 al 2016 según datos del OJ, no hubo destituciones, y de los 11 jueces que fueron dados de baja para ese periodo, 7 lo fueron por renuncia. (Archivo Jueces y Magistrados, solicitud de información al OJ).

De los casos conocidos en esta investigación, una de las soluciones al existir acoso laboral es el traslado. Esto no soluciona el problema de acoso, sino

simplemente lo reubica, una persona que acosa en un lugar probablemente vuelva a las mismas prácticas en cualquier otro lugar en que trabaje, si no se atiende el problema.

Según las entrevistas realizadas, el acoso laboral sucede cuando alguien internamente, algún miembro del personal del juzgado o de otras dependencias dentro del OJ, quiere mantener control o poder sobre el juzgado, o sobre las decisiones de la jueza o juez. El siguiente caso ilustra estas formas de acoso y violencia que sufrió una jueza por oponerse a prácticas de corrupción:

> "cuando yo vine aquí había una gran desventaja, el personal era muy malo, les gustaba la corrupción, a la secretaria, pues era una corrupción tremenda y no quería ella una juez diferente (…) la pugna fue tal que empezaron a atacarme. Bueno, yo dije: ¿por qué no están aquí?, hay un horario de entrada (…) La tía de la secretaria era la que firmaba la asistencia. Se fue haciendo un problema tan grande. Me empezaron a denunciar a la Junta de Disciplina, en el Ministerio Público; me intervinieron los teléfonos del juzgado, me intentaron matar no una, varias veces, al oficial primero le quitaron los frenos de la moto no una sino unas dos veces, me metían tornillos en las llantas del carro, una situación que viví que fue un calvario" (E25FJB).

Estas formas de acoso laboral pueden sucederle tanto a hombres como a mujeres, pero llama la atención que únicamente fueron mujeres las que mencionaron tener experiencias de acoso laboral. ¿Por qué será que solamente mujeres lo compartieron? Es posible que más de alguno los hombres entrevistados también sean víctimas de acoso laboral, pero por querer mantener apariencias de hombre fuerte, no lo compartieron. Probablemente las mujeres son consideradas un blanco más fácil de atacar, un mecanismo de rechazo a la autoridad de una jueza mujer.

Por otro lado, se hace uso de imaginarios machistas y sexistas al momento de ejercer el acoso. Cuando la jueza finalmente empezó a ser escuchada por un magistrado, y tener respaldo de otros, la secretaria, que era quien la acosaba, llegó con la jueza supuestamente para llegar a una resolución, sin embargo lo que hizo fue orar por la jueza: "se hincó aquí y empezó a decir señor mándale un esposo a la licenciada para que ella esté tranquila, una su oración que yo

sentía que no se callaba, para mí fue horrible" (E25FJB). Esta frase lleva una carga sexista, minimizando un problema, sugiriendo que es por falta de pareja que una mujer puede ser conflictiva o problemática. El acoso en este ejemplo demuestra formas que tradicionalmente se han enseñado para ejercer poder y control, con intimidación y amenazas; tipos de violencia que pueden atribuirse como modos masculinizadas de operar.

Así, en la cotidianidad, en las relaciones personales se dan manifestaciones sutiles de carácter sexista y discriminador hacia las mujeres, como las bromas. Una entrevistada explica: "ellos si hacen bromas feas a las mujeres, pero que si a ellos les hacen las bromas pesadas, no les gusta y se defienden, y se pelean" (E27FJB). En varias entrevistas reconocieron que se daba ese tipo de situación y lo atribuyen a algo cultural dentro de las relaciones personales y no lo ven como formas sutiles de violencia, de discriminación o de acoso. Como afirma una jueza "que entre ellos hagan alguna broma de mal gusto con relación al género, eso no lo podemos evitar" (E15FCA). Otra persona explica que en muchas ocasiones se hacen bromas o comentarios por la amistad y confianza que se ha construido, tanto entre hombres como entre mujeres, y que eso no significa "que el hombre la está menospreciando o desvalorizando o lo esté haciendo con la finalidad de poder hacer sentir menos como mujer, tal vez es consecuencia de la misma confianza y la mujer tampoco se siente desvalorizada" (E22MJD).

d. Falta de medidas de seguridad

La seguridad es un aspecto fundamental para el ejercicio de la justicia, ya que las y los jueces deben resolver conflictos o determinar la comisión de delitos y en muchos casos deben juzgar a personas con poder económico o político o que recurren al uso de la violencia para ejercer presión. Y como se verá en esta apartado las implicaciones para las mujeres son diferentes. La mayoría de personas entrevistadas no se sienten protegidas o respaldadas por el OJ. Existe una percepción entre hombres y mujeres de que si hay amenazas, no hay una respuesta inmediata por parte del OJ: "el reto más grande que se puede enfrentar es poder vencer la inseguridad que vivimos, aquello que a nosotros la Corte no nos cubre con seguridad. Nosotros vivimos a merced de las personas, de la delincuencia, de los mismos litigantes que vienen inconformes, desgraciadamente a veces se nota la molestia de ellos" (E24MJB). "Yo puse la

denuncia ante el sistema de seguridad del Organismo Judicial y a la fecha nunca me dieron seguridad, nunca me mandaron pero ni un policía" (E25FJB).

Una magistrada explica que existen limitaciones en los recursos del OJ en materia de seguridad y priorizan a los jueces con mayores riesgos: "le ponemos mucha atención a todos los jueces por ejemplo de Alto Impacto y de Mayor Riesgo. Todos tienen carro blindado, todos tienen doble seguridad. La seguridad normal que el Organismo Judicial da es un conductor y un escolta para los jueces, esa es la seguridad normal, pero por ejemplo cuando tienen los de Mayor Riesgo, tienen cuatro o cinco elementos de seguridad" (E15FCA). También explicó que si, por ejemplo, alguien tiene asignados estos recursos de seguridad, y se da otro caso, en el que considera existe más riesgo, le quitan esos elementos a quien los tenía para asignarlos a la otra persona que se encuentra en mayor peligro.

Para las mujeres existe una preocupación de la seguridad en la cotidianidad, que no se trata únicamente de tener a un agente de seguridad que acompañe: "sería muy bueno identificar, por qué aquí no tenemos mujeres en seguridad (…) es diferente poder evaluar quizás conociendo tu medio geográfico, tus roles también, como mujer profesional, para abarcar esos anillos de seguridad que tú tienes que tener, sin violentar ciertos mecanismos individuales por familia (…) habrá juezas que van al mercado, a un mercado cantonal, bueno, ¿y tú seguridad allí?... eso no lo usan los hombres Magistrados, ninguno irá a un mercado" (E3FCA).

Algunas de las juezas entrevistadas mencionaron que el OJ no evalúa o considera la seguridad al nombrar a juezas de paz en ciertos lugares y las condiciones de vivienda que tendrán. También la designación en lugares remotos puede ser considerada una medida para presionar o castigar, como explica una jueza: "fui designada hasta allá precisamente porque la Corte de Sentencia estaba molesta porque como le había ordenado la Corte de Constitucionalidad mi nombramiento, entonces me enviaron allá que era un lugar bastante lejano inhóspito, porque esperaban que renunciara" (E2FJA).

En este tipo de situaciones; por un lado, no se reconocen las condiciones distintas a las que social y culturalmente se enfrentan las mujeres, principalmente en términos de estar más expuestas a una agresión o violencia sexual.

> "¿qué pasa si se descompone un vehículo en carretera?, las mujeres estamos expuestas no solo a que nos asalten, sino que puedan vulnerar nuestra libertad sexual, riesgo que no es igual para un hombre, entonces si tengo un juez suplente hombre y tengo una juez suplente mujer y tengo una judicatura (…) en un departamento, puedo considerar enviar al compañero porque tiene menos riesgos, menos exposición que la compañera (…) para mí no implica necesariamente que [ella] no pueda tener la capacidad o las condiciones de desempeñar el trabajo, sino que lo que veo son riesgos distintos." (E2FJA).

Y por otro lado puede entenderse que el OJ tiene una posición de igualdad y que no hay diferencias o discriminación si se trata de un hombre o una mujer, como lo manifiesta un juez:

> "en el caso del Hogar seguro Virgen de la Asunción (…) ahí las compañeras se quejan de que a ellas se les está mandando a practicar exhibiciones personales, cuando ellas dicen: es que a eso más deberían de mandar a hombres, pero entonces no es válido tampoco (…); si a usted la nombran como juez, usted tiene que ir, no necesariamente porque es hora de noche o es prisión, que vaya un hombre; entonces no hay principio de igualdad (…), para eso tienen la autoridad, usted tiene que solicitar a la fuerza pública, primero para que la resguarde a usted como jueza, y luego para que la dejen trabajar adentro, entonces por ahí veo yo que no debe haber esa diferencia" (E8MJB).

Otra jueza relata que en una ocasión un juez dijo "yo no sé para qué pelean equidad de género si después están llorando donde las mandan" (E25FJB). Estas ideas reflejan que existe una percepción que la igualdad significa que las acciones deben ser las mismas sin tomar en cuenta las condiciones distintas que existen entre mujeres y hombres.

Ante la evidente insuficiencia de medidas de seguridad, es pertinente preguntar si existirá un interés por mantener a jueces y juezas inseguras ¿Podrá ser este otro mecanismo de control, como los hubo durante el conflicto armado interno, para desestabilizar a las y los jueces, para inmovilizar al sistema de justicia?

5. Consecuencias Psicosociales

a. A nivel Individual

En general, las juezas y los jueces entrevistados se sienten desprotegidos. Algunos de los entrevistados no permitieron grabar sus entrevista porque no se sienten seguros, tienen miedo de que se sepa lo que hablan. Una jueza que permitió que se le grabara expresa: "muchos jueces (…), se sienten como temerosos y desprotegidos ante el sistema y muchas veces no participan, entre comillas, para evitarse problemas" (E12FJA). Esta jueza se refiere a presiones internas al Organismo Judicial.

Explica que los jueces y juezas se sienten controlados y para amedrentarlos, "utilizan otros mecanismos, como falta de permisos para asistir a cursos, no tomarte en cuenta para capacitaciones nacionales e internacionales" (E12FJA). Dentro de este control interno los y las juezas no gozan de independencia para resolver y algunas veces el castigo puede costarles el puesto. Una jueza fue despedida por oponerse a sus colegas que pretendían ocultar un robo dentro del juzgado. Ella, lo denunció al Ministerio Publico y fue despedida por medio de una anómala evaluación de desempeño. Comentó que se siente frustrada, que sufrió una profunda injusticia y que después de darle su vida al sistema de justicia, la despiden sin reconocer todo su trabajo y sin jubilación. Llora mientras habla, se mira agobiada. Esta jueza nos pidió una entrevista a puerta cerrada en un salón al fondo de un hotel, ya que siente que la siguen y la observan. Ella expresa que no puede dormir y que su situación le causa angustia permanente y daños a su proyecto de vida. De esta manera, la desconfianza se instala en sus relaciones, algunas desconfían hasta de las personas que las deben cuidar.

Otra jueza opina que muchos jueces "se sienten temerosos y desprotegidos ante el sistema y muchas veces no participan, entre comillas, para evitarse problemas." (E12FJA).

Sobre las amenazas externas, las juezas opinan que nunca dimensionaron los efectos que tendrían hasta que lo vivieron: "porque a uno cuando le preguntan y no ha recibido ninguna amenaza, uno no puede entender la magnitud de los sentimientos, de los riesgos que todo esto va a generar" (E2FJA). Las amenazas y agresiones les afectan todas las dimensiones de la vida, les da la sensación

de no vivir más en un mundo seguro. Tienen la sensación de que quien hace cosas éticas y apegadas al Estado de Derecho va a ser castigado, -ya sea internamente, o por actores externos. Esta situación de vulnerabilidad hace que los y las juezas honestas resistan diariamente estas amenazas, pero también hay algunos que se cansan y por miedo se adaptan al sistema. Este patrón de violencia psicológica va permeando en las víctimas, al pretender que a través del miedo se regulen las prácticas de las juezas, llegando a tener efectos como enfermedades, fatiga, dolores de cabeza, inseguridad, falta de sueño.

b. Familiar

> "Yo quité todos los televisores de la casa porque mi familia no podía manejar la situación de que la jueza tal cosa, y los comentarios, entonces les decía yo: no vean noticias" (E2FJA).

Las mujeres sufren al igual que los hombres amenazas de los usuarios del sistema, abogados defensores o los propios imputados. Sin embargo, con las mujeres a las amenazas se agrega un componente de género. Como explican varias de las entrevistadas, a las mujeres generalmente se les amenaza utilizando a sus hijos como medio para generar terror.

Otro de los efectos que las juezas identifican es el cambio en la dinámica familiar. Una jueza relata que debido a las amenazas recibidas, hasta los hijos llegaron a desarrollar fobias.

> "Para los hijos es duro, porque ellos a veces (…) no comprenden directamente cuales son las razones, pero saben que hay problemas, (…) desde la primera vez que inicié con las denuncias, que empezaron las amenazas, me tuvieron que poner en la Corte, un sistema de seguridad (…); el mensaje es 'mi mamá está en peligro, porque hay un guardaespaldas con mi mamá todo el tiempo' y entonces genera mucha ansiedad para los niños, nosotros tratamos de hablar con los chicos y comprendieron, pero yo conozco jueces que sus hijos han desarrollado fobias enormes, han estado presentes en algunos atentados (...). Mi niña tenía pesadilla y decía: yo siento que aquí en la casa van a entrar 70 ladrones, porque el impacto de ver gente extraña, con armas, no es normal" (E16FCA).

La familia se ve afectada y sobre todo porque ven como ellas sufren:

> "Ay terrible, ellos se vieron más afectados porque me miraban a mí, que yo ya no quería nada ¿verdad?, entonces sí afecta bastante a su familia, porque yo, aunque no lo crea, llegaba a llorar a mi casa. Uno tiene que ser fuerte, tiene que tener un carácter de juez, le dicen; pero le están tocando su ser mujer, le están tocando ser uno sensible, uno no puede ser de palo ante tanta injusticia" (E25FJB).

El sistema familiar en su conjunto se ve impactado cuando una de sus integrantes se ve afectada, los niños y niñas perciben las situaciones estresantes en las familias y pueden desarrollar terrores nocturnos, falta de atención escolar, distracción, hasta llanto y ataques de pánico.

c. Social

Cuando las juezas se sienten atacadas, necesitan del apoyo social, sin embargo el tipo de ataques hacen que el miedo se expanda a los grupos cercanos y que se alejen de ellas; ellas entonces se convierten en instrumentos para generar temor a otros jueces ya que son ejemplo de lo que les puede ocurrir si se atreven a enfrentar al sistema de impunidad: "en mi caso me han señalado muchísimo, por los casos que yo he juzgado, entonces la gente toma distancia, toman distancia porque es como no quieres que te señalen igual ¿verdad?, no debería de ser así, pero yo digo que es una forma tonta de actuar" (E12FJA).

Este temor y angustia se percibe en jueces y juezas que pidieron que no fuera grabada su entrevista: "De esta manera se logra romper las redes sociales básicas de las víctimas, fundamentadas en la solidaridad y la confianza del grupo de pertenencia. Se procura que el miedo se introyecte en las personas y se mantenga por medio de refuerzos y estímulos posteriores, para lograr paralización social" (Paz-Bailey, 2004, p. 50).

Cuando las mujeres trascienden las normas tradicionales y se posicionan en puestos dentro del sistema de justicia e intentan hacer su trabajo con independencia, se les critica duramente por no adaptarse a las normas implícitas. Tanto los usuarios como sus pares reaccionan negativamente hacia la figura de una jueza que se atreve a cuestionar el sistema. Como se explicó

anteriormente, las amenazas se hacen efectivas a través de redes sociales, amenazas directas o por medio del desprestigio. A nivel social, el daño se reproduce y afecta a otras mujeres que quieran llegar a ocupar estos cargos, quienes, aunque admiren las resoluciones, no quisieran verse en una posición en donde se les critique y se publique en redes su vida privada. Según Aroson, la comunicación social que privilegia las emociones negativas debe de hacer uso sutil de las mismas para provocar miedo en los receptores, argumenta que un miedo excesivo puede ser paralizante, que genera negación (1999, p. 93). Las publicaciones diarias en redes sociales sobre el cabello de una jueza, la forma de vestir, las burlas, etc. finalmente podrían ser más eficaces que una amenaza de muerte.

Conclusiones y Recomendaciones

Guatemala ha dado pasos importantes para promover la participación de las mujeres en el sistema de justicia. En el 2016, las mujeres representan el 42% de jueces y magistrados y el Organismo Judicial cuenta con una Secretaría de la Mujer, una política de género y tribunales especializados para atender casos de violencia contra las mujeres y de femicidio. Estos avances se han logrado en gran medida gracias a la persistente lucha de las mujeres y el apoyo de la comunidad internacional, en el marco de la implementación de los Acuerdos de Paz.

Sin duda, uno de los cambios más significativos entre el pasado y el presente es el incremento de mujeres en el Organismo Judicial. Mientras que en 1991 únicamente el 9% del personal eran mujeres, en el 2016 el porcentaje de juezas se elevó al 42%. Sin embargo, del 2013 a la fecha hay una tendencia a la baja, lo que demuestra que, si no hay políticas específicas para garantizar la paridad y la participación de las mujeres, su permanencia puede ser afectada. El incremento del número de mujeres en la judicatura no ha sido suficiente para lograr una transformación en las relaciones interpersonales y las relaciones de poder en el sistema judicial. Para ello se necesita que se continúen fortaleciendo los talleres de género para que las mujeres y los hombres tengan conciencia y sensibilidad de género, de lo contrario continuarán replicando las formas masculinas de liderazgo y poder.

En este estudio se comprobó que el Organismo Judicial continúa siendo una institución jerarquizada, burocrática y masculinizada. En el imaginario social persiste la figura del juez hombre y para las mujeres sigue siendo difícil romper con este paradigma, muchas veces dentro y fuera del OJ no se reconoce la autoridad judicial de las juezas y magistradas por ser mujeres, y se les considera débiles, emocionales e incapaces para ejercer la judicatura. Estos prejuicios son más notorios en el interior del país, al extremo de que el personal auxiliar y administrativo de los juzgados no obedece las instrucciones de las juezas y los sujetos procesales no reconocen sus resoluciones.

En el Organismo Judicial persisten prácticas enraizadas de sexismo y dominación masculina, y muchos jueces y funcionarios de justicia –hombres y mujeres- replican dichas prácticas de manera casi inconsciente. Por ejemplo, entre los funcionarios de justicia prevalece el lenguaje masculino, se repiten

chismes y chistes que descalifican a las mujeres, y también existen prácticas de hostigamiento y acoso sexual hacia las mujeres. Es preocupante que el acoso sexual dentro del Organismo Judicial esté silenciado y naturalizado. Esto demuestra que, independientemente del cargo o puesto que ocupe, las mujeres siempre están expuestas a la violencia sexual y de género.

Cuando las juezas y magistradas retan las formas masculinizadas de ejercer el liderazgo y la autoridad, son descalificadas y excluidas por sus colegas y los otros funcionarios de justicia, criticándolas porque no tienen autoridad. Los hombres que también retan estas formas, o se enfrentan al status quo, son criticados y discriminados. Sin embargo, el estudio demuestra que las formas de sanción social y discriminación son distintas hacia las mujeres y los hombres.

El estudio también muestra los riesgos externos y las represalias internas que enfrentan las juezas y magistradas que actúan con integridad e independencia. El caso de la Jueza Yassmin Barrios demuestra los insultos ofensivos de los abogados defensores, las campañas de desprestigio de los grupos pro-militares y de extrema derecha, y los atentados en su contra por parte de pandilleros y bandas del crimen organizado. Además, de la marginación que ha sufrido por parte de sus colegas y las autoridades del Organismo Judicial. Sin embargo, también demuestra la entereza y la valentía de una jueza imparcial que ha dictado sentencias históricas para el país.

El hostigamiento, las amenazas, el desprestigio y los ataques producen efectos psicosociales negativos en los funcionarios de justicia. Varias juezas y jueces entrevistados informaron haber padecido alguna enfermedad, sentir fatiga, dolores de cabeza, inseguridad crónica y falta de sueño y miedo. También manifestaron preocupación por la seguridad de su familia y que temen acudir a lugares públicos. Por otra parte, este tipo de hostigamiento y ataques genera miedo en los otros jueces y magistrados, quienes prefieren inhibirse de conocer casos de alto impacto que involucren a políticos, empresarios o miembros del crimen organizado.

El Organismo Judicial ofrece cursos y talleres sobre equidad de género, pero éstos se dirigen principalmente a las y los jueces que atienden casos considerados de género, como los tribunales de familia y los tribunales de femicidio, mientras que la formación en género debería ser parte de la

formación de todas y todos los jueces en la Escuela de Estudios Judiciales y se debería incorporar en los cursos de formación permanente que reciben los jueces a nivel nacional. Es importante tomar en cuenta que los procesos de formación sobre el enfoque de género pueden aportar a la transformación de la masculinidad tradicional y prevenir las prácticas sexistas en el sistema de justicia a lo interno y en los servicios que presta.

Recomendaciones

Es importante que el Estado de Guatemala implemente el Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325. La Mesa Interinstitucional de Mujeres, Paz y Seguridad de Guatemala, de la que forma parte el Organismo Judicial, presentó en el 2017 el Plan de Acción Nacional y es fundamental que todas las instituciones del Estado adopten programas específicos para promover la participación de las mujeres y prevenir nuevas formas de violencia contra las niñas y las mujeres. Para la implementación del Plan es importante la coordinación interinstitucional y las alianzas con las organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

Es necesario que el Organismo Judicial fortalezca la Secretaría de la Mujer y Análisis de Genero, así como la Secretaria de Pueblos Indígenas para promover una mayor participación de las mujeres y los indígenas dentro del OJ, así mismo es importante que en la política de género se establezcan mecanismos de paridad entre hombres y mujeres en todos los niveles de la estructura judicial.

El Organismo Judicial debe incorporar la formación y sensibilización de género en todos los niveles de la formación interna, desde la capacitación de los jueces de paz hasta los cursos especializados para los magistrados de la Corte Suprema de Justicia. La formación en género debe trascender el enfoque de atención a las mujeres, es decir, no se debe limitar a cómo tratar a las mujeres y a la aplicación de la ley en casos de violencia contra las mujeres, sino que también debe incluir la transformación de la masculinidad tradicional y las relaciones de género en el interior del OJ. Así mismo se debe buscar la colaboración con las universidades del país para que la formación en género se inicie desde la carrero de Derecho.

El Organismo Judicial debería elaborar un reglamento claro para conocer y resolver casos de acoso sexual y laboral del personal, y debería promover una

campaña para prevenir este tipo de prácticas dentro de la institución. Además, debe fortalecer los programas y las medidas de seguridad para los jueces y magistrados, considerando las particularidades de las mujeres. Para ello es necesario incrementar los recursos y el personal de seguridad para garantizar protección de las juezas y jueces.

Los medios de comunicación deben jugar un papel importante para visibilizar la labor de mujeres en posiciones de liderazgo de manera positiva y así promover nuevos modelos para inspirar a otras mujeres y los jóvenes. Para esto es necesario que los medios de comunicación también tengan formación en género.

Referencias documentales

Aronson E. (2000). *El animal Social.* Madrid, España: Alianza Editorial

Barker, G., Greene, M. (2011) ¿Qué tienen que ver los hombres con esto?: Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género. En F. Aguayo y M. Sandler (Eds.). *Masculinidades y Políticas Públicas Involucrando hombres en la equidad de género*, pp 23-48 Chile: Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile.

Bonino L. (2002). Masculinidad, salud, y sistema sanitario –El caso de la Violencia Masculina- *"Seminario sobre Mainstreaming de género en las políticas de salud en Europa"* Instituto de la mujer. España/OMS. Madrid.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina* Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Butler D. (16 de enero de 2016). La suspensión del abogado Francisco García Gudiel, el gato que no deja de ladrar. Plaza Pública. Guatemala. Recuperado de: https://goo.gl/Zgh2t6

CEDAW. (1981). *Naciones Unidas.* Naciones Unidas. Obtenido de: https://goo.gl/Iakn4z

Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial -CIDEJ-. (2016). *Anuario estadístico 2015* Recuperado de: http://ww2.oj.gob.gt/estadisticaj/files/anuario2015.pdf

Ciudadano Consciente. (11 de mayo de 2013). "Vieja descarada, vergüenza de los profesionales del derecho, ni se aguantó el hambre de ir a hartarse a desayunar con las que la mangonean y le dieron plata por vender su moral… lo que tiene de fea y desagradable lo tiene de vendida, corrupta" [Publicación de Facebook] Recuperado de: https://goo.gl/TJavbi

Cobo, R. (2011). *Hacia una nueva política sexual Las mujeres ante la reacción Patriarcal.* Madrid, España: Catarata.

Comisión para el Esclarecimiento Histórico. (1999a). Conclusiones. Tomo V Conclusiones y Recomendaciones. En *Informe Guatemala Memoria del Silencio.* Guatemala.

Comisión para el Esclarecimiento Histórico. (1999b). Tomo II Las Violaciones a los Derechos Humanos y los hechos de violencia. En *Informe Guatemala Memoria del Silencio.* Guatemala.

Comisión para el Esclarecimiento Histórico. (1999c). Tomo III. Las violaciones de los Derechos Humanos y los hechos de violencia. En *Informe Guatemala Memoria del Silencio.* Guatemala.

Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Guatemala: SE

Cordero M. (14 de marzo de 2017). Los netcenteros de la impunidad. Soy502. Guatemala. Recuperado de: https://goo.gl/83NHrc

Decreto 32-2016 Ley del Consejo de la Carrera Judicial. Diario de Centroamérica, Guatemala, 26 de julio de 2016.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales -FLACSO-. (1991). Eurosur. Extraído el 23 de 11 de 2015, de Poder Judicial: https://goo.gl/TBxivr

Fulchiron, A., Paz, O., & López, A. (2009). *Tejidos que lleva el alma: Memoria de las mujeres mayas sobrevivientes de violación sexual durante el conflicto armado.* Guatemala: Equipo comunitario de Acción Psicosocial -ECAP-; Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas -UNAMG-; F&G Editores.

García, G. (2012). Violencia, dominación masculina y exclusión social: un estudio sobre los asesinatos de mujeres en Guatemala (2000-2010). (Tesis doctoral). México: Universidad Autónoma Metropolitana.

García, G. (2015). *La prevención de la violencia contra las mujeres y el trabajo con hombres: una mirada de justicia transicional con enfoque de género basada en la Resolución 1325 de Naciones Unidas*. Guatemala: Impunity Watch.

Impunity Watch. (2015a) *¿Dónde está la justicia? El continuum de la violencia contra las mujeres.* Guatemala: Impunity Watch.

Impunity Watch. (2015b). *Procesos de elección de magistrados en Guatemala y Honduras.* Guatemala: Impunity Watch Programa Guatemala.

Impunity Watch. (2016). *Monitoreo de la Resolución 1325 (2000) de Naciones Unidas: Situación de Guatemala.* Guatemala: Impunity Watch.

Istupe, P. (9 de septiembre de 2017). ¡Alerta! Así se detecta un netcenter. Ceppas. Guatemala. Recuperado de: https://goo.gl/8zg1x2

INACIF. (2016). *Evaluaciones en área de clínica 2015*. Guatemala.

INACIF. (2016). *Necropsias realizadas 2015*. Guatemala. Recuperado de: https://goo.gl/eZVaMH

INACIF. (2017). *Necropsias realizadas 2016.* Guatemala.

Informe Relatora de Independencia de los Magistrados y abogados, Sra. Gabriela Knaul 29 de abril de 2011. Naciones Unidas.

Klemperer, Víctor (2002). *LTI. La lengua del Tercer Reich*. Editorial Minúscula.

Las mujeres en la política - La lucha para poner fin a la violencia contra la mujer. (Febrero de 2010). Recuperado de: https://goo.gl/R7Yjv3

Monzón, A. (2006). *Entre silencios y olvidos: las memorias de las mujeres guatemaltecas*. Ponencia en Congreso Centroamericano de Historia. Guatemala. Recuperado de: https://goo.gl/9NKyTN

Muñoz G., (22 de Mayo de 2016). Femicidios continúan en aumento *Prensa Libre* Recuperado de: https://goo.gl/7gSGdh

Naciones Unidas. (2000). *S/RES/2013 (2000). Resolución 1325 del Consejo de Seguridad.*

Naciones Unidas. (2008). *S/RES/1820 (2008). Resolución 1820 del Consejo de Seguridad*. Recuperado de: https://goo.gl/dRDUjr

Naciones Unidas. (2013). *S/RES/2106 (2013). Resolución 2106 del Consejo de Seguridad*. Recuperado de: https://goo.gl/Q4tcNK

OACNUDH. (2006). *Los principales tratados internacionales de derechos humanos.* Nueva York y Ginebra.

Organismo Judicial. (2016). *Anuario Estadístico 2015*. Guatemala.

Organismo Judicial. (2016). *Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de género y promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres*. Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia. Guatemala.

Paz-Bailey, Olga. (2004). *Tortura, Efectos y Afrontamientos un estudio Psicosocial.* Guatemala: F&G editores.

Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

Urrutia X., Acevedo, I. (productoras) y Acevedo, I. (directora). (2016). *El Buen Cristiano* [Cinta cinematográfica] MX.: Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.

Zimbardo, Philip. (2008). *El Efecto Lucifer, El Porqué de la Maldad en el Mundo* España: Paidos.

Impunity Watch es una organización sin fines de lucro con sede en Holanda, que busca promover la responsabilidad por las atrocidades llevadas a cabo en países que emergen de un pasado violento. Realiza investigación sobre las causas de la impunidad, e incluye las voces de comunidades afectadas; con el propósito de realizar recomendaciones sobre las políticas públicas, basadas en sus investigaciones para fomentar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de la violencia. Trabaja en estrecha colaboración con organizaciones de la sociedad civil para incrementar su influencia en la creación e implementación de políticas.

La presente publicación es parte del Programa "Abordando la violencia contra las mujeres más allá de las fronteras: Burundi, Guatemala y Liberia" implementado por un consorcio compuesto por Oxfam-Ibis e Impunity Watch. Busca promover una vida libre de violencia y una ciudadanía activa para mujeres, adolescentes y niñas. Al empoderar a mujeres como agentes de cambio, promoviendo mayor conciencia de la igualdad de género y los derechos de las mujeres, mientras se mejora la prevención y respuesta de la violencia contra las mujeres por parte de instituciones públicas y autoridades regionales e internacionales, busca abordar las relaciones de poder de género inequitativas por medio de un enfoque transformador. El programa es financiado por el fondo "Financiando Liderazgo y Oportunidades para las Mujeres" (FLOW por sus siglas en inglés) establecido por el Ministerio holandés de Asuntos Exteriores.

El contenido de este documento es responsabilidad de Impunity Watch y no refleja la opinión del Reino de los Países Bajos.

Impunity Watch
P.O. Box 43015
3540 AA Utrecht
The Netherlands
Tel.: +31 30 307 2280
Email: info@impunitywatch.org

Impunity Watch - Guatemala
7 avenida 2-59, zona 1, Apto. 1
Ciudad de Guatemala, Guatemala
Tel.: +502 2221.1425
Email: iw-guatemala@impunitywatch.org

www.impunitywatch.org

© Impunity Watch 2017

impunity watch

OXFAM IBIS

Ministerio holandés de Asuntos Exteriores