



Análisis y propuestas de las abogadas en Guatemala para promover la igualdad de género en el sector legal

Reporte final

22 Marzo, 2022



British Embassy
Guatemala City



AGUILAR CASTILLO LOVE

大成 DENTONS

MUÑOZ



Contenido

Agradecimientos	3
1. Mensaje de la presidenta de Law Society	4
2. Mensaje de ONU Mujeres Guatemala	5
3. Mensaje de la UNESCO	6
4. Sumario ejecutivo	7
5. Definiciones	9
6. Antecedentes y metodología del proyecto	11
7. Breves antecedentes sobre la abogacía en Guatemala	12
8. Breves antecedentes sobre la igualdad de género en Guatemala	13
9. Datos generales de la encuesta realizada en la fase uno	15
10. Principales factores que motivaron la participación en esta investigación	16
Desafíos	18
11. Desafíos con relación a los prejuicios conscientes/inconscientes	18
12. Desafíos relacionados con el trabajo flexible	30
13. Desafíos en el marco de la brecha salarial	33
Propuestas y potenciales soluciones	35
14. Propuestas y potenciales soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes/inconscientes	35
15. Propuestas y potenciales soluciones relacionados con el trabajo flexible	44
16. Propuestas y potenciales soluciones relacionadas con la brecha salarial	47
17. Recomendaciones	48

Agradecimientos

Law Society le agradece a los/as 93 abogados/as por responder al cuestionario que constituyó la fase uno, el cual fue realizado entre noviembre de 2020 y febrero de 2021. Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a todas aquellas personas, organizaciones y redes que compartieron esta encuesta con el objetivo de tener una amplia difusión y obtener insumos sustanciales.

Igualmente, reconocemos y apreciamos la disposición y la apertura de 94 abogadas de diferentes regiones del país incluyendo: Alta Verapaz, Ciudad de Guatemala, Izabal, Petén, y Quetzaltenango y pertenecientes a distintas organizaciones incluyendo firmas (nacionales e internacionales), organizaciones no gubernamentales, academia y entidades gubernamentales que participaron en doce mesas redondas, que constituyeron la fase dos, las cuales se llevaron a cabo durante los meses comprendidos entre julio y septiembre de 2021.

Parte de la metodología fue crear un grupo núcleo con organizaciones y firmas trabajando en Guatemala, el cual operó desde su inicio de forma pro-bono para apoyar la implementación de esta iniciativa. La contribución de las siguientes personas e instituciones fueron indispensables para el éxito de esta investigación, así que nuestra apreciación va hacia:

- Natalia Callejas Aquino y Paula Ibarguen, de Aguilar Castillo Love
- María Inés Arenales, Alcy Martínez y Cynthia Sequeira, de BLP Legal
- Gabriela Gandara y Silke Miranda, de Dentons Muñoz
- Alejandro Gallardo, de la Embajada Británica en Guatemala
- Adriana Quiñones, Ana Cabrera Córdón, Karol Ponciano Godoy y Nancy Ramírez, de ONU Mujeres Guatemala

También agradecemos a la profesora Sara Chandler QC (Hons.), María Palomares (Socia, Hansen Palomares), y Laura McIntosh (Gerente de Programas, Consejo Internacional de la Industria Sueca) por sus comentarios a la versión en español. Finalmente, reconocemos la contribución de Lizzette Robleto de Howarth, gerente de programas internacionales de Law Society, por diseñar la metodología, por impulsar la investigación, y por la autoría del informe final.

“La igualdad de género ha llevado a replantear a las grandes empresas a cuestionarse si la cumplen o no. Las empresas buscan ser más inclusivas ya que favorece su imagen a lo externo de la organización.”

Comentario anonimizado

“Debería de haber más capacitaciones en la igualdad de género y su importancia a todos los niveles de la firma, tanto para los hombres como las mujeres. El problema de la desigualdad no es un problema sólo de las mujeres.”

Comentario anonimizado

Disclaimer/declaración: Las opiniones expresadas en esta publicación no necesariamente representan las opiniones de las instituciones participantes y/o organizaciones afiliadas.

1. Mensaje de la presidenta de Law Society

Superar las barreras que impiden que las mujeres maximicen su potencial en la profesión legal no es solo un imperativo, sino una responsabilidad compartida para el futuro de la profesión.

Por eso, Law Society se enorgullece de haber apoyado este primer proyecto de investigación específico de país y el primer informe de este tipo que se enmarca en las experiencias, desafíos, propuestas y potenciales soluciones de las abogadas en Guatemala.

Law Society, individuos, firmas de abogados e instituciones muy comprometidas han apoyado este proyecto de investigación para que finalice exitosamente a pesar de las circunstancias extraordinarias creadas por la pandemia, lo que demuestra la resiliencia y el compromiso para lograr la igualdad de género.

Hemos tenido el privilegio de escuchar a una amplia gama de abogadas, en todas las etapas de su carrera, unidas por un deseo compartido de superar las barreras arcaicas que amenazan su futuro. No podemos permitir que los avances en el tema de la igualdad de género retrocedan. Es nuestra responsabilidad continuar dicho avance y apoyar a otras abogadas de todo el mundo para romper el techo de cristal, de manera que puedan ejercer la abogacía y vivir sus vidas sin miedo al estigma, la exclusión o la violencia.

Este informe ofrece una instantánea de las experiencias de las mujeres abogadas en Guatemala con la esperanza de que haya un camino claro y con visión de futuro para un futuro más brillante y exitoso. Muchos de los hallazgos del informe reflejan investigaciones previas que hemos realizado en esta área, incluyendo desafíos que obstaculizan y previenen el acceso a las oportunidades para las mujeres en la ley. La profesión legal debe actuar más asertivamente y dar el ejemplo, tomando medidas serias para generar cambios transformadores. Todos y todas tenemos un papel que desempeñar en la promoción de este importante trabajo.

I. Stephanie Boyce
Presidente
The Law Society

2. Mensaje de ONU Mujeres Guatemala

En 2020, en el marco de una alianza estratégica con la Law Society, junto a la Embajada Británica en Guatemala, los bufetes Aguilar Castillo Love, BPL Legal y Dentons Muñoz, se desarrolló la presente investigación, cuyo objetivo principal es la generación de evidencia que permita el diseño e implementación de medidas para fortalecer y mejorar la representatividad y participación de las mujeres en condiciones de igualdad en el ejercicio de la profesión legal.

La investigación se elaboró durante la crisis de la pandemia COVID-19 la cual ha generado nuevos desafíos y ha puesto en relieve y exacerbado las desigualdades existentes en todo el mundo. La crisis también ha ofrecido oportunidades para un cambio organizacional en diferentes sectores, brindando una plataforma para reconstruir, reactivar espacios y transformar prácticas con los derechos de las mujeres en el centro, e impulsar el progreso de la igualdad de género, en beneficio de todas y todos.

Para el análisis, se tomó como punto de referencia las causas estructurales de las desigualdades de género, como la discriminación interseccional, las relaciones desiguales de poder, la cultura de violencia hacia las mujeres, los estereotipos de género, entre otras; a través de un esfuerzo metodológico innovador a partir del diálogo y de la toma de conciencia entre las entidades involucradas y la escucha activa entre las mujeres abogadas que participaron en la consulta virtual y en las mesas de diálogo.

La investigación realiza un aporte colectivo a la implementación de la Recomendación General No. 33 del Comité de Expertos y Expertas de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación -CEDAW- sobre el acceso de las mujeres a la justicia, la cual llama a promover el diálogo y aumentar la comprensión sobre los efectos negativos de los estereotipos y los sesgos de género en el sistema de justicia, espacio en donde en el ejercicio de sus funciones, las abogadas y profesionales legales ostentan un rol clave para avanzar en la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Los resultados nos plantean retos importantes, necesitamos hacer frente a la intolerancia, el sexismo y el racismo, y eliminar cualquier forma de discriminación. Es necesario continuar profundizando en el análisis del ejercicio de la profesión legal para las mujeres, incluyendo el trabajo flexible, las brechas salariales, el trabajo no remunerado, y su participación y representación en los espacios de toma de decisión.

Debemos fomentar un ambiente de trabajo que abrace la igualdad, erradique los prejuicios y que sea inclusivo, por medio de acciones y soluciones concretas que contribuyan al acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones, como un derecho básico.

Reconocemos y reiteramos el agradecimiento a Law Society, la Embajada Británica en Guatemala, los bufetes Aguilar Castillo Love, BPL Legal y Dentons Muñoz por la alianza estratégica que ha permitido esta investigación, primera en su tipo para el país. También agradecemos a las abogadas y profesionales del derecho que participaron en los diferentes momentos de consulta y diálogo cuyas opiniones, experiencias, ideas y propuestas han contribuido con la construcción de una propuesta de acciones relevantes.

El logro de la igualdad requiere de acciones colectivas. Este es el momento de dar un paso adelante, así que les invitamos a liderar con el ejemplo, a transformar la cultura organizacional y propiciar entornos laborales diversos, inclusivos e igualitarios.

Adriana Quiñones
Representante
ONU Mujeres Guatemala

3. Mensaje de la UNESCO

En el mundo, la discriminación con base en el género se manifiesta de muchas maneras e impide el empoderamiento de la mujer en las diferentes esferas de su desarrollo personal y profesional. Todo cuenta, en los sectores en los que se cierran las puertas a la mujer, las sociedades pierden en calidad de vida y en asegurar decisiones transparentes y democráticas. Pero en ningún otro ámbito la falta de equidad es tan dañina como en el de la impartición de la justicia.

La brecha en la participación de género en la profesión legal y la ausencia de la perspectiva desde las mujeres en esta área ocasiona la reproducción de patrones nocivos y de sesgos que afectan a hombres y mujeres. ¡Lo paradójico es que se trata de un sector que está llamado a corregir las injusticias!

Por eso, alabo el increíble y oportuno trabajo de Law Society, y de la presidenta I. Stephanie Boyce, de la gerente de programas internacionales Lizzette Robleto de Howarth, y la notable alianza estratégica establecida con la embajada británica en Guatemala, los bufetes Aguilar Castillo Love, BPL Legal y Dentons Muñoz porque ayudaron a demostrar, con datos y evidencia, el costo que esto tiene en la sociedad guatemalteca.

Nuevamente, como lo han hecho en otros análisis, Law Society ofrece propuestas concretas e inteligentes para avanzar en la paridad de género. El mensaje principal que compartimos en UNESCO es que contar con más mujeres en cualquier profesión cumple el doble propósito de respetar sus derechos, y aprovechar sus contribuciones, lo que mejora el desempeño del sector a través del incremento de la diversidad y de entornos más sensitivos y abiertos.

No hay duda de que esta es una ecuación en la que todos ganan, y en el caso del sector judicial se considera fundamental. Aunque el contexto importa, muchas de las recomendaciones son relevantes para otras latitudes, por ello espero que Law Society continúe analizando estas situaciones en otros países para lograr una masa crítica internacional. ¡Cuenten con mi compromiso personal y el de la UNESCO en esta importante labor!

Gabriela Ramos
Secretaria General Adjunta
UNESCO

4. Sumario ejecutivo

Con el objetivo de apoyar esfuerzos para incrementar la igualdad de género dentro de la abogacía a nivel internacional, Law Society impulsó el programa “Abogadas en la Profesión Legal Internacional”. Este programa se implementa a través de proyectos de investigación en varias jurisdicciones, con el apoyo de diversos actores locales, regionales e internacionales que incluyen sociedades de profesionales del derecho, bufetes de abogados y abogadas, y otras instituciones como ONGs, ONU Mujeres, y embajadas, entre otros.

Guatemala fue el primer proyecto de investigación específico de país, el cual consistió metodológicamente de tres fases: la primera fase fue una encuesta nacional que obtuvo 93 respuestas; la segunda fase consistió en catorce mesas redondas con la participación de 94 abogadas guatemaltecas de diferentes regiones del país; la tercera y última fase consistió en la elaboración del presente reporte final que contiene recomendaciones, tomando en cuenta el contexto del país.

Para comprender mejor el tema, el informe final consideró pertinente implementar un glosario específico en el que se definen conceptos como la igualdad de género, la paridad, el autocuidado, la brecha salarial, el micromachismo y las microagresiones. Además, se introducen antecedentes relacionados con la metodología del proyecto, y las condiciones en las que se encuentra el ejercicio de la abogacía en Guatemala. El reporte también brinda datos estadísticos sobre la situación de igualdad de género en el país.

El reporte explica los principales factores que motivaron la investigación: 1) cambiar la mentalidad tradicional que impide a la abogada guatemalteca alcanzar su potencial; 2) crear una profesión más inclusiva que refleje la realidad y la diversidad en Guatemala; 3) desarrollar espacios seguros de intercambio y diálogo para el reconocimiento de las experiencias de las abogadas; 4) generar más solidaridad y trabajo conjunto entre las mujeres; y, 5) eliminar políticas y legislación discriminatoria para el fortalecimiento del estado de derecho en Guatemala.

El reporte explora tres aspectos identificados como obstáculos para la igualdad de género en la profesión legal en Guatemala: 1. los prejuicios (conscientes/inconscientes); 2. la falta de trabajo flexible; y 3. la brecha salarial.

En cuanto a los prejuicios (conscientes/inconscientes), el informe claramente apunta a que existen una mentalidad tradicional sobre

el rol de las mujeres, que limita seriamente sus oportunidades. Los micromachismos, las microagresiones, los estereotipos, la manipulación, y la violencia contribuyen con el proceso de perpetuar este rol tradicional y propician la discriminación y exclusión.

El reporte hace evidentes los limitados espacios de diálogo intergeneracional y entre las mismas mujeres para generar solidaridad y apoyo mutuo. El reporte resalta la necesidad de un cambio de mentalidad respecto a la biología de la mujer, incluyendo la maternidad, para que ésta no se perciba como un obstáculo para su desarrollo personal y profesional. Además, llama la atención que todavía persisten ciertas malas prácticas durante entrevistas de trabajo como preguntas inapropiadas sobre el estado civil de las mujeres, si tiene familia, o cuando espera tener hijos o hijas.

En la investigación sobresale que las campañas de desprestigio en contra de la reputación de una abogada, los ataques a su credibilidad y su capacidad son comúnmente de naturaleza sexual, con el fin de dañar la reputación pública y privada, la honorabilidad en demérito de su capacidad intelectual. También fue evidente que el acoso y la violencia continúa experimentándose dentro y fuera de los lugares de trabajo, pero no se reportan por miedo a las represalias personales y profesionales. Esto crea un sentimiento de aislamiento que afecta la salud mental y física de la persona. Asimismo, se hizo un importante énfasis en la identificación y eliminación de aquellas leyes que faciliten la discriminación, además de implementar nuevas leyes antidiscriminatorias.

Con relación al trabajo flexible, la implementación de una cultura de trabajo flexible se ve como fundamental para incrementar la paridad de género en la profesión legal. Sin embargo, fue notable que antes de la pandemia, todavía existía un mito bien arraigado dentro de la profesión que favorecía el presentismo y con un escepticismo y estigma en contra del trabajo flexible debido a la cultura organizativa, a la falta de entendimiento

de cómo funciona, y falta de experiencia de cómo introducirlo. La disponibilidad del trabajo flexible está directamente relacionada con la naturaleza del trabajo, así como con la disponibilidad de una infraestructura técnica y de energía razonable, disponible y accesible. El trabajo flexible se ve afectado por la falta de la conciliación familiar y profesional, así como el desbalance de responsabilidad en la carga familiar entre las parejas, que recae principalmente en las mujeres.

Concerniente a los desafíos en la brecha salarial, se identificó la falta de transparencia como el factor más importante en cuanto a las remuneraciones; en este aspecto también influye la falta de acceso a mejores puestos de trabajo, los prejuicios, la parcialidad y la temporalidad en los términos de contratación. También persiste el clientelismo, o “cuatecracia”, es decir que los puestos se les otorgan a los/as amigos/as a pesar de que otros/as candidatos/as estén mejor calificados/as y tengan un mejor perfil profesional.

El reporte presenta una serie de soluciones que van desde intervenciones múltiples en la educación, cambios legislativos, campañas de concientización, y movimientos que busquen un cambio en la mentalidad individual y social. Asimismo, propone ideas como la de enfrentar los micromachismos y las microagresiones de forma unificada, segura, estructurada y sistemática, debido al contexto imperante en Guatemala. Además, es necesario crear espacios de sororidad, instancias seguras de reflexión y diálogo para que se continúe informando y aprendiendo de las experiencias. De igual manera se necesita invertir tiempos y esfuerzos en autocuidado que permita reflexionar sobre los micromachismos y las microagresiones, de manera que se pueda generar un proceso de empoderamiento que permita adoptar estrategias y desarrollar inteligencia emocional.

El informe identifica que es vital el liderazgo institucional para asegurar un cambio significativo y transformador. Por ejemplo, las figuras en posiciones de autoridad tienen la facultad de dar un mensaje claro y fuerte de cero tolerancia a comportamientos nocivos como el acoso o los micromachismos. Se identificó la concientización de los hombres como vital para que se pueda avanzar exitosamente hacia la igualdad de género que capitaliza el bien común.

En cuanto al trabajo flexible, el reporte es innovador, ya que identifica y presenta claramente los tipos de trabajo flexible que existen y que ya se implementan de forma irregular. A partir de dicha información, propone criterios objetivos para una efectiva implementación. Por otro lado, se evidencia la necesidad de comprender mejor el trabajo flexible, así como la implementación de nuevos indicadores de rendimiento.

Por último, se resumen y clasifican las recomendaciones al identificar las personales, las institucionales, las educativas, las relacionadas con la profesión y las de nivel social y/o legislativo.

5. Definiciones

Autocuidado

La **Organización Mundial de la Salud** define el autocuidado como “la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover, mantener la salud, prevenir enfermedades y afrontar las enfermedades con o sin el apoyo de un proveedor de atención médica”¹.

Conciliación personal, familiar y laboral

Plan Óptima define como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, que se logra a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes².

Cuotas

El porcentaje asignado para la participación de mujeres, implementado de forma legislativa y/o como parte de políticas internas en una organización. La mayoría de las cuotas apuntan a aumentar la representación de las mujeres en plantilla y/o puestos de liderazgo, debido a la subrepresentación de las mujeres. Esto es particularmente relevante ya que las mujeres generalmente constituyen el 50% de la población en cualquier país. Estas son medidas temporales hasta que se consiga la paridad de género.

Brecha salarial

La brecha salarial de género mide la diferencia salarial (o salarios o ingresos) entre mujeres y hombres. Es una métrica de la desigualdad entre hombres y mujeres, y captura un concepto que es más amplio que el concepto de igual salario por igual trabajo.

Igualdad salarial

Se refiere a las tarifas y/o métodos de paquete de remuneración establecidos sin discriminación por razón de sexo.

Manipulación psicológica o gaslighting

Es una forma de abuso psicológico que consiste en manipular la percepción de la realidad del otro. La persona y/o grupo que abusa psicológicamente manipula, consciente/ inconscientemente a su víctima para que dude de su propio criterio a través de estrategias como negar algo que ocurrió, sembrar la duda en la víctima, que ya no sabe qué creer, lo que le genera ansiedad, angustia, confusión, baja autoestima, falta de confianza, etcétera³.

Micromachismos

El término lo acuñó el psicoterapeuta español Luis Bonino Méndez, en 1991, para tipificar prácticas que otros especialistas llaman “pequeñas tiranías”, “terrorismo íntimo”, “violencia blanda”. El fenómeno incluye ideas, gestos, actitudes y comportamientos cotidianos, interiorizados y justificados como naturales, que condicionan el día a día de las mujeres. Los micromachismos tienen un efecto nocivo individual y colectivo. Los micromachismos, o mejor llamados, “machismos cotidianos” son conductas, gestos, comentarios y acciones con las que convivimos, que estructuralmente son la normalidad, y que tienen como fin colocar a los hombres por encima de las mujeres.

Microagresiones de género

Son intercambios cotidianos, matizados y de baja intensidad, breves, sexistas, que denigran o menosprecian a las mujeres, así como acciones que se dirigen negativamente hacia las mujeres. Una microagresión puede ser intencional o accidental. Es una forma de discriminación. Es posible que las personas que la provocan no lo hagan con mala intención; pero la lenta acumulación de estas puede generar baja autoestima, sentimientos de alienación y, eventualmente, problemas de salud mental. También contribuyen con un ambiente de trabajo tóxico.

1 Organización Mundial de la Salud https://www.who.int/es/health-topics/self-care#tab=tab_1

2 Diccionario panhispánico del español jurídico <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

3 APA Dictionary of Psychology: <https://dictionary.apa.org/gaslight>

El Psicólogo Derald Wing Sue definió tres tipos de microagresiones:

- **Microataques:** cuando una persona se comporta intencionalmente de forma discriminatoria, aunque no pretenda ser ofensivo. Por ejemplo, una persona que cuente un chiste racista y luego diga, “solo estoy bromeando”.
- **Microinsultos:** un comentario o acción accidentalmente discriminatorios. Por ejemplo, una persona que dice a un médico de un pueblo originario: “Tu gente debe sentirse orgullosa”.
- **Microinvalidaciones:** cuando el comentario o las experiencias de una persona es invalidada o menospreciada por cierto grupo. Por ejemplo, una persona blanca que le diga a una persona de color que “el racismo no existe actualmente en la sociedad”.

Paridad

Se entiende como una participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder, de liderazgo, y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales). Es fundamental para la igualdad de género. Una presencia equilibrada de hombres y mujeres pretende mejor composición de la sociedad, que se garanticen los intereses de las mujeres en la elaboración de las políticas públicas y que se elimine la percepción de que la política es cosa de hombres.

Patriarcado y machismo

El patriarcado es una forma de sociedad en la que el hombre, lo masculino, tiene la supremacía por el simple hecho de serlo, relegando a la mujer, a lo femenino, a un segundo plano. Estos dos roles, el de poder y dominación del hombre, y el de servicio y sumisión de la mujer, se sostienen y perpetúan gracias al soporte del conjunto de la sociedad: el Estado, la justicia, las leyes y normas, las costumbres, las creencias, etcétera. Aunque patriarcado y machismo son dos conceptos que tienen mucho en común, no son lo mismo. El machismo se refiere al comportamiento y actitud de cada persona (sea hombre o mujer) o grupo social que considera a la mujer inferior al hombre⁴.

Prejuicio consciente/inconsciente

Se refiere a actitudes o estereotipos —positivos y negativos— que afectan nuestra comprensión, decisiones o acciones respecto a un individuo o grupo de individuos. Este prejuicio —consciente/inconsciente— se convierte en arma de doble filo que, sumado a las limitadas formas de liderazgo implementadas, afecta directamente a las mujeres. El primer índice de normas sociales de género del PNUD analizó datos de 75 países que, en conjunto, albergan a más del 80% de la población mundial⁵. El análisis revela que, a pesar de décadas de progreso para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, cerca del 90% de hombres y mujeres tienen algún tipo de prejuicio contra las mujeres, lo que proporciona nuevas pistas sobre las barreras invisibles que enfrentan las mujeres para lograr la igualdad.

Trabajo flexible y trabajo ágil

A menudo significa que, si bien el número de horas sigue siendo el mismo, hay flexibilidad en los tiempos de inicio y finalización, además de brindar la opción de trabajar de forma remota. De acuerdo con el **World Economic Forum**, el trabajo flexible es una de las grandes tendencias del futuro y una manera más humana de entender el trabajo que apuesta por flexibilizar las estructuras aplicando tecnología y adaptándose a las necesidades puntuales de personas y empresas.

4 Patriarcado y Machismo (Oxfam/Intermom) <https://blog.oxfamintermon.org/sociedad-patriarcal-como-luchar-contra-ella/>

5 Casi el 90% de los hombres y mujeres en el mundo expresan un sesgo contra las mujeres, 5 Marzo 2020, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) <https://www.undp.org/es/press-releases/casi-el-90-de-los-hombres-y-mujeres-en-el-mundo-expresan-un-sesgo-contra-las-mujeres>

6. Antecedentes y metodología del proyecto

La Sociedad de Abogados de Inglaterra y Gales, The Law Society, es un organismo profesional que representa a más de 180 mil abogados y abogadas en Inglaterra y Gales. Sus objetivos incluyen defender la independencia de la profesión jurídica, el estado de derecho y los derechos humanos en Gran Bretaña y en el resto del mundo.

The *Law Society* fue establecida por *Royal Charter* en 1845 y tiene estatus consultivo en el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas desde 2014. Sus actividades están establecidas por estatuto: la Ley de Abogados, de 1974; la Ley de Tribunales y Servicios Legales, de 1990; la Ley de Acceso a la Justicia, de 1999; y la Ley de Servicios Legales, de 2007.

En América Latina y el Caribe, persisten barreras estructurales y una cultura basada en modelos patriarcales que impactan el acceso desigual de las mujeres a diversos ámbitos públicos. El programa internacional “Abogadas en la Profesión Legal Global” de *Law Society* tiene como objetivo incrementar la igualdad de género en el sector a nivel internacional. Iniciativas como capacitaciones, eventos, investigaciones, mesas redondas y planes de acción, se combinan para crear las condiciones de cambio a largo plazo que pongan fin a la desigualdad de género en el sector.

En junio 2019, *Law Society* publicó su reporte global “Abogando por el cambio: transformando la profesión a través de una mayor igualdad de género”. Uno de los principales retos que el reporte resalta es la falta de datos (cualitativos y cuantitativos) que evidencien lo importante que es lograr mayor representatividad de las mujeres en la profesión. Por eso, inició proyectos de investigación en varias jurisdicciones, con el apoyo de diversos actores locales (organizaciones de abogados/as, firmas de profesionales, abogados y abogadas que trabajan en instituciones, etcétera) con la intención de recolectar esa evidencia que fortalezca el caso empresarial de la mujer en el sector legal.

Este proyecto fue un esfuerzo conjunto de *Law Society*, Aguilar Castillo Love, BLP Legal, Denton Munoz, ONU Mujeres Guatemala y la Embajada Británica en Guatemala. Este proyecto consistió en tres fases:

1. **Fase uno:** una encuesta nacional que obtuvo 93 respuestas, realizada entre el 1 diciembre de 2020 y 29 de enero 2021, con profesionales del sector legal guatemalteco.
2. **Fase dos:** 14 mesas redondas organizadas entre julio y septiembre del 2021 con 94 abogadas del sector privado, público, ONGs y de la academia. Las discusiones en las mesas redondas se llevaron a cabo bajo los reglamentos de *Chatham House*. Esto significa que las participantes podían utilizar la información recibida, pero sin identificar y/o atribuir la identidad, ni la afiliación de las participantes, para fomentar la libre expresión. En las mesas redondas se discutieron los resultados de la encuesta y se exploraron preguntas específicas para identificar soluciones creativas en un entorno seguro y sin prejuicios. Todas las participantes tenían el mismo nivel, sin importar las jerarquías.
3. **Fase tres:** el reporte final con recomendaciones que comparte los resultados de la investigación.

7. Breves antecedentes sobre la abogacía en Guatemala

El Artículo cuarto de la Constitución Política de la República de Guatemala relacionado con la libertad e igualdad dispone que:

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades.

Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

De esta forma, la Constitución explícitamente establece que el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen igualdad de oportunidades y responsabilidades.

La Constitución establece la colegiación obligatoria de las y los profesionales universitarios a fin de promover la superación moral, científica, técnica y académica profesional, así como el control de su ejercicio. El Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala es una asociación gremial no lucrativa, originalmente fundada en el año 1810, constituida formalmente en 1947 de acuerdo con la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria de 1947, según el Decreto Legislativo No. 332, derogado en octubre de 1991, mediante el Decreto 62-91 del Congreso de la República, el que posteriormente quedó sin efecto por el Decreto 72-2001 del Congreso de la República, vigente desde el 22 de diciembre de 2001.

El fundamento constitucional de la existencia del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala se basa en los artículos 34 y 90 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que dispone en su orden, el derecho de asociación y la colegiación profesional. Asimismo, se rige por sus estatutos leyes y reglamentos. La finalidad del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala es promover el bienestar de las y los profesionales colegiados activos mediante el establecimiento de fondos de prestaciones económico-sociales, así como otros medios que se consideren convenientes y en beneficio directo o indirecto de sus miembros.

El Colegio tiene la responsabilidad de garantizar que las y los profesionales del derecho y afines ejerzan su profesión con estricto apego a la Constitución Política de la República de Guatemala con justicia, equidad, responsabilidad y ética, para lo cual deben promover la actualización y proyección social.

En 2017, el padrón electoral tenía 26 mil 464 profesionales registrados, pero solo 23 mil 223 activos. Existen aproximadamente 35 mil abogados y abogadas en Guatemala, siendo la mayoría hombres; y los tomadores de decisiones reflejan este desbalance, donde el poder está concentrado en una minoría.

Es importante notar que, en Guatemala, a las y los abogados que ejercen en práctica privada, no se les trata como empleados, sino como profesionales, proveyendo servicios legales y por eso no cuentan con los mismos beneficios de un empleado en relación de dependencia.

8. Breves antecedentes sobre la igualdad de género en Guatemala

Las mujeres representan 50.8% de la población en Guatemala, estimada en 2018 de 16.3 millones de habitantes. Después de la firma de los Acuerdos de Paz, en 1996, se crearon varios mecanismos para el avance de las mujeres como la Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI- y la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM; se promulgaron leyes importantes para garantizar el ejercicio de derechos, como la ley de Dignificación y Desarrollo Integral de las Mujeres, ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer; se realizaron reformas al Código Civil y se diseñó la Política Nacional para la Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres – PNPDIM-.

Según datos oficiales del Ministerio Público de Guatemala, de enero a diciembre de 2020, se reportaron 56,565 mujeres víctimas correspondientes a las denuncias de delitos tipificados como violencia contra la mujer; 7,631 mujeres y niñas víctimas por delitos de violencia sexual y 453 víctimas por denuncias de femicidio. Para 2021, **el Observatorio de las Mujeres del Ministerio Público** registró 531 feminicidios y muertes violentas de mujeres.

Después de cinco años consecutivos con una puntuación de 0.67 en el índice de brecha de género, Guatemala obtuvo 0.66 en 2021. Esta es la puntuación más baja de igualdad de género desde 2014 y representa una brecha de aproximadamente 34%, lo cual significa que las mujeres tienen 34% menos probabilidades que los hombres de tener igualdad de oportunidades. El empoderamiento político es el área de la brecha de género donde Guatemala obtiene el peor puntaje (Gender Gap Index, 2014 a 2021, 2 Mayo 2021).

Según los datos presentados en el Perfil de País según la Igualdad de Género, del año 2021 de ONU Mujeres, se observa que los hombres tienen mayor participación laboral. 86% para los hombres en edad de trabajar, frente al 37% para las mujeres; dato que oculta una forma no remunerada de trabajo en el hogar. La cifra supera el 90% a partir de los 20 años, frente al 50% para las mujeres. El mismo informe indica que para el periodo de análisis 2010 a 2019, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres aumentó de forma sostenida en 8.4%.

Un nuevo estudio realizado por varias agencias de la ONU⁶ asegura que la violencia de género y la desigualdad estructural también limita las capacidades de las comunidades para adaptarse a los efectos del cambio climático, así como para alcanzar la paz y la seguridad sostenibles.

En sus observaciones finales de noviembre de 2017, sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoció las dificultades a las que hace frente el Estado para abordar las causas de la persistente desigualdad de las mujeres en aspectos económicos y sociales, además de la pobreza, la exclusión y la falta de acceso a la tierra y los recursos productivos de las mujeres, en particularmente las mujeres indígenas y las mujeres afrodescendientes y garífunas. Además, el Comité tomó nota del racismo y la discriminación contra la mujer profundamente arraigados, aspectos que perpetúan la violencia. Además, observó que existe presión ejercida por grupos que realizan campañas contra los derechos de la mujer y hace notar el creciente riesgo de reveses y retrocesos en el logro de la igualdad sustantiva de las mujeres.

El Comité también expresó su preocupación por la persistencia de la violencia de género contra las mujeres y las niñas en el Estado, en particular las alarmantes y crecientes tasas de femicidio, delitos motivados por prejuicios, violencia doméstica y violaciones e incesto que causan embarazos forzados, además de la ausencia de

6 La desigualdad de género le da ventaja al cambio climático, 9 Junio 2020, <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475742>

datos desglosados fiables y de estrategias eficaces de prevención. La impunidad sistémica se refuerza con el escaso número de juicios, la levedad de las penas que se les imponen a los perpetradores, y la inexistente reparación a las víctimas.

Guatemala es miembro de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW—, desde 1982 y ratificó su Protocolo Facultativo en 2001. También ha ratificado la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer y los Convenios 45, 89 y 103 de la OIT.

Estos marcos internacionales afirman los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de la mujer; incluyendo el derecho a una participación igualitaria en la vida política y pública. La CEDAW en su artículo 2, orienta a los Estados a eliminar la discriminación contra la mujer; en su artículo 4 propone adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres. En los artículos 7 y 8 llama a la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país, y a garantizar su participación en igualdad de condiciones para ocupar cargos y ejercer funciones públicas a nivel nacional e internacional.

En este sentido, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala emitió un dictamen a solicitud del presidente del Organismo Legislativo sobre el proyecto de Reforma de la Ley Electoral y de Partidos Políticos (Decreto 1-85 de la Asamblea Nacional Constituyente), estableciendo:

- e) Las denominadas “cuotas electorales” o “cuotas de participación política” son verdaderas acciones positivas que, en el ámbito político-electoral, se dirigen a asegurar la efectiva participación de grupos socialmente discriminados, en tanto prevén proporciones fijas que las organizaciones políticas deben observar al momento de postular a candidatos a cargos de elección popular.

Este tipo de mecanismos se apoyan en realidades sociales que demuestran, como en el caso de Guatemala, una escasa participación política de determinados segmentos de la población (mujeres e indígenas), cuyas causas pueden ser múltiples y de compleja interpretación, pero que, a la postre, redundan en prácticas discriminatorias que impiden a aquellos una efectiva representación en los órganos de gobierno, un acceso directo a la toma de decisiones de interés colectivo y una positiva intervención en la ejecución de las políticas de su propio desarrollo.

En el contexto nacional, los datos estadísticos anotados, reveladores de un escaso nivel de ejercicio de los derechos políticos por parte de mujeres e indígenas y de su nociva repercusión en la consolidación de un régimen democrático, hacen no sólo fundada y justificada, sino incluso necesaria e inaplazable, la implementación de acciones positivas en este ámbito. Cabe reiterar que este tipo de acciones encuentran respaldo en instrumentos internacionales y en recomendaciones formuladas por organismos especializados, lo que denota su fundamento e idoneidad; aunado a ello, en el Derecho comparado son múltiples los ejemplos de legislaciones que han adoptado este tipo de mecanismos con el fin de afianzar un régimen democrático sustentado en la libertad e igualdad de todos sus ciudadanos.

9. Datos generales de la encuesta realizada en la fase uno

Años de práctica	Número	Porcentaje
Estudiante	1	1.5
1-9	40	43
10-19	23	25
20-29	15	14
30-39	1	1.5
40-49	1	1.5
50+	1	1.5
Omitidos	11	12
Total	93	100

Sexo	Número	Porcentaje
Mujeres	59	65
Hombres	24	26
Omitidos	10	9
Total	93	100

10. Principales factores que motivaron la participación en esta investigación

Cambiar mentalidades tradicionales que impiden a la mujer alcanzar y desarrollar su potencial en la sociedad guatemalteca

Hubo consenso entre las participantes respecto a que, si eres mujer, cuesta más construir una reputación y un prestigio sólido dentro de la profesión. Las abogadas están manifiestamente en desventaja, debido a los prejuicios, la discriminación y los estereotipos. Las participantes en la encuesta comentaron que todavía es un reto obtener paridad en la contratación y la remuneración, ya que muchas mujeres no tienen las mismas oportunidades de trabajo y de educación. A esto se le suma la visión tradicional del papel de la mujer en la sociedad guatemalteca, expresada a través de prejuicios (conscientes/inconsciente), estereotipos y discriminación: por ser mujer, por la identidad étnica, por la edad, por tener mucha o poca experiencia. El sistema patriarcal conceptualiza a la mujer primordialmente en un rol de maternidad que limita los derechos cívicos, minimiza e invisibiliza el talento y el potencial de las mujeres, lo cual amplía la brecha entre hombres y mujeres.

Las participantes también indicaron que el liderazgo de las mujeres en la profesión es todavía muy limitado y las pocas medidas afirmativas adoptadas no se han cumplido en su totalidad. Por lo tanto, hay que repensar una estrategia múltiple: cambios legislativos acompañados con transformaciones sociales, culturales y educativas. El empoderamiento de las mujeres es vital para el desarrollo del país, por lo que es importante dotarlas de herramientas para lograr dicho empoderamiento.

Romper el paradigma existente y los estereotipos es importante para eliminar la discriminación y el prejuicio, temas trascendentales y transversales en la totalidad de áreas y sectores. Todas las participantes dijeron sentir responsabilidad por trabajar en favor de una profesión más inclusiva, que contribuya con la integración de una mejor sociedad en Guatemala.

Crear una profesión más inclusiva que refleje la realidad y la diversidad en Guatemala

Las participantes dijeron estar motivadas para trabajar en la igualdad de género en el sector de la abogacía, con el objetivo de apoyar el desarrollo del potencial de las abogadas, especialmente aquellas que han tenido pocas oportunidades. Se hace necesario incorporar el tema de los derechos de las mujeres para propiciar el futuro de una profesión más equitativa e innovadora, donde el talento de las nuevas generaciones (hombres y mujeres) se capitalice para la sostenibilidad del sector.

Las participantes indicaron que es imperativo romper los círculos viciosos de la discriminación para que las nuevas generaciones no tengan que enfrentarse a la misma problemática, desde la docencia hasta el ejercicio de la profesión. Desde la docencia, por ejemplo, muchas estudiantes no tienen la oportunidad de estudiar Derecho ya que existen muchas limitaciones, especialmente en la zona rural, donde todavía se percibe a la mujer en una situación de dominación.

Muchas abogadas indicaron que las mujeres eran tratadas con desventaja frente a la maternidad, debido a los estereotipos relacionados con ser madre y las responsabilidades que implica. De manera que esta percepción respecto a la maternidad les obstaculizó el avance en su carrera profesional. Asimismo, a las mujeres con discapacidad se les discrimina doblemente: por ser mujer y por tener alguna discapacidad. También, existe una desigualdad estructural que limita severamente a las mujeres indígenas, ya que los prejuicios (conscientes/inconscientes) violan sus derechos colectivos.

Reconocimiento de las experiencias de las abogadas en la profesión a través de la creación de espacios seguros de intercambio y diálogo

Todas las participantes coinciden en que, en Guatemala, existen muy pocos espacios seguros donde las abogadas puedan compartir y conversar sobre sus experiencias; ya sea en el sector privado, público, o legal, lo cual les impide establecer un diálogo positivo, constructivo y de futuro. Para las participantes fue muy importante aportar sus experiencias positivas y negativas, comunicarse y aprender desde su perspectiva para buscar soluciones, estrategias y mejores prácticas. Por ejemplo, el tema de la maternidad y del cuidado familiar es un área compartida que afecta a las madres y futuras madres profesionales.

Al tener estas conversaciones se descubre que las vivencias son muy similares, fuera y dentro del lugar de trabajo. Estas experiencias terminan siendo internalizadas debido al estigma y el miedo a las represalias, especialmente cuando se habla de ciertos temas como el acoso sexual. La creación de espacios seguros para compartir experiencias y discutir formas de enfrentar estos problemas son importantes porque ayudan a aprender asociativamente.

Muchas de las participantes decidieron involucrarse en esta investigación para contrarrestar micromachismos y microagresiones como comentarios inapropiados, cumplidos sexistas, trato parcializado, y sarcasmos, fuera y dentro del lugar de trabajo. Comentarios como: “La mujer es más emotiva y no puede mantenerse calmada.” “¿Por qué no están en la casa o en otra profesión?” “¡Qué inteligente es usted para ser mujer!” son expresiones subrepticias de minimización.

Generar más solidaridad y trabajo conjunto entre las mujeres

Muchas participantes dijeron sentirse privilegiadas al haber recibido educación y haber tenido el apoyo de sus padres y su pareja, especialmente en el contexto guatemalteco. Otras participantes compartieron que no habían tenido mucho apoyo de sus padres y/o pareja, lo que las motivó a salir adelante y tratar de romper barreras. Las participantes estuvieron de acuerdo que es esencial que las mujeres se apoyen mutuamente, para enfrentar unidas el acoso sexual, los micromachismos, así como relacionarse para intercambiar estrategias sobre cómo conciliar la doble carga profesional y familiar.

Eliminar políticas y legislación discriminatoria para fortalecer el estado de derecho y la igualdad en Guatemala

Las participantes estuvieron de acuerdo en que existen políticas y legislación que penaliza y/o discrimina a la mujer, las cuales deben cambiar. Podrían proponerse nuevas iniciativas de ley y revisar leyes discriminatorias, para incrementar la igualdad de género. Abogados y abogadas pueden contribuir con el apoyo a esas iniciativas, ya que cuentan con las habilidades necesarias y el conocimiento de la ley. También es recomendable diseñar códigos de conducta alineados a estas nuevas propuestas.



Desafíos

11. Desafíos con relación a los prejuicios conscientes/inconscientes

“En mi puesto una vez me invitaron a asistir a una negociación a nivel centroamericano donde la mayoría de los negociadores eran hombres. Mi jefe me dijo: ‘Voy a mandar a alguien más porque te van a comer’. Esta reacción me hizo sentir mal porque fue no solamente paternalista, sino subestimó mi capacidad profesional. Cuando se dio otra situación similar, mi jefe me mandó acompañada con un colega hombre. A pesar de cómo me sentía, hice un excelente trabajo. Mi jefe después me pidió disculpas y reconoció el trabajo que yo había hecho.”

Comentario anonimizado



Todas las participantes coincidieron en que, a pesar del avance en décadas recientes, los prejuicios (conscientes/inconscientes) continúan siendo parte de la realidad cotidiana de las abogadas guatemaltecas, ya que existe una cultura machista bien arraigada, que les impide avanzar.

También comentaron que existe diferencia en las prácticas de trabajo relacionadas con el prejuicio (consciente/inconsciente), si eres parte de una compañía internacional o nacional. Si trabajas para una multinacional, existen políticas encaminadas a eliminar la discriminación y se apoya a las mujeres, incluyendo más flexibilidad laboral. Por contraste, si trabajas para una empresa nacional, es probable que todavía no se cuente con este tipo de políticas.

“En una reunión con unos clientes guatemaltecos, ellos le dieron las tarjetas de presentación a mi colega hombre, pensando que él era quien iba a llevar la reunión y a mí no me dieron ninguna. De hecho, yo era la que estaba presidiendo la reunión y mi colega estaba ahí para tomar notas. Ellos se sorprendieron. Creo que esto es un ejemplo de prejuicio inconsciente.”

Comentario anonimizado

Todas las participantes reconocieron que escuchar experiencias similares contribuye con la concientización, con romper el silencio y el estigma, especialmente si se trata de experiencias de acoso y comentarios sexistas. Cierta número de participantes mostraron estar de acuerdo que habían sido condicionadas desde niñas a jugar cierto papel, porque sociedades machistas engendran personas machistas, por eso hay que cambiar la educación, incluyendo la universitaria. Una participante dijo provenir de una familia con valores bien tradicionales que tuvo que desafiar porque afectaron directamente su autoestima y valor como mujer.

Revelando la discriminación y prejuicios

Las participantes reconocieron que el prejuicio no tiene barreras, ni género, ni clases sociales, o grupos étnicos. Si las mujeres y hombres no comprenden el impacto de los prejuicios, es muy probable que toleren los estereotipos y la discriminación. Solamente un número pequeño de participantes dijeron ser afortunadas al no haber tenido experiencias de discriminación, pero reconocieron que en la sociedad guatemalteca existe discriminación en contra de las mujeres.

“Es muy mal visto si una rompe el esquema establecido de cómo una mujer debe comportarse. Terminan criticando y aislando, en vez de capitalizar en los nuevos talentos y las oportunidades.”

Comentario anonimizado

Varias participantes reconocieron que ellas mismas habían expresado prejuicios (conscientes/inconscientes), y que tuvieron que pasar un proceso de autoconocimiento, para darse cuenta de que estaban replicando esos prejuicios. Una participante compartió que cuando se graduó, primero trabajó en la firma de su familia; pero que su papá le limitaba las oportunidades y cuando trabajaba hasta tarde, le preguntaba: “¿Y a mis nietos quien los está cuidando?” Ella tomó la decisión de salir de la firma familiar, porque sintió que le coartaba las posibilidades de crecer. Otra participante dijo que inicialmente ella pensaba que las mujeres avanzan profesionalmente más lento que los hombres, hasta que se dió cuenta que esto no era cierto y/o no debía ser así.

Otra participante compartió que fue discriminada por ser mujer y con discapacidad. Su propio papá pensó que la carrera de Derecho era una profesión para hombres y no la apoyó; fue su mamá quien le dio el apoyo moral y financiero hasta graduarse. Cuando fue a su primera entrevista le hicieron preguntas inapropiadas, como si la discapacidad le impedía movilizarse y si se cansaba más por tener algún tipo de discapacidad.

Las participantes también comentaron que es usual que, en las posiciones de liderazgo, ha habido mucho tokenismo - la práctica de hacer solo un esfuerzo superficial o simbólico para hacer una cosa en particular, especialmente reclutando a un pequeño número de personas de grupos subrepresentados para aparentar igualdad de género o racial dentro de la fuerza laboral.

Experiencias intergeneracionales compartidas

Las participantes consideraron que las mesas redondas les dieron la oportunidad de establecer un diálogo intergeneracional, lo que permitió compartir las experiencias laborales; y dijeron estar sorprendidas de las similitudes en los testimonios. Existen organizaciones donde a las abogadas jóvenes les permiten crecer, pero donde las oportunidades de promoción son limitadas. Por otro lado, hay organizaciones, que cuando llegas a cierta edad te consideran demasiado mayor, lo que desfavorece a la persona; aunque no es el mismo caso para los hombres.

Abogadas con más años de experiencia observaron que las más jóvenes tienen una falsa idea acerca de la existencia de igualdad de género en Guatemala, ya que el limitado progreso ha creado una ilusión de igualdad. En realidad, las abogadas más jóvenes tienen que cuidar mucho más su reputación, su presentación, su apariencia, y cómo utilizar sus espacios de recreación. El trato siempre es desigual, ya que siempre se trata de “poner a la mujer en su lugar”, cuando la realidad es que las mujeres están

utilizando el espacio público y privado por derecho, no por privilegios.

Las participantes dijeron que muchos empleadores y clientes asumen erróneamente que por ser joven y mujer no tienes capacidad y/o experiencia para llevar casos complejos. Una participante comentó que, en una ocasión un cliente llegó al bufete diciendo que estaba buscando al abogado que le había escrito un contrato. Ella se presentó y el cliente estaba asombrado, y le dijo como dudando: “¿De verdad?” Y ella le confirmó que sí. Luego se disculpó diciendo que se miraba bien joven. Otra participante comentó que cuando realizaba sus diligencias ante las instancias de justicia y se encontraba en el ingreso para abogadas, siempre le solicitaban acreditarse con su carné, porque consideraban que no era abogada debido a que ella era joven y mujer. Otra participante comentó que ser joven y mujer le impidió ser contratada para un puesto en la judicatura porque se asumió que no tendría la suficiente autoridad. Por contraste, a un hombre joven se le da el beneficio de la duda; y a un hombre mayor, se asume que tiene el conocimiento, aunque no tengan un buen nivel académico y/o experiencia.

También subsisten prejuicios sociales sobre la edad de contraer matrimonio para las mujeres, lo cual limita la formación profesional y la percepción social. Comentarios como: “La va a dejar el tren.” “Te vas a quedar solterona.” “Y ¿él bebe para cuándo?” son comunes. Dichos comentarios también son muy personales y ponen inadvertidamente presión sobre las mujeres.

Perpetuar roles tradicionales de la mujer

“ En una ocasión en la universidad, estábamos trabajando fuera de clases con un profesor, estudiantes, hombres y mujeres, y ordenamos una pizza. Cuando llegó el profesor nos dijo: ‘Uds. señoritas, sírvanos la pizza.’ Yo protesté y el profesor se enojó. Afortunadamente, mis compañeros de clase reaccionaron bien y se sirvieron ellos mismos. A pesar de tener excelentes notas en esa materia, casi pierdo la clase, ya que el profesor me tomó antipatía.”

Comentario anonimizado

Las participantes concordaron en que Guatemala todavía es una sociedad muy conservadora donde las costumbres familiares han limitado las oportunidades de la mujer por una limitada asignación de roles, ya que se espera que al casarse, no tiene necesidad de avanzar profesionalmente. A los hombres se les concibe como los jefes de familia y los responsables de trabajar para proveer al hogar, a pesar de que la realidad socioeconómica es muy diferente, ya que muchas mujeres trabajan y son jefas de familia.

También, las participantes reconocieron que existe el estereotipo donde se espera que la mujer debe ser sumisa y servir. Estos estereotipos se expresan a través de acciones como pedir a una mujer, y no a un colega hombre, tomar las minutas y/o servir el café. Para avanzar, se necesita eliminar este tipo de mentalidad que se traduce en actitudes machistas, lo cual requiere tiempo e inversión; así que el tema de la educación es fundamental para ser lo más inclusivos posibles.

“Estaba en una reunión donde era la única mujer y era evidente que la expectativa era que yo sirviera el café y las galletitas.”

Comentario anonimizado

”

Otra participante compartió que cuando estaba envuelta en un caso complejo, donde se necesitaba un equipo, durante las reuniones se le pedía a ella, no solo escribir las minutas, sino también coordinar los almuerzos para el personal directivo, a pesar de haber otros abogados y asistentes hombres de menor rango.

Manipulación psicológica

La gran mayoría de participantes dijo que cuando se hacen bromas o comentarios sexistas, y que cuando ellas deciden confrontarlo, les niegan que haya ocurrido, que sea un comentario sexista, que han perdido el sentido de humor, que no lo tome tan seriamente, que era una broma, o que es demasiado sensible.

En muchas ocasiones, las participantes afectadas contaron que este comportamiento les había generado confusión y duda, ya que les hace pensar que realmente no están siendo manipuladas, cuando sí lo están. Esto les causa ansiedad, baja autoestima y falta de confianza en sí mismas. Esto significa que las personas que hacen estos comentarios no se responsabilizan por el impacto negativo que causan con su actitud y sus comentarios. Otras frases utilizadas comúnmente en el ambiente laboral fueron:

- “Reaccionas demasiado a las cosas.”
- “Necesitas ayuda.”
- “Te estás enfadando por nada.”
- “Te estás confundiendo otra vez.”
- “No hagas dramas.”
- “¿Por qué siempre estás a la defensiva?”
- “¿De qué estás hablando? Yo no dije eso.”
- “Es tu culpa.”
- “Eres muy sensible.”
- “Siempre le das la vuelta a las cosas.”
- “Solo estaba bromeando.”
- “Eres intensa, relájate.”

Micromachismos y microagresiones

“Tuve un jefe que hacía muchos comentarios sexistas y llegó a un punto que tuve que protestar y me llamo ‘feminazi’; ya que yo le decía que era una forma de denigrar a una mujer. Sentí que ir a recursos humanos era una pérdida de tiempo ya que no me sentía apoyada y tuve miedo de perder mi trabajo.”

Comentario anonimizado

”

Micromachismos o machismos cotidianos

Las participantes dijeron haber experimentado micromachismos o machismos cotidianos, por hombres y por mujeres, en su día a día, incluyendo conductas, gestos, comentarios y acciones que se han normalizado. Algunas participantes comentaron que, si llegan un poco tarde a la oficina, les dicen: “Ya va con la justificación del hijo”; si es asertiva, les dicen que “Es una mandona” o “es super agresiva”, aunque no lo sea.

“Cuando somos exigentes nos tachan de histéricas o que ‘está en sus días’; lo cual minimiza a la mujer.”

Comentario anonimizado

”

También, varias participantes observaron que se han hecho comentarios inapropiados cuando había que quedarse tarde: “Pero es que x tiene que irse a su casa a servirle la cena a su esposo, así que no puede quedarse más tarde.” Otro comentario cuando entregó un caso un poco más tarde que lo convenido le dijeron: “Como ya tiene el anillo [con referencia a su próximo matrimonio], ya no le importa el trabajo.” También, las participantes han observado que cuando una joven abogada entra en un lugar lleno de hombres, se hacen gestos y comentarios de connotación sexual sobre su apariencia.

“En una ocasión, una compañera abogada fue invitada a un evento por un socio de la firma quien le dijo que se viniera de vestido negro y con tacones. Cuando ella llegó la presentó como su escort de la noche y ella se sintió muy humillada.”

Comentario anonimizado

En muchas ocasiones, las participantes dijeron haber escuchado a sus compañeros hacer bromas sexistas, y sus compañeros al darse cuenta de lo que han dicho frente a ellas, les pidieron disculpas. Sin embargo, este comportamiento se ha repetido y cuando se les indica que sus comentarios son machistas, ellos replican que no lo son porque ellos no son machistas, ya que tienen hijas y esposas. Varias participantes comentaron haber experimentado burlas y las han menospreciado por el timbre de su voz, considerándose por ello menos aptas para litigar, a pesar de tener la capacidad y evidencia de lo contrario.

Microagresiones en el lugar de trabajo

“A veces no nos damos cuenta de las microagresiones y los machismos porque estamos tan acostumbradas a escucharlos que ya se han normalizado. Toma tiempo y esfuerzo romper con estos esquemas.”

Comentario anonimizado

Las participantes han experimentado agresiones de género cotidianamente, lo que ha provocado que se sientan denigradas, con baja autoestima, con sentimientos de alienación y, eventualmente, se ha creado un ambiente tóxico, que las ha obligado a retirarse de sus lugares de trabajo. La gran mayoría de las participantes han experimentado algún tipo de microinvalidación o microinsultos, pero lo han normalizado. Algunas participantes dijeron que para algunos eventos les han hecho sugerencias sobre el tipo de vestido y zapato, especialmente cuando hay personas y/o instituciones a las que desean causar buena impresión, debido a que pueden apoyar o traer algún beneficio a la firma o institución.

En el área de la experiencia personal del ejercicio profesional, una de las participantes indicó que cuando ingresaban a espacios colectivos de la judicatura de femicidio, se decía de ellas: “Cuidado porque ya viene la Santa Inquisición: hombre visto, hombre condenado”. Algunas participantes expresaron estar muy agradecidas con sus empleadores hombres por “haberles dado la oportunidad de trabajar”, en vez de reconocer que habían sido empleadas por su mérito y talento, lo cual es una microinvalidación en contra de ellas mismas.

Varias participantes comentaron que, cuando hay trabajo en equipo, si hacen una presentación y se les trata de dar un cumplido, se les dice de forma paternalista: “Qué bien lo absorbió y/o entendió.”

Educación sobre la igualdad de género debe de comenzar desde los hogares

“Yo sentí este tipo de prejuicios desde mi infancia y traté de solucionar los miedos que este tipo de educación engendró en mí. Yo miraba mi parte femenina como una deficiencia, como una debilidad, y trataba de eliminarla lo más que podía para no sentirme tan vulnerable, hasta que me di cuenta de que era una situación imposible. Al final, llegué a la conclusión de que, como mujer, yo también tenía mis fortalezas.”

Comentario anonimizado

Todas las participantes estuvieron de acuerdo con que la igualdad de género debe comenzar desde los hogares con la educación de los/as hijos/as. Por ejemplo, poner toda la responsabilidad sobre las niñas para realizar tareas de apoyo en el hogar continúa perpetuando los papeles tradicionales de género.

Las participantes compartieron que la limitación de las aspiraciones profesionales de la mujer comienza desde niñas, lo que tiene un impacto en su futuro, incluyendo su independencia económica. Por ejemplo, algunas participantes comentaron que sus padres les habían sugerido estudiar para ser

maestra, ya que pensaron que la abogacía era una profesión para hombres.

Por contraste, a los hermanos de estas participantes, los padres los empujaron desde un inicio a ir a la Universidad. Muy pocas participantes dijeron haber sido educadas de forma igualitaria en sus hogares, así que no sintieron que hubiera una diferencia de trato entre los hombres y las mujeres, pero que notaron esa diferencia cuando entraron en el mercado laboral. Algunas participantes compartieron que el hecho de que se criaron en un ambiente donde tenían solamente hermanos, les ayudó a ser acertadas y claras, lo cual les ayudó a generar confianza en sí mismas.

“Como docente he notado que, si mis alumnos escuchan a una compañera de clases hacer un análisis no muy completo, o un comentario descontextualizado, se burlan de ella. Pero si este tipo de comentario lo hace otro alumno hombre, no se burlan de él. Esto me puso a pensar que debemos comenzar a eliminar la desigualdad de género en la profesión desde la universidad.”

Comentario anonimizado

Esta desigualdad continúa expresándose en la universidad. Varias participantes compartieron que un catedrático les dijo directamente que no las iba apoyar por ser mujeres ya que se iban a casar, y que no iba a perder su tiempo enseñándoles. Las participantes compartieron que también habían escuchado los siguientes comentarios: “Las mujeres están en la universidad para buscar esposos” o “Deberían buscar esposos para no llenar las aulas.”

Falta de solidaridad y apoyo entre mujeres

El índice del PNUD encontró que el 91% de los hombres tenían al menos un prejuicio contra las mujeres, comparado con el 86% de las mujeres⁷. Esto significa que las mujeres son socializadas de la misma manera que los hombres —en la familia, la escuela, el trabajo— por lo que son susceptibles de

tener los mismos prejuicios, que paradójicamente limitan su potencial económico y social.

Las participantes concordaron en que, tanto las mujeres como los hombres, interiorizan y replican estos parámetros del sistema patriarcal. En el caso de las mujeres, no han tenido la oportunidad de socializar sus historias de cómo el sistema de valores culturales impacta negativamente en su vida y en su futuro. Las participantes compartieron que muchas mujeres tienen prejuicios en contra de otras mujeres, y tienden a reducir las aspiraciones de otras, a través de comentarios como:

- “Pobre tú que tienes que trabajar.”
- “Lástima que tu marido no te pueda mantener.”
- “Por qué trabajas tan duro si te vas a casar.”

Las participantes comentaron que es importante enfrentar estos comentarios de forma asertiva y apoyarnos mutuamente para que este tipo de expresiones no se normalice y para desarrollar una fuerte inteligencia emocional, definida como un conjunto de habilidades que una persona adquiere por nacimiento o aprende durante su vida, donde destaca la empatía, la motivación, el autocontrol, el entusiasmo y el manejo de emociones.

“Tenemos que aprender a apoyarnos mutuamente como mujeres.”

Comentario anonimizado

En muchas ocasiones, mujeres en posición de liderazgo miran a otras como amenaza y no les brindan oportunidades de superarse. Si nuestra sociedad está llena de manera desproporcionada de hombres en los puestos más altos, vamos a asociar “hombre” con “líder”, “éxito” y “competencia” y asociaremos “mujer” con “hogar”, “hijos” y “familia”. Las participantes comentaron que, para eliminar nuestros propios prejuicios, es necesario tomar la decisión consciente de dar el beneficio de la duda a una mujer, en vez de pensar que no es competente hasta que demuestre lo contrario.

Relegadas a realizar tareas administrativas o tomar casos de connotación social o familiar

Las participantes compartieron que, en su experiencia, a las mujeres se les confieren las tareas administrativas de la oficina, así como casos con connotaciones sociales, de familia o de derechos humanos; mientras que a los hombres se les ofrece casos comerciales, de inversión y análisis en temas

7 PNUD <https://www.undp.org/es/press-releases/casi-el-90-de-los-hombres-y-mujeres-en-el-mundo-expresan-un-sesgo-contra-las-mujeres>

políticos. La justificación más común es que las mujeres son más emocionales, por lo tanto no tienen la capacidad de afrontar este tipo de casos y/o temas. Esta percepción tiene base en una visión estereotipada de la capacidad de las mujeres.

También se espera que las mujeres sean más sumisas, por lo tanto, se espera que se propongan como voluntarias para este tipo de casos y/o tareas. Las “tareas domésticas” de la oficina pueden incluir programar reuniones, planificar fiestas y hacer tareas domésticas reales, como servir el café o la comida antes o después de una reunión.

Hay ciertas áreas donde las mujeres no figuran o se les quita la opción de involucrarse, por ejemplo, en casos relacionados con secuestros, bajo la justificación de que están protegiéndolas, a pesar de que los riesgos son los mismos para hombres y mujeres. Varias participantes comentaron que les habían preguntado si tenían hijos o hijas y si estaban casadas porque el trabajo al que habían postulado requería viajar frecuentemente al interior del país. En este caso, se asumió que las mujeres que tienen hijos o pareja no pueden viajar, lo cual no se asume para los hombres, y no se les da la opción de decidir por su propia cuenta.

Además, se asume que las mujeres tienen habilidades naturales de multitareas y de gerencia. Paradójicamente, aunque se reconocen las habilidades de las mujeres en cargos administrativos y gerenciales, esto no significa que tengan más oportunidad de alcanzar cargos directivos a nivel ejecutivo y/o posiciones de liderazgo.

Penalizadas por la maternidad

“El hecho de que tuve un hijo joven, me impidió salir adelante al inicio de mi carrera. Sin embargo, me organicé y logré sacar mi licenciatura. A pesar de que no me han preguntado si tengo hijos, considero que esta pregunta es inapropiada, ya que no refleja mi capacidad.”

Comentario anonimizado

Las participantes observaron que todavía no existen mecanismos donde se brinde un verdadero apoyo a la mujer durante y después de su maternidad. Las participantes notaron que la

maternidad continúa siendo percibida como un obstáculo, que afecta directamente el desarrollo personal, profesional y de progresión de las abogadas. Muchas se preocupan por balancear la vida familiar y la vida profesional, y es aún peor cuando las mujeres están solas con hijos e hijas, ya que no cuentan con el apoyo de su pareja. También puede haber prejuicios (conscientes/inconscientes) que les cierran oportunidades de trabajo. Varias participantes reflexionaron que algunos empleadores pueden asumir que como la mujer saldrá embarazada no tienen un compromiso firme con su trabajo, por eso las oportunidades de avanzar son pocas, aunque exista legislación que protege la maternidad.

“Cuando salí de maternidad me bajaron las métricas y me dijeron ¡que fue la maternidad la que tuvo la culpa!”

Comentario anonimizado

Una participante reflexionó que, al convertirse en mamá, algunos clientes —hombres y mujeres— le expresaron preocupación por saber si ella tendría tiempo para atenderles. A otra participante le dijeron que le costaría más sacar su maestría si tenía hijos, pero notó que a su colega —un abogado— no le pusieron dichas objeciones, ya que se asumió que él no tendría las mismas demandas.

Una participante comentó que había obtenido su licenciatura durante su embarazo. Cuando hizo su último examen, uno de los catedráticos le preguntó qué estaba haciendo allí porque su cerebro no estaba funcionando bien por estar embarazada. Ella presentó una queja y se inició un proceso disciplinario que sentó un precedente, pero después se dio cuenta de que no era la primera estudiante maltratada por el mismo catedrático.

Asimismo, las participantes observaron que existe un tratamiento diferenciado cuando hay que ir a recoger a los niños y niñas a la escuela. Por ejemplo, una participante comentó que en cierta ocasión estaba en una teleconferencia y se disculpó porque tenía que salir para recoger a sus hijos, lo que se vio muy mal. En una situación parecida, un abogado pidió las mismas disculpas y el comentario fue: “Ah, que padre más responsable.”

La maternidad como obstáculo para el liderazgo

El tema del liderazgo es muy importante porque las mujeres han perdido oportunidades de alcanzar posiciones de liderazgo debido a los prejuicios relacionados con la maternidad. Una participante dijo que cuando estaba embarazada no le quisieron dar la oportunidad de promoción y de participar en un caso importante que le hubiera permitido aspirar a una mejor remuneración y mejores casos. Solo una participante dijo no haber experimentado discriminación y/o prejuicio durante su maternidad.

Un buen porcentaje de clientes prefieren abogados hombres

“Ha habido ocasiones cuando mi asesoría no es aceptada a menos que sea confirmada por mis colegas hombres a pesar de que yo soy la experta en el tema. Esto socava la autoestima y genera mucha frustración.”

Comentario anonimizado

Las participantes observaron que muchos clientes prefieren ser representados por abogados debido a un prejuicio (consciente/inconsciente) relacionado con la capacidad y el compromiso de la mujer hacia los clientes. Asimismo, si una mujer ha dado una opinión legal, los clientes a menudo piden la verificación de los jefes, para confirmar si el consejo es correcto. También es frecuente que los clientes esperan que los honorarios de las abogadas sean menores, comparados con el de los abogados, sin considerar la preparación académica y la experiencia profesional.

“He tenido clientes que me sacaban de la cadena de correos porque quería preguntarle a mi colega, un abogado, su opinión sobre mi consejería legal, ya que no se fiaban de mi experticia. Si estaba con otros socios, me miraban como la que tenía menor experiencia, aunque fuese lo contrario.”

Comentario anonimizado

Confundidas como recepcionistas, administradoras o personal de la Corte

“Ha habido situaciones donde clientes se han dirigido directamente a colegas hombres, o las han tratado como recepcionistas o personal de la Corte. Una participante comentó que en varias ocasiones agentes de la policía se dirigieron a un colega suyo, pensando que ellos eran los jefes, liderando la diligencia de la investigación.”

Comentario anonimizado

Más probabilidades de ser interrumpidas

Las participantes dijeron que se aplican dobles estándares donde sus colegas hombres no se dan cuenta de que inconscientemente acaparan los espacios y con frecuencia interrumpen a los demás; pero si una mujer lo hace, inmediatamente la critican por interrumpir. Una participante dijo que, en reuniones, sus colegas hombres la habían cortado para luego repetir lo que ella había dicho, y que esto ocurre más frecuentemente cuando hay personas que ellos quieren impresionar.

La sobrecarga familiar y profesional obstáculos para la mujer

“Si los hombres cuidan de los hijos e hijas, son héroes. Si las mujeres cuidan de los hijos e hijas, es su trabajo. Esta mentalidad debe de cambiar.”

Comentario anonimizado



Muchas participantes enfatizaron el problema estructural que existe donde las mujeres dedican un exorbitante número de horas hacia el cuidado del hogar y la familia, trabajo no remunerado. La sobrecarga de trabajo todavía es un factor importante que limita el desarrollo profesional de las mujeres, ya que no ha habido una reformulación en los roles del cuidado de la familia. Aunque el hombre no sea el único proveedor familiar, no se les obstaculiza con tareas del hogar o familiares, a menos que tengan la voluntad y el compromiso de hacerlo.

Discriminación en contra de las juezas

En la judicatura, a las juezas jóvenes les cuesta abrir espacios ya que se asume que no tienen el suficiente conocimiento y/o experiencia. En un caso de violencia doméstica, una jueza comentó que dio una resolución para que la mujer, con el apoyo de la policía, pudiera tener acceso a sus pertenencias. La mujer llevó esta resolución a la policía quienes le dijeron que la resolución no tenía peso y no la podían cumplir. La mujer volvió y pidió que la resolución se la diera un juez hombre para que la policía le hiciera caso. La jueza que emitió dicha resolución debió llamarle la atención a la policía para que cumpliera lo indicado y evitar que le quitaran autoridad.

Una participante compartió su experiencia al solicitar un puesto en la judicatura; de diecisiete solicitantes solo dos eran mujeres y ella pasó la primera selección, junto a cuatro hombres, con la calificación más alta. La contrataron, aunque no para el puesto que había aplicado. Le dijeron que siendo una mujer joven que había demostrado capacidad, todavía no tenía el peso de un hombre.

Las abogadas trabajan el doble que los abogados

Todas las participantes concordaron en que debían trabajar el doble para obtener los mismos logros que sus colegas hombres. A los hombres inicialmente se les da el beneficio de la duda. Las mujeres deben demostrar inteligencia, capacidad y compromiso desde el inicio. Por otro lado, abogadas con alta calificación y formación académica observaron que los hombres se pueden sentir intimidados, mientras que un hombre preparado atrae la atención. Cuando se lleva un caso compartido, un abogado y una abogada, generalmente se le da más crédito al análisis del hombre a pesar de estar a un mismo nivel académico y profesional.

“ En una ocasión compartí un caso con un colega abogado donde realizamos un análisis legal y ambos llegamos a la misma conclusión. Durante la presentación a los clientes, yo presenté primero. Los clientes le preguntaron a mi colega si él también compartía la misma opinión. Afortunadamente, mi colega les dijo que ambos habíamos llegado a la misma conclusión y por lo tanto el análisis era conjunto. He participado en otras conferencias similares, y por general si es el hombre que presenta, no hay cuestionamiento de ese tipo.”

Comentario anonimizado



Además de tener que defenderse de los prejuicios cotidianos, las participantes dijeron que deben prepararse más académicamente y obtener más experiencia si aspiran a ser consideradas para los mismos puestos que aplican sus colegas hombres.

Prejuicios generados por la apariencia

“Una vez atendí una reunión con mi jefe y el cliente le dijo: ‘Yo no sabía que Ud. trabajaba con mujeres tan bonitas’. La verdad es que a pesar de que la intención era dar un piropo, me hizo sentir muy mal porque miró mi apariencia, no mi desempeño como profesional.”

Comentario anonimizado

Las participantes dijeron que la forma de vestir se convierte en un arma de doble filo, ya que si se viste de cierta forma se pierde el respeto, y si se viste de forma conservadora, es pretenciosa. En una entrevista, a una participante le dijeron que ser muy bonita le iba a causar muchos problemas en la firma, ya que tenían a varios abogados jóvenes y solteros. Otra participante comentó que, en una entrevista de trabajo, le indicaron que el perfil de la abogada que estaban buscando para el puesto era una abogada joven, guapa y que no fuera ecologista.

“Porque siempre me he mirado joven, no me tomaban en serio. A veces había personas que llegaban a la oficina preguntando dónde estaba el jefe, cuando la jefa era yo.”

Comentario anonimizado

Las participantes concordaron en que el problema de enfocarse en la apariencia es que estos estereotipos no toman en cuenta las capacidades, experiencia y calificaciones académicas necesarias para ejercer la profesión.

“A mí me dijeron que me contrataron porque era bonita. Me sentí menospreciada porque me juzgaron por mi apariencia, no por mi capacidad profesional.”

Comentario anonimizado

A una participante, un colega le dijo que no debería ponerse en una posición incómoda como resultado

de su vestimenta, pero este mismo comentario no fue hecho a sus colegas hombres.

Los ataques a la credibilidad de la mujer son de naturaleza sexual

“Si se alcanza una promoción o un puesto de trabajo la gente crea rumores que se acostó con alguien o coqueteó para conseguirlo. Prevalece la condescendencia y no se reconoce el talento o las calificaciones académicas.”

Comentario anonimizado

Las participantes notaron que los ataques a la credibilidad y la capacidad de las abogadas son comúnmente de naturaleza sexual. Se estableció que la reputación es crucial en la abogacía y que las campañas de desprestigio inventan, por ejemplo, relaciones ilícitas y/o inapropiadas con el fin de dañar la reputación pública y privada, y la honorabilidad, en demérito de su capacidad intelectual. Son comunes comentarios y bromas respecto a que las abogadas mantienen una relación sentimental y/o sexual con algún jefe, para obtener y/o mantener su trabajo y lograr alguna promoción. Si una mujer asume un cargo de dirección, se empieza a difundir que seguramente tiene una relación sentimental con alguien de poder que le permitió acceder a esta posición. Las participantes expresaron preocupación sobre el impacto de estos comentarios, ya que no solo degradan, sino también desvalorizan los logros académicos y profesionales de las abogadas. Por contraste, a los hombres se les ataca por la ineficiencia, incompetencia y/o corrupción.

El acoso como táctica de coerción y aislamiento

“Yo todavía estaba en la universidad cuando un magistrado bien conocido y de alto perfil, en un evento público, me arrinconó y manoseó sin mi consentimiento. En el momento, yo no supe qué hacer o decir. Tuve que bloquear esa experiencia muy profundamente, para evitar que afectara mi carrera y/o autoestima.” Comentario anonimizado

Las participantes comentaron que las experiencias relacionadas con el acoso sexual son dolorosas, y pasa desde la universidad hasta cuando empiezan a laborar, independientemente de los años de ejercer la profesión. Una participante dijo que

en una ocasión se miró forzada a renunciar de su trabajo como docente, porque ya no soportaba una situación de acoso sexual por parte de un colega catedrático. En esa ocasión, no se le aceptó la renuncia en reconocimiento a su contribución y sus colegas le aconsejaron denunciar el caso. Varios estudiantes también se acercaron a ella, contándole sobre el acoso que ellas habían sufrido por el mismo catedrático. Debido a los años de docencia, la universidad en vez de disciplinar al catedrático decidió ofrecerle un retiro temprano para no dañar su reputación. Después de este caso, bajo la justificación de evitar que les sucediera lo mismo, algunos catedráticos hombres la aislaron completamente en vez de darle apoyo y repudiar la conducta de su colega.

Algunas participantes dijeron que sus experiencias de acoso las habían hecho sentir aisladas, especialmente porque la(s) persona(s) involucrada(s) estaba(n) en posición de autoridad y/o poder, lo cual creó temor a las represalias. Además, las participantes dijeron no contar con un mecanismo claro en dónde denunciar y/o pedir apoyo. Fue significativo que muchas de las participantes afectadas expresaron no saber cómo reaccionar o responder a esa situación, lo que el perpetrador aprovechó. En Guatemala, todavía no existe una legislación, códigos de conducta, o políticas que penalizan el acoso sexual y/o permitan facilitar o formalizar las denuncias de este tipo.

Es evidente que el acoso y violencia se experimenta dentro y fuera de los lugares de trabajo, pero no se reportan por miedo a las represalias personales y profesionales. Las participantes expresaron conocer casos de chantaje sexual y algunas dijeron haber bloqueado ciertas situaciones por miedo a ser estigmatizadas, por temor a las represalias, por vergüenza de no saber cómo enfrentar esa situación, y por falta de apoyo institucional y social.

Abogadas sancionadas por comportamiento asertivo

Algunas participantes expresaron que, aunque la asertividad y la autopromoción a menudo son necesarias para tener éxito en el mundo de la abogacía, las mujeres a menudo sienten que, si son demasiado asertivas, son criticadas por no comportarse como una “dama”. Paradójicamente, si no son lo suficientemente asertivas, se considera que carecen de la confianza necesaria para tener éxito.

Discriminación por ser mujer e indígena

El sistema patriarcal en Guatemala busca homogeneizar en vez de reconocer y respetar la diversidad, lo cual se refleja en las actitudes machistas y en la discriminación racial dentro del ejercicio de la profesión. Las abogadas indígenas participantes expresaron que se les discrimina por la indumentaria, así como el estereotipo que se genera por tener rasgos indígenas. Muchas abogadas indígenas tienen pocos recursos económicos, como resultado del sistema de discriminación, así que se han visto forzadas a organizarse para incrementar su formación académica y profesional y en la reivindicación de sus derechos.

El costo y la ubicación donde se llevan a cabo las capacitaciones y los diplomados impiden que las abogadas indígenas continúen desarrollándose profesionalmente, ya que la mayoría ocurre en el casco urbano y los costos son elevados. Algunas participantes reportaron que en ciertas universidades no se permite que los cursos sobre derechos de los pueblos indígenas sean impartidos por personas indígenas. También, algunas participantes cuestionaron la efectividad de las acciones afirmativas, ya que, desde su punto de vista, han tenido un alcance limitado y en ocasiones se han convertido en puro discurso.

Las abogadas indígenas son víctimas de una doble discriminación, por ser mujeres y por ser indígenas, lo que les ha limitado el acceso al ejercicio de su profesión debido a los prejuicios conscientes/inconscientes.

Malas prácticas en el reclutamiento y la contratación

Las participantes comentaron que los prejuicios y la discriminación empieza desde la contratación: si eres mujer, joven o mayor, indígena, o de bajos recursos económicos, etcétera. Algunos empleadores han pedido pruebas de embarazo, a pesar de estar prohibido por la legislación. Durante las entrevistas se hacen preguntas que se deberían considerar inapropiadas, como si tienen pareja, si piensan tener hijos/as, si tienen hijos/as, si están embarazadas.

Seguridad de la mujer en el ámbito público y privado

“ Hay sitios públicos donde me siento muy vulnerable por la cantidad de hombres gritando o diciendo obscenidades. En vez de buscar cómo eliminar este comportamiento, que no solo es una falta de respeto, pero también una violación a mis derechos, la gente me dice que me ponga otro tipo de vestimenta para evitar llamar la atención.”

Comentario anonimizado

Las participantes comentaron que el tema de la seguridad en los espacios públicos y privados es fundamental para la integridad física y mental, ya que la mujer vive en constante inseguridad. El Estado todavía no provee el nivel de seguridad pública necesaria para que las mujeres vivan una vida plena y productiva, la violencia en el espacio público es evidente tal como revelan los casos de femicidio.

Existencia de legislación discriminatoria

“El trabajo debería medirse por capacidad; por lo tanto, lo que hay que hacer es eliminar leyes que permiten la discriminación. La distinción por género no debería ser la constante, si no la capacidad de la persona para optar al cargo. Hay que ver que todas las personas puedan tener acceso a la plaza sin importar su sexo.”

Comentario anonimizado

Las participantes enfatizaron que, en primera instancia, hay que identificar y eliminar aquellas leyes que faciliten la discriminación y luego destinar suficiente financiamiento para proponer e institucionalizar nuevas leyes antidiscriminación. Mucha de la legislación existente necesita revisarse para eliminar la discriminación. Esto se lograría con un esfuerzo integral y coordinado desde la profesión de abogacía.

“Como mujer soltera a mí me dijeron que para qué quería más responsabilidades de trabajo o aumento salarial ya que no tenía hijos/as, ni responsabilidades. Se les olvidó considerar que como persona yo tenía mis aspiraciones, las calificaciones y el deseo de progresar en mi carrera.”

Comentario anonimizado

“ En la Corte, hay jueces que me dicen: ‘Hola, niña’, lo cual considero que es inapropiado, y no solamente por llevar muchos años trabajando como abogada. Ellos pensarán que es un gesto familiar, pero en realidad subestima mis años de experiencia.”

Comentario anonimizado

12. Desafíos relacionados con el trabajo flexible

“El cuidado de la familia siempre recae en la mujer y eso dificulta el ascenso de las mujeres en cualquier ámbito profesional. Es importante que el cuidado de la familia se mire como una responsabilidad de todos (hombres y mujeres) no solo de la mujer. Flexibilizar horarios y darle capacitación a la mujer no aborda el problema de fondo, no se corrige el problema desde la raíz.”

Comentario anonimizado

En los resultados de la fase uno (la encuesta), las personas encuestadas reconocieron que el número de mujeres que ingresan a la profesión legal ha incrementado, así como en las universidades cada vez hay más mujeres estudiando Derecho. Sin embargo, se necesita una mejor conciliación familiar y profesional donde se comparta equitativamente la carga familiar con las parejas.

Desmitificando el trabajo flexible

“Medidas como el trabajo desde casa y horarios flexibles deberían continuar implementándose. Recientemente, este esquema se implementó de forma más generalizada no para apoyar a las abogadas, si no por temas de la pandemia COVID-19. Sin embargo, las abogadas mujeres fuimos beneficiadas.”

Comentario anonimizado

Las participantes expresaron que, antes de la pandemia, existía un mito bien arraigado dentro de la profesión que favorecía el presentismo, además de ver con escepticismo y estigma el trabajo flexible debido a la cultura organizacional, a la falta de entendimiento sobre cómo funcionaba, y falta de experiencia respecto a cómo introducirlo. La pandemia ayudó a cambiar la opinión de muchas personas sobre la efectividad del trabajo flexible, ya que ahora existe clara evidencia de que funciona, si es manejado y administrado correctamente. Además, para que esta modalidad sea una práctica positiva, se necesita cambiar la cultura de trabajo, de manera que permita compatibilizar y balancear mejor la vida personal, familiar y profesional.

De acuerdo con las participantes, existen estudios sobre la productividad que argumentan que pasar más de diez horas en una oficina, sentadas frente a una computadora, no es indicador de ser productiva y/o “trabajar duro”. Asimismo, en la profesión, existe una práctica rutinaria de tener largas jornadas de trabajo, sin comprender que las personas necesitan mantener una buena salud mental y física que les permita incrementar la productividad. Todas las participantes expresaron estar de acuerdo con la adopción del trabajo flexible en el ámbito privado y público, así como en la transformación de las métricas de eficiencia, para evaluar sus resultados. Algunas participantes comentaron que en sus lugares de trabajo ya han implementado 100% la forma remota de trabajo y que el resto de sus equipos operan en diferentes partes del mundo.

Muchas participantes hicieron énfasis en que el temor del abuso del trabajo flexible por parte del trabajador en el cumplimiento de sus horas laborales, se basa en una percepción negativa ya que no hay evidencia que confirme este abuso. Por ejemplo, muchas abogadas compensan el salir más temprano del trabajo, con horas de trabajo en casa.

Confusión acerca de qué significa el trabajo flexible

Las participantes expresaron que hay confusión respecto a qué se entiende por trabajo flexible. El trabajo flexible debería permitir un mejor balance personal y profesional, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, en algunas áreas no es posible debido al tipo de trabajo, los horarios de las Cortes, la facilidad de entrevistar a los clientes, etcétera. Por otro lado, el trabajo

contractual de tiempo parcial o el trabajo por contratos, puede significar para las mujeres un futuro de trabajo precarizado, ya que no tendrá previsión social, acceso a la recreación y a un futuro profesional estable. La flexibilidad puede contribuir con disfrazar la explotación laboral y ocultar la vulnerabilidad de los derechos humanos de las mujeres.

En el caso de la judicatura, se dan situaciones donde las juezas pierden capacitaciones porque tienen que salir a recoger a los hijos e hijas y cuidar de la familia. Sin embargo, los hombres no pierden estas oportunidades ya que tienen la llamada “beca de género”. Entonces, a través del trabajo no remunerado en el hogar, las mujeres facilitan tiempo para que los hombres se profesionalicen y amplíen sus posibilidades de ascender en el ejercicio profesional y salarial.

Una participante comentó que en una reunión se discutió un viaje para asistir a una conferencia importante fuera del país, por lo que se necesitaban varios/as voluntarios/as para salir a la mañana siguiente. Esa era una oportunidad para levantar el perfil profesional de la encuestada. Varios hombres dijeron: “Yo solo necesito cinco minutos para prepararme y estar listo para salir”. Ellos se levantaron, llamaron a sus esposas para que les prepararan la maleta y listo. “En mi caso, yo les dije que no tenía tal facilidad, así que tenía que ir a casa primero, para prepararme la maleta yo misma y dejar las cosas de la casa listas durante mi ausencia.” Esto crea una diferencia de oportunidad.

Falta de conciliación familiar

“Si nuestros colegas hombres hacen un esfuerzo por dedicar más tiempo a la conciliación familiar, el problema de trabajo flexible se resolvería.”

Comentario anonimizado

De acuerdo con las participantes, la sobrecarga de trabajo comienza si no existe una verdadera relación equitativa en el hogar, ya que cuando la mujer regresa a casa, continúa trabajando, realizando tareas en el hogar y cuidando de los hijos e hijas. Esta sobrecarga de trabajo no se visualiza y/o considera, debido a que todavía existe una cultura donde la mujer no tiene igualdad de condiciones. Es necesario que el trabajo flexible no signifique incrementar el tiempo de trabajo no remunerado para las mujeres, ya que no significa necesariamente un beneficio equitativo para ellas.

Balancear y negociar la conciliación personal, familiar y laboral es fundamental para que la sobrecarga de trabajo se comparta de forma más

equitativa. En algunas organizaciones ya se ha establecido que las mujeres pueden salir más temprano, especialmente si tienen familias.

“El trabajo remoto me permite ser mamá y cuidarme como persona ya que puedo ir al gimnasio para controlar el estrés, proteger mi salud física y mental, y mantener una vida profesional. Una se ahorra estar sentada en el tráfico y puede empezar mucho antes y terminar más tarde, si es necesario. Sin embargo, el trabajo flexible tiene que ser bien aplicado para evitar la sobrecarga de trabajo.”

Comentario anonimizado

Costos del trabajo flexible

Algunas participantes reconocieron que el trabajo flexible les había permitido ahorrar en los costos de transporte, ya que el tiempo de desplazamiento puede ser largo, y también existen riesgos en la seguridad. Otras participantes expresaron que el trabajo flexible les ha traído ciertos costos adicionales como pago de luz, agua, internet, equipo técnico y material de oficina. Asimismo, en Guatemala, todavía existen apagones y problemas con la conectividad, por lo que dichos servicios necesitan mejorar.

Las participantes expresaron que la flexibilidad laboral les ha brindado la posibilidad de realizar tareas en el hogar, compartir más tiempo con la familia y las amistades, así como mejorar el bienestar físico y mental. Sin embargo, el trabajo remoto también ha contribuido con eliminar la posibilidad de socialización entre colegas, lo que puede afectar la salud mental y la pérdida de redes de solidaridad que son importantes para las mujeres. Algunas participantes también dijeron haber perdido el espacio de trabajo que les daba un respiro fuera de la casa.

En algunos casos, la flexibilidad ha significado que las personas deban estar disponibles las veinticuatro horas, ya que no se pone límite al trabajo, y la sobrecarga impide el descanso; esta situación podría disfrazar la explotación laboral y la separación de roles. La virtualidad ha brindado mayor flexibilidad, pero también ha extendido más los horarios laborales, lo que implica pérdida

del espacio privado. Es importante reconocer que esta problemática no solo se debe al trabajo flexible, sino a la sobrecarga familiar debido a la falta de conciliación entre la pareja respecto a la distribución de responsabilidades.

Algunas participantes expresaron sentir presión de grupo, ya que se favorece el rendimiento y se olvida invertir tiempo en descansar o tomar vacaciones, lo cual se puede convertir en un círculo vicioso.

Problemas con la disponibilidad y conocimiento de la tecnología

La disponibilidad de la modalidad flexible está directamente relacionada con la naturaleza del trabajo, así como la disponibilidad de infraestructura técnica y de energía razonable, disponible y accesible. En Guatemala, todavía es un privilegio contar con computadoras y/o laptops, así que muchas veces se tiene que ir al lugar de trabajo, y en las zonas rurales es aún más precario el acceso. Los celulares y las audiencias en línea han facilitado hasta cierto punto algunos procesos legales, como la toma de deposiciones de las víctimas y/o procesados, pero esta práctica todavía no se ha convertido en una norma. Los equipos electrónicos todavía son muy caros y muchos/as abogados/as no cuentan con los recursos financieros para comprarlos, especialmente en el contexto de la pandemia.

Las participantes también comentaron que no todas las instituciones/organizaciones proveyeron con tecnología a sus empleados durante la pandemia. Por eso, muchas mujeres tuvieron que utilizar sus recursos para comprar equipos, pero los hijos e hijas también necesitaban computadoras para sus estudios virtuales. Además, los criterios de las empresas para asignar equipos técnicos han sido aplicados de forma arbitraria, ya que se le asigna equipo al personal con cargos medios y directivos; y no al personal con puestos más bajos; aunque todos estén funcionando en la virtualidad.

13. Desafíos en el marco de la brecha salarial

En la fase uno (la encuesta), el 66.30% de las personas encuestadas considera que ha habido un avance en la igualdad de género dentro de la profesión legal en Guatemala durante los últimos cinco años, frente a un 22.83% que considera que no ha habido avance. Sin embargo, los comentarios de las/los encuestadas/os expresaron la percepción de que generalmente los hombres ganan más que las mujeres; así que un paso significativo es equiparar el salario por capacidad entre las mujeres y los hombres.

También, se hizo énfasis en la transparencia en cuanto a la remuneración, es decir que se establezcan parámetros salariales transparentes y con monitoreo de aplicación de políticas de igual trabajo, igual remuneración, así como igualdad de condiciones. Por otro lado, un 70.11% respondió que no tenían conocimiento y experiencia si existe brecha salarial con base de género dentro de sus instituciones de trabajo y solo un 20.89% respondió que sí tenían conocimiento de brecha salarial. Sin embargo, el 53.16% respondió que no se habían tomado medidas para abordar la brecha salarial de género en sus lugares de trabajo, comparado con solamente un 46.84% que respondieron positivamente.

Solo una persona encuestada comentó que en Guatemala existe imposición de ideología de género en favor de la mujer, segregando al hombre. Y solo dos respondieron que no existe brecha salarial por razón de género en Guatemala.

En la fase dos (mesas redondas), las participantes observaron que muchas instituciones ya han adoptado una escala salarial con convocatorias claras, así como políticas institucionales de salarios que aplican de forma igualitaria para hombres y mujeres. Estas prácticas previenen hasta cierto punto la discriminación y el tratamiento diferencial entre hombres y mujeres. Hubo un consenso entre las participantes que es más difícil esconder la brecha salarial en aquellos lugares de trabajo donde ya están predeterminados los perfiles laborales, y donde hay transparencia sobre las estructuras salariales. Un buen porcentaje de las participantes dijo no tener problemas de brecha salarial, así que no hay forma de que se le pague más a un hombre por el mismo trabajo.

En casos donde no hay claridad y/o evidencia sobre brecha salarial, es importante tomar en cuenta que, con la liberalización del trabajo y la adopción de contratos de servicios temporales,

es muy difícil identificar brechas salariales por motivos de género, sexo, edad, raza, etcétera. Por otro lado, con la liberalización del trabajo, lo que ocurre es una desprotección por parte del Estado que debe velar por los derechos laborales de las mujeres. En Guatemala, las brechas salariales están más relacionadas con la flexibilidad en los tipos de contratación que afectan los beneficios laborales de las mujeres, particularmente durante las necesidades específicas en su ciclo de vida (maternidad).

Además, como parte de las dinámicas del ejercicio profesional, aunque no exista brecha salarial existen micropoderes que hacen la diferencia en la relación bajo una lógica de poder y que se convierten en sutiles maneras de mantener los privilegios patriarcales. Se requiere una investigación más profunda sobre este tema.

Prejuicios conscientes/inconscientes en el marco de la brecha salarial

Las participantes enfatizaron que la brecha salarial va mano a mano con los prejuicios (conscientes/inconscientes), ya que no son consideradas “jefes de hogar”. La brecha salarial existe por ser mujer, por ser indígena y por tener alguna discapacidad. En un caso de nueva contratación, a una participante le ofrecieron un salario menor comparado con la persona que se estaba retirando del puesto, que era hombre. Varias participantes comentaron que cuando los clientes ven un equipo de abogadas liderando el caso piden reducción y/o cuestionan los honorarios, pero no hacen lo mismo si hay hombres en el grupo. Una participante compartió que en un bufete ella pidió un salario y se le cuestionó por qué quería ganar más si no tenía la misma carga familiar que los otros candidatos con familia ya que ella era una mujer soltera, sin tomar en cuenta lo que ella había invertido en su educación y experiencia.

Cientelismo vs meritocracia

También existe el clientelismo, o “cuatecracia”, donde la práctica es que los puestos se les da a las amistades a pesar de que otras candidaturas estén con mejor calificación y tengan un mejor perfil. Asimismo, algunas participantes comentaron que cuando una mujer está sobrecalificada puede causar intimidación, así que no se le llama a la entrevista y/o se le contrata.

Disponibilidad y acceso a mejores puestos de trabajo

Las participantes comentaron que otro problema con la brecha salarial radica en el acceso a mejores puestos de trabajo y mejores salarios. Se comentó sobre la mística que asumen las mujeres; en este caso, una participante continúa postulándose en las convocatorias, aunque sabe que el sistema de reclutamiento en el sector de justicia no está basado en el mérito, así que no lo hace con la esperanza de ganar, sino para que les cueste más a quienes no tienen el mismo mérito y así poner en evidencia el sistema de corrupción.

Las participantes enfatizaron que la falta de conciliación familiar y el trabajo no remunerado en casa impide a las mujeres la posibilidad de aspirar a mejores puestos con mejor remuneración.

“ He visto situaciones cuando un abogado tiene un/a bebé, se le ha ofrecido un aumento salarial, pero no pasa lo mismo con las mujeres. Esto es evidentemente una discriminación.”

Comentario anonimizado



Prejuicios en los términos de contratación

Varias participantes enfatizaron que las discusiones sobre el incremento salarial se llevan a cabo confidencialmente, así que la brecha salarial puede estar ocurriendo sin darse cuenta. Todavía existe una gran brecha salarial que depende del tipo de contratación; por ejemplo, contrataciones temporales (contratos de tres meses) son más comunes ya que los empleadores pueden evadir las prestaciones por servicios laborales, debido al alto nivel de desempleo y al miedo a represalias. Las participantes expresaron preocupación por los términos de contratación, ya que no es equilibrado entre hombres y mujeres, a menos que existan claras políticas y definiciones salariales y laborales.

Falta de asertividad en la negociación de promoción y/o incremento salarial

Las participantes expresaron que les cuesta pedir aumento salarial y/o una promoción. Muchos bufetes son liderados por hombres, quienes se sienten con más confianza de intercambiar entre ellos, por lo que la negociación salarial y de promoción es mucho más fácil. A pesar de que algunas mujeres invierten más en su preparación académica, esto no necesariamente se ve reflejado en el tipo de contratación. Una participante realizó esfuerzos por obtener mejores calificaciones académicas antes de comenzar una negociación salarial, a diferencia de sus colegas hombres que no vieron esto como una limitante para iniciar una negociación salarial.

Otra participante comentó que le había tomado años tener el valor de pedir un aumento salarial, debido a su incapacidad de recibir reconocimiento remunerado por sus esfuerzos, originado por el condicionamiento de que la mujer debe servir y no pedir. El eslogan hasta ahora ha sido: “Si no le gustan las condiciones de trabajo, alguien con más necesidad llenará este puesto”. También existe desprotección por parte del Estado y del sector privado, ya que se tolera la inestabilidad laboral. El seguro social tampoco protege y hay entidades que no cumplen con dicha prestación para su personal.



Propuestas y potenciales soluciones

14. Propuestas y potenciales soluciones relacionadas con los prejuicios conscientes/ inconscientes

“Tenemos que eliminar los prejuicios (conscientes/ inconscientes) ya que permite que se perpetúen los roles estereotipados de la mujer y del hombre; con muy poco o nulo involucramiento de los hombres en la carga de cuidado de la familia.”

Comentario anonimizado

”

Enfrentar la compleja interconexión entre la desigualdad de género, los prejuicios y los estereotipos que conllevan a la discriminación, requiere de intervenciones múltiples, que van desde la educación, las campañas de concientización y los cambios legislativos que promuevan un cambio en la mentalidad individual y social. También se requiere invertir en cambiar la cultura laboral, donde se valore la eficiencia, el rendimiento, la productividad y la calidad de trabajo.

En los resultados de la fase uno (la encuesta) se resaltaron cinco medidas importantes que los bufetes deberían implementar para propiciar que más mujeres alcancen posiciones de liderazgo:

1. Adoptar prácticas de trabajo y culturas más flexibles (86.96%).
2. Cambiar las métricas de productividad para permitir menor cantidad de horas en la oficina (52.17%).

3. Introducir nuevas formas de establecer contactos (redes profesionales) para integrar a las mujeres dentro de este ámbito (39.13%).
4. Ampliar las métricas de productividad para incluir actividades menos visibles, como la contratación, el coaching y las tutorías (30.43%).
5. Proporcionar un programa de capacitación que incremente las habilidades de liderazgo (26.09%).

Respecto a políticas y/o iniciativas internas, la fase uno (la encuesta) resaltó algunas prácticas que ya se están implementando dentro de los bufetes. Las cinco más mencionadas fueron:

1. Política de trabajo flexible (60.87%).
2. Política de diversidad e inclusión (43.48%).
3. Revisiones regulares de rendimiento y desarrollo (32.61%).
4. Capacitación en diversidad e inclusión (26.09%).
5. Capacitación para gerentes y personal senior (25%).

Es importante notar que a pesar de los avances, menos del 50% de participantes respondió que existen política de diversidad e inclusión, revisiones regulares de rendimiento y desarrollo, capacitación en diversidad e inclusión (26.09%); y capacitación para gerentes y personal senior (25%) en sus instituciones de trabajo. Por lo que es necesario continuar con la implementación de políticas e iniciativas de igualdad de género como parte de la cultura organizacional.

Repensar el mito de la meritocracia para buscar estrategias nuevas

Al contrario de lo que muchos afirman, el talento y el trabajo duro no son suficientes para el éxito profesional y/o económico. Es evidente que la brecha económica desequilibra el punto de partida a nivel individual, distorsionando la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, en el caso de la abogacía, ser asertivo/a, poseer habilidades oratorias, saber cómo autopromocionarse, y tener acceso a redes profesionales sólidas no necesariamente se obtienen en la universidad o recibiendo un curso académico. Además, habilidades blandas como adoptar una forma de vestir adecuada para la profesión y/o cómo comportarse apropiadamente en ciertas situaciones sociales, incluyendo entrevistas, confieren algunas ventajas que pueden reflejar cierto nivel socioeconómico.

En la fase dos (mesas redondas), todas las participantes enfatizaron que debería existir la meritocracia como punto de partida para ocupar puestos de trabajo con el/la mejor candidato/a. Sin embargo, el contexto en Guatemala destaca que a pesar de que las mujeres representan el 51% de la población, más del 70% trabajan en el sector informal, lo que incrementa la vulnerabilidad e inseguridad laboral y económica. Estos datos indican que en Guatemala no existe la igualdad de condiciones; ni todas las personas tienen el mismo punto de partida en su vida profesional, académica, y/o social. En este contexto, es importante eliminar la meritocracia para buscar nuevas estrategias y soluciones que permitan a las mujeres el ejercicio de su profesión y acceso igualitario a las oportunidades de crecimiento. Es importante continuar con los procesos de concientización, que permitan reconocer la discriminación y los prejuicios para enfrentarlos de forma estructurada, sistemática y consistente.

La adopción de medidas afirmativas es importante para corregir la distorsión creada por la desigualdad histórica, social y económica que limita las oportunidades de las mujeres. Hubo una división entre las participantes, aquellas en favor y en contra de las medidas afirmativas para alcanzar la igualdad. Sin embargo, debido al limitado entendimiento de este tipo de políticas es importante desarrollar una campaña educativa sobre lo que significa implementar este tipo de política. Existen otras experiencias en América Latina, como el caso de Chile con relación a las cuotas; no obstante, el contexto chileno no se compara con la situación de la mujer guatemalteca (nivel educativo, económico, laboral, índice de femicidios, etcétera).

Enfrentar los micromachismos y microagresiones de forma unificada, segura, estructurada, y sistemática

Los micromachismos tienen un efecto pernicioso a nivel individual y colectivo. Más allá de las estrategias defensivas, lo fundamental para combatir esta realidad es romper el silencio, confrontarlos para impedir que erosionen los derechos, así como generar lazos de solidaridad entre mujeres y hombres para enfrentarlos colectivamente. Sin embargo, debido a la violencia imperante en el contexto de Guatemala, es importante que esto se realice de forma paulatina, segura y colectiva. Algunas sugerencias de cómo enfrentarlos mencionadas por las participantes en la encuesta y en la investigación:

- No reírse si se hacen comentarios inapropiados y/o humillantes sobre las mujeres, lo que no es evidencia de falta de sentido del humor, sino más bien busca generar cambios hacia una cultura de respeto que no tolera el menosprecio,

el estereotipo y la discriminación. Buscar fuerza en la unidad del grupo para confrontar con más efectividad la situación, con la participación y apoyo de los hombres.

- Concientizar a los colegas hombres para que miren la igualdad de género como algo que les trae beneficios; podría ser a través de mensajes y estudios de caso donde se demuestre el valor añadido de la equidad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, tener acceso a la salida de paternidad le daría oportunidad de tener tiempo de calidad con la familia, así como mejorar su salud física y mental. Hay que involucrar a los hombres y a las mujeres en las estrategias de cambio.
- Los micromachismos y las microagresiones pueden ser eliminados. Hay que llevar un registro de ejemplos de micromachismos y microagresiones para identificar esas actitudes fácilmente y para no caer en la trampa de la duda o la manipulación, ya que estos comportamientos no deberían tolerarse, porque no son “naturales y normales”.
- Apoyar a las mujeres con herramientas de autoprotección ya que los micromachismos y las microagresiones socavan la autoestima. Es recomendable brindar capacitaciones a las mujeres para que aprendan a demandar sus derechos, no bajar la guardia, y generar solidaridad con otros colegas en la oficina. Cuando veamos una mujer a quien se le estén vulnerando sus derechos debemos apoyarla para que no se sienta sola y/o aislada.
- Confrontar los comentarios sexistas a través del humor. El humor es una herramienta muy poderosa, capaz de convertir los problemas más complejos, las heridas más profundas o las situaciones más incómodas en una carcajada y un momento de complicidad. Al utilizar el sentido del humor para contrarrestar los micromachismos y las microagresiones se pone en evidencia lo nocivo y fuera de contexto de los comentarios.

Incrementar la educación formal e informal como elemento transformador

“Deberían organizar congresos, pláticas y foros en donde se incentive la participación de abogadas mujeres para darse a conocer en el ámbito legal y con ello incentivar a dejar de lado los prejuicios de mujer = mamá, ama de casa.”

Comentario anonimizado

Las participantes reconocieron que en Guatemala no todas las personas tienen el mismo acceso a una buena educación, a un trabajo bien remunerado, a posibilidades de avanzar profesionalmente, y acceso a redes profesionales y sociales. Por lo tanto, se necesitan medidas afirmativas para alcanzar un nivel de paridad y así igualar el punto de partida para tener las mismas oportunidades.

Se necesitan estrategias para incrementar las oportunidades educativas (formales e informales) debido al impacto que esto tiene en el futuro de las mujeres. La educación permitirá negociar y mejorar sus oportunidades, para avanzar de forma individual y colectiva. Por ejemplo, cursar una maestría, acceso a oportunidades de trabajo bien remunerados, experiencias en el extranjero, buenas redes profesionales y personales impactan el avance de la mujer. Algunas iniciativas pueden ser:

- Compartir con otras mujeres utilizando nuevas tecnologías.
- Recibir capacitaciones en grupos para compartir los gastos de el/la entrenador/a. Si alguien recibe alguna capacitación, organizar una reunión para compartir la experiencia con otras.
- Buscar y proveer apoyo de tutorías, coaching y acompañamiento.
- Recibir y dar capacitación y concientización sobre los prejuicios y estereotipos.
- Fomentar oportunidades de intercambio entre mujeres donde se discutan temas clave.
- Persuadir a los bufetes donde trabajamos para que adopten políticas de género y se brinden capacitaciones a hombres y a mujeres.
- Desarrollar programas de becas para brindar oportunidades a mujeres con condiciones limitadas.

- Implementar campañas de concientización para animar a las mujeres jóvenes en las zonas rurales a que continúen estudiando y se preparen.

A largo plazo, trabajar en la implementación de proyectos de educación temprana donde los niños y las niñas reciban educación en igualdad de género, ya que la formación comienza desde temprana edad.

Invertir en el autocuidado

El autocuidado es reconocer que el bienestar también se extiende a la familia y a la comunidad, y que va más allá de suplir las necesidades básicas. Un tiempo de autocuidado para acciones y medidas que protegen la salud mental, física y emocional es muy importante para una vida personal y profesional más balanceada. Es vital recargar energía positiva que contribuya con el alcance de armonía y bienestar. Actividades de autocuidado incluyen consentirte haciendo algo que te agrada, prepararte en temas que te interesan, practicar un hobby o deportes, relajarte, leer un libro, pasar tiempo a solas o con amistades.

Invertir tiempo y esfuerzo en autocuidado también permite reflexionar sobre los micromachismos y las microagresiones, además de generar un proceso de empoderamiento que permita adoptar estrategias y desarrollar inteligencia emocional. Se necesita compartir y diseñar planes de autocuidado para evitar el burnout o síndrome del trabajador quemado (se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador).

También es importante cultivar las habilidades blandas, que son resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras. Dichas habilidades le permiten a una persona relacionarse y comunicarse efectivamente. Capacidades de expresión (clases de teatro para mejorar la voz, la seguridad, y la comunicación) son tan importantes como el desarrollo de las capacidades intelectuales (académicas). Otras oportunidades de desarrollo incluyen hacer espacios diarios de reflexión y capacitación sobre cómo construir una marca personal para identificar áreas donde es posible fortalecerse. Además, se necesita abrir más espacios para socializar y fomentar la solidaridad, de manera que se favorezca la interacción, los intercambios profesionales y de experiencias.

Algunas habilidades blandas más buscadas por las instituciones y empresas:

- Capacidad de solución de problemas al ser una persona proactiva y resolutiva.
- Buena comunicación para establecer eficiente intercambio entre colegas, jefes/as y clientes, lo que puede mejorar tus oportunidades personales y laborales.
- Buena organización que impacta positivamente los resultados laborales a través del orden y la puntualidad.
- Trabajo en equipo al demostrar la capacidad de desempeño eficiente en colaboración con otras personas.
- Pensamiento crítico para analizar, sintetizar y concluir, lo que mejora la capacidad de tomar decisiones, de acuerdo con la experiencia.
- Empatía, capacidad para interactuar con respeto y de acuerdo con normas de convivencia armónica con colaboradores, además de la capacidad para establecer alianzas. Ser una persona naturalmente introvertida no es malo.
- Creatividad e innovación para encontrar soluciones disruptivas a diversas situaciones, lo que cada vez es más valorado en el campo laboral, sin importar el área de trabajo.

Crear espacios de sororidad seguros de reflexión y diálogo para que se continúe aprendiendo de las experiencias y de sus propias historias

Cambiar sistemas globales arraigados como el patriarcado requiere ciertas herramientas y la sororidad puede ayudar a que las mujeres se sientan menos aisladas. La palabra sororidad se refiere a la relación de solidaridad entre mujeres en la lucha por su empoderamiento. Es importante establecer un diálogo permanente entre mujeres para compartir experiencias y potenciales soluciones. También es necesario generar consenso y encontrar puntos en común entre las abogadas para evitar la falta de unidad, ya que todas tienen el mismo objetivo —generar igualdad de género—, solamente hace falta ponerse de acuerdo en cómo alcanzar dicho objetivo.

Algunas recomendaciones para mejorar la sororidad:

- No criticar a otras mujeres por su vestimenta o su apariencia física, ya que refuerza la idea patriarcal de que las mujeres deben tener cierta imagen.
- Proteger a mujeres en contextos vulnerables y no juzgar para no quitar la responsabilidad de las manos del agresor y ponerla en manos de la sobreviviente de violencia.
- No permitir insultos sexistas y descalificantes que impidan la libertad de acción de las mujeres.
- Ser inclusivas y abrir los brazos a todas las etnias y clases sociales, lo cual nos empodera como mujeres porque nos vincula como parte de una comunidad y nos hace sentir apoyadas.
- Crear espacios seguros de sororidad donde se compartan experiencias, soluciones, y mejores prácticas. Esto también ayudará a incrementar las redes de apoyo y las profesionales, lo que permite involucrarse activamente en organizaciones y/o fundaciones.
- Aprender a validar a otras mujeres en su trabajo y no solo esperar recibir esta validación de los colegas hombres.
- Generar redes de desarrollo profesional, operativas, personales, y estratégicas para compartir experiencias en diversas áreas, lo que permitiría negociar mejores condiciones de trabajo, por ejemplo. Esto también ayudará en la coordinación y participación a nivel nacional para compartir información, eventos, etcétera.
- Buscar formas de reconocer a las mujeres que han sobresalido como forma de generar aspiraciones y modelos entre las mujeres.
- Aprender a dar oportunidad a otras mujeres de forma consciente, no condescendiente, especialmente aquellas que no cuentan con recursos económicos, como producto del sistema de discriminación.
- Generar concientización entre las mujeres ya que los prejuicios y/o estereotipos son nocivos como personas, como sociedad, y para el logro de la igualdad de género.

Liderazgo institucional como motor de la igualdad de género

“Es importante resaltar que las mujeres deben estar igualmente representadas en puestos de toma de decisión y manejo de recursos y no solamente llenar la cuota con mujeres en puestos menores, operativos y de labores de apoyo.”

Comentario anonimizado

Cuando existe una cultura institucional que discrimina a las mujeres, el equipo se topa con una situación donde no solamente las mujeres son las afectadas, ya que también las propias instituciones pierden talento de gran valor. La cultura de la institución se refiere al entorno y valores que tienen su origen en el contexto social; por ejemplo, si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres. Es importante reconocer la naturaleza del sector, por ejemplo, la abogacía refleja una jerarquía bien marcada, por lo tanto, el liderazgo institucional es vital para asegurar un cambio significativo y transformador. Por ejemplo, si los/as socios/as de la firma o las jefaturas de una institución dan un mensaje claro y fuerte respecto a que los comentarios misóginos y el acoso no se toleran, la probabilidad de lograr un ambiente de respeto es más alta.

El liderazgo institucional también sirve de protección a lo interno y externo de la organización, ya que empodera a la persona y clarifica la posición de la organización. Por ejemplo, algunas participantes comentaron que trabajar en organizaciones que tienen por mandato la promoción y defensa de los derechos humanos, o en una firma con clara posición sobre la igualdad de género, les sirve como protección en su interlocución externa.

Asimismo, el respaldo institucional y el liderazgo desde los/as socios/as es muy importante ya que ellos/as tienen la facultad de adoptar políticas que eliminen la impunidad y el silencio. Dichas políticas pueden ejecutarse a través de programas de cumplimiento (“cumplimiento de la normativa”) que faciliten la denuncia. Igualmente, es importante la creación de valores comunes no discriminatorios dentro de la institución donde todos/as se sientan con la adecuada identificación y valoración como profesionales y como personas. Además, los socios juegan un papel importante en

asegurar al cliente que están en buenas manos, así como empoderar a sus colaboradores.

Algunas sugerencias:

- Buscar el respaldo de socios/as y jefaturas en posiciones de liderazgo ya que enviará un mensaje claro de que la discriminación y misoginia no serán toleradas.
- El liderazgo institucional y de los socios/as es importante, así como el apoyo de otros colegas, hombres y mujeres.
- Plantear y negociar dentro de las instituciones y bufetes repartición equitativa de las tareas administrativas entre hombres y mujeres.

Aprender y compartir experiencias sobre la conciliación personal, familiar, y laboral

La conciliación personal, familiar y laboral garantiza:

- Que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar afecte negativamente las posibilidades de acceso al empleo y a puestos de responsabilidad.
- Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por ambos progenitores.
- Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

¿Quiénes deben participar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

- Las familias: los hombres y las mujeres compartiendo equitativamente las responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo con los roles de género preestablecidos. Esto es la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo. Del mismo modo, hijos e hijas deberán participar en las tareas domésticas y familiares de acuerdo con su nivel de responsabilidad y desarrollo.
- Las empresas: aplicando políticas de igualdad, e implementando medidas de conciliación laboral, personal y familiar con sus colaboradores.
- La administración pública: apoyando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y diseñando políticas públicas en beneficio del equilibrio entre lo laboral y familiar.
- Trabajadores y trabajadoras, ejerciendo su derecho a la conciliación de forma responsable.

Aprender a negociar con la pareja y establecer balance entre la vida familiar y profesional es esencial para capitalizar el talento de ambos en beneficio de toda la familia, además de reducir el problema de sobrecarga.

Campañas de concientización permanente en diversidad de temas

La mentalidad patriarcal no cambiará a menos que la cultura se alinee en torno a una nueva visión del futuro. Es imperativo crear permanentes campañas nacionales de concientización a través de diferentes medios de comunicación que promuevan la igualdad y el respeto mutuo entre hombres y mujeres. Dichas campañas deben realizarse en centros de estudio, universidades y en los lugares de trabajo, para brindar información de cómo contrarrestar el sexismo.

Estas acciones de difusión de la campaña pueden incluir:

- Cápsulas televisivas y radiales, además de campañas en medios escritos con fines explicativos e instructivos.
- Publicidad en la vía pública, cartelera y folletería que emplee lenguaje adecuado y claro.
- Redes sociales.

- Toda otra acción considerada oportuna para la difusión de soluciones a esta problemática social.

Temas de campañas pueden ser:

- Educación de género.
- Beneficios de la igualdad en la conciliación familiar y profesional.
- La maternidad no es un obstáculo.
- Flexibilidad laboral en beneficio de todos/as.
- Cambio del lenguaje para identificar los micromachismos y las microagresiones.

Estas campañas de incidencia y educativas motivarán a las instituciones a tener más liderazgo en los temas que afectan a las abogadas y abarcar más allá del ámbito laboral. Por ejemplo, algunas organizaciones e instituciones ya están implementando guarderías, para que las mamás y papás puedan llevar a sus bebés a la oficina, además de espacios en la oficina para lactancia.

El rol de los hombres como agentes de cambio

“Sensibilización tanto a mujeres como a hombres. La sensibilización importa mucho porque a veces los hombres se comprometen, pero la forma de actuar o tomar decisiones sigue siendo machista en su subconsciente. Ellos ni se dan cuenta de que predicán una cosa, pero hacen otra.”

Comentario anonimizado

Es importante que las parejas y compañeros de trabajo formen parte de este elemento transformador, donde los éxitos personales y profesionales se compartan, así como los aprendizajes en la conciliación familiar y profesional. La concientización de los hombres es vital para que se pueda avanzar exitosamente hacia la igualdad de género, que capitaliza el bien común. Asimismo, debemos empoderar a los hombres para que tomen la licencia de paternidad. Se necesita crear espacios de diálogos con los hombres para generar congruencia y que haya una lucha conjunta —edificar puentes, no brechas.

Un elemento importante que se compartió durante las mesas redondas fue el apoyo que brindan los

colegas hombres a las mujeres al darles espacio y apreciar su trabajo frente a los clientes. Los colegas deberán recibir capacitaciones de género, ya que este es un problema que afecta a hombres y mujeres.

Formación de mujeres líderes a quienes se puede aspirar como modelos

Formar mujeres que modelen conductas a las que otras mujeres puedan aspirar. En Guatemala ya se ha demostrado que al apoyar a otras mujeres en el ámbito político y social es posible cambiar la percepción de la participación pública. Por ejemplo, varias participantes compartieron logros como en Izabal, donde dos mujeres abogadas son ahora diputadas y donde no existía un Tribunal de Femicidios, pero se logró incidir para su creación.

“El prototipo de la mujer exitosa es soltera y sin hijos; lo cual es totalmente irrealista y atenta contra los derechos ciudadanos de las mujeres. Es una forma de pensar que no tiene cabida en la sociedad moderna que estamos tratando de construir en Guatemala, donde todos tenemos algo que aportar.”

Comentario anonimizado

Concientizar a los clientes para que se aprecie la diversidad

Concientizar a los clientes y mejorar la relación con ellos/as para obtener mejor calidad de servicios y atención al cliente. Por ejemplo, a través de la creación de códigos de conducta donde los clientes saben exactamente qué y cuándo esperar de sus abogados/as. Esto ayudará a establecer una relación profesional de confianza, incluyendo claridad en las opiniones y consejos. Concientizar a los clientes para generar cambio de actitudes y mayor aceptación.

Buscar soluciones efectivas e innovadoras

“ En Guatemala, es difícil cambiar el estigma actual en las firmas y en los clientes. Existen charlas, conferencias y material de soporte, pero lamentablemente en la práctica no existe un apoyo real para promover a las mujeres. Al contrario, una se enfrenta y está obligada a convivir en un sistema machista en todos los ámbitos; por ejemplo, en las firmas, juzgados, reuniones con clientes, entre otros. El esfuerzo debe ser integral.”

Comentario anonimizado

Las abogadas se han visto forzadas a formar sus propias firmas. Estas soluciones deberían asegurar igualdad de género para evitar que se repliquen patrones discriminatorios.

Existen bufetes que ya han adoptado políticas relacionadas con la igualdad de género, así como igualdad de beneficios en los salarios y por capacidades, pero no son la norma, así que visibilizar esta contribución al crear un estándar de reconocimiento es de vital importancia.

“En mi bufete, el tema de la igualdad de género ya está bien avanzado, ya que se tienen las políticas, departamento de inclusión y diversidad, así como mecanismos de denuncia anónima.”

Comentario anonimizado

Hubo un consenso entre las participantes que a nivel institucional se necesita organizar reuniones presenciales para mantener el espíritu de trabajo en equipo, lo que asegura el esfuerzo colaborativo. De tal forma, los equipos podrían tener por lo menos un día de trabajo en la oficina para preparar y discutir casos, intercambiar opiniones,

etcétera. También se necesita más capacitación en planificación y manejo del tiempo.

Eliminar y/o reformar leyes discriminatorias, realizar propuestas y facilitar la creación de códigos de conducta

Crear legislación no discriminatoria acompañada de sistema claros y efectivos de denuncia, así como la implementación de códigos y manuales para eliminar la discriminación, el prejuicio y el estereotipo. Impulsar las políticas de inclusión. Promover cambios legislativos. La creación de la Secretaría Presidencial de la Mujer ha ayudado a sensibilizar y continuar modificando estos sesgos, ya que tiene el propósito de asesorar y coordinar políticas públicas para promover el desarrollo integral de la mujer guatemalteca.

Cero tolerancia al acoso sexual

Cero tolerancia al acoso, incluyendo buscar legislación que penalice esta práctica nociva.

El rol de las instituciones debería ser disciplinar por acoso sexual, así como promover mecanismos para denuncias anónimas, lo que enviará un claro mensaje de rechazo a este tipo de comportamiento.

Mejorar las métricas de evaluación

“ Todos y todas deben ser evaluados conforme a sus capacidades profesionales e intelectuales, pero con un rango limitado de condiciones laborales, tomando en consideración tiempo de trabajo, experiencia y otros.”

Comentario anonimizado

En la fase uno (la encuesta), las personas encuestadas enfatizaron que muchas mujeres se ven forzadas a enfrentar o adaptarse a un sistema laboral diseñado en función de los hombres, el cual resulta incompatible con la inclusión de la mujer. Las personas encuestadas dijeron que se necesitan nuevas métricas sin sesgos para evaluar a las y los empleados por ejecución y no por horas laboradas.

“Existen habilidades o temas en los que normalmente las mujeres contribuimos más que deben ser tomados en cuenta en las métricas, pues una métrica por hora facturable normalmente deja fuera la posibilidad de tener vida familiar o poder como mujeres ayudar en el hogar.”

Comentario anonimizado



Esto fue confirmado por las participantes de la fase dos (las mesas redondas), quienes confirmaron que cambiar las métricas de evaluación por resultados y capacidad, para incluir no solo cantidad, sino también calidad, permitirá mejor reconocimiento de las habilidades y el compromiso de las abogadas hacia sus clientes. Las decisiones deberían estar fundamentadas en claros parámetros de rendimiento.

El rol del Colegio de Abogados en la igualdad de género

En la fase uno, las personas encuestadas reconocieron que a pesar de que existen charlas, conferencias y material, lamentablemente en la práctica no existe un apoyo real y sostenible para promover a las mujeres dentro del sector legal. Es tarea del Colegio de Abogados de Guatemala apoyar a sus miembros, sin discriminación y con inclusión, para ser un ente transformador en favor de la igualdad de género. Es importante que el Colegio tenga más apertura en las elecciones de sus representantes y promueva la participación sustantiva para ser más representativos, diversos e inclusivos.

15. Propuestas y potenciales soluciones relacionados con el trabajo flexible

“Debería haber cambios estructurales en la sociedad con relación a la doble carga familiar y profesional. Si eliges trabajo parcial, a pesar de que te permite flexibilidad, ¡recibes menos remuneración y a menudo terminas trabajando el mismo tiempo para compensar que no estás en la oficina!”

Comentario anonimizado

Tipos de trabajo flexible identificados

En Guatemala, ya existe la modalidad de trabajo flexible y se expresaron variantes que no están estandarizadas dentro de la profesión. Por lo tanto, el valor laboral y personal de esta práctica no ha sido cuantificado de forma sistemática. Sin embargo, hubo consenso entre las participantes en que el trabajo flexible facilita el balance profesional y personal, y contribuye con la igualdad de género. Es importante aclarar qué significa el trabajo flexible, así como brindar estructura y transparencia en su aplicación. Cuando se apliquen políticas de trabajo flexible, se deben de identificar las diferentes variantes, la estructura y las condiciones para balancear el costo vs. la oportunidad. El trabajo flexible puede implementarse efectivamente a través de un proceso de inducción.

Para que funcione adecuadamente, el trabajo flexible necesita ser incorporado, administrado y estructurado sistemáticamente en toda la organización. Lo que permitirá prevenir la sobrecarga de trabajo y/o familiar, así como un potencial abuso de este mecanismo. Existen infinitas posibilidades de trabajar de forma flexible, la clave es analizar las necesidades del equipo y diseñar un plan que garantice la viabilidad del proyecto. Para implementar políticas flexibles es vital un cambio cultural en la organización que genera la confianza para la gestión por objetivos.

Los tipos de trabajo flexible más comunes

1. **Flexibilidad en el lugar de trabajo (o trabajo remoto)** donde no existe restricción en la ubicación física. Algunas de las opciones:
 - Trabajo desde casa de forma remota conectado a la red de la oficina.
 - Trabajar desde una ubicación satélite designada por la firma, pero no con el resto del equipo en las oficinas centrales.
 - Variar la localización del trabajo durante el año, por ejemplo, seis meses en una ciudad y seis meses en otra.
 - Trabajo nómada sin una ubicación fija.

La provisión de computadoras, teléfonos y otros equipos técnicos permitirá el trabajo flexible, mientras se mantiene contacto con colegas, clientes y acceso a un sistema de oficina central.

2. **Flexibilidad en el horario o volumen de horas de trabajo**

Esto ocurre cuando un colaborador o colaboradora tiene cierta capacidad para elegir cuándo comenzar y finalizar el trabajo, normalmente dentro de ciertos límites preestablecidos. Puede haber horas en las que los empleados deben estar presentes en el trabajo, pero las horas restantes se pueden recuperar dentro de los límites que se adapten al empleado.

Otros ejemplos de flexibilidad en el horario o volumen de horas de trabajo:

- Cubrir una posición de trabajo completo con dos o más personas a trabajo parcial que se coordinan para llevar a cabo las funciones.
- Establecer acuerdos respecto a una duración específica que respondan a necesidades concretas.

3. **Flexibilidad en tiempo libre en lugar (time off in lieu - TOIL)**

Cuando el personal de la organización trabaja más de las horas establecidas, normalmente para satisfacer un aumento en la demanda o actividad, pueden acumular el tiempo adicional que han trabajado y optar por tomar el tiempo libre

equivalente en un trabajo normal alternativo. Los días disponibles para tomar (TOIL) generalmente se encuentran dentro de los límites o criterios acordados.

4. Flexibilidad en la relación contractual

Algunos ejemplos de los contratos que promueven la flexibilidad laboral:

- Los contratos a tiempo parcial, con horarios reducidos o menos días a la semana.
- Los contratos para realizar una obra o servicio determinado, con un objetivo de rendimiento; no hay horas fijas y depende del empleado completar el trabajo para lograr el objetivo.
- Los contratos mercantiles o proyectos con profesionales autónomos, empresas, donantes, etcétera, que dependen del tipo de trabajo a realizar.

Vale la pena enfatizar que el trabajo contractual de tiempo parcial o por contratos, puede significar un futuro de trabajo precarizado para las mujeres, ya que limita las provisiones sociales, el acceso a la recreación y a un futuro profesional estable. La flexibilidad contractual puede contribuir con disfrazar la explotación laboral, y vulnerar los derechos humanos de las mujeres.

5. Pausas profesionales

Cuando un empleado o empleada se toma un descanso en su carrera, puede definirse como año o tiempo sabático. El año sabático normalmente se ofrecen como un beneficio laboral después de varios años consecutivos de servicio a definir en la entidad contratante. Las pausas profesionales han demostrado que son muy eficaces para brindar a los empleados la oportunidad de recuperación, de conseguir una calificación académica, así como ampliar sus perspectivas, de modo que regresan a su trabajo con una actitud y energía renovadas.

Principios para la aplicación de un trabajo flexible responsable

Mientras el profesional consigue el equilibrio entre su vida personal y profesional, las empresas y organizaciones se favorecen con el impacto positivo en la motivación y la productividad del equipo. En un futuro no muy lejano, estas y otras soluciones de flexibilidad serán clave para atraer talento.

Sin embargo, hubo consenso en las mesas redondas respecto a que se necesita establecer un criterio claro sobre quién tiene acceso al trabajo flexible y si hay que considerarlo como un beneficio laboral que ofrece la firma, compañía y/o institución para incrementar el compromiso y la lealtad de sus colaboradores. El trabajo flexible también puede ofrecerse para atraer talento. Hay que tomar en

cuenta que algunas personas no podrán tener acceso a cierto tipo de trabajo flexible debido a la naturaleza de sus asignaciones. Por ejemplo, los recién graduados necesitan un nivel de supervisión y presencialismo para obtener la experiencia que necesitan.

Mejor entendimiento del trabajo flexible

Esto se puede realizar a través de campañas de concientización que contribuyan con el bienestar de todo el sector. Asimismo, más flexibilidad en horarios es importante para las labores que pueden generar más lealtad, alto desempeño laboral, y motivación. Es necesario concientizar a los clientes para que aprendan a valorar el equilibrio vida-trabajo y así manejar mejor sus expectativas.

Nuevos indicadores clave de rendimiento

Existen estudios y propuestas sobre la evaluación de la productividad en el ejercicio de la profesión legal bajo métricas que no sean solamente basadas en las horas de trabajo. El principio en la aplicación de un trabajo flexible debería ser con base en resultados, donde las métricas se basan en las horas que se invierten, por lo tanto, se necesitan indicadores de eficiencia adicionales. Consecuentemente, es necesario establecer nuevas métricas de productividad, como indicadores clave de rendimiento (KPIs), considerando otros factores como la satisfacción del cliente, profesionalismo, nivel académico, desarrollo de negocios, la administración y el manejo del personal. Asimismo, otras áreas como el trabajo probono debería tomarse en cuenta y contribuiría con la modernización de las métricas del desempeño laboral, ya que estas actividades contribuyen con la imagen y posición del bufete.

“Cambiar la cultura en la familia y en la profesión son clave para un mejor balance entre el hombre y la mujer. La pareja debe repartirse el trabajo 50/50.”

Digitalizar ciertos procesos legales e invertir en el desarrollo de capacidades tecnológicas

Algunas participantes en las mesas redondas comentaron que la virtualidad ha permitido más participación de las víctimas/sobrevivientes de violencia, ya que facilita las deposiciones, y ha permitido mejor coordinación interinstitucional, ya que el personal es insuficiente y participar por medios virtuales reduce la dificultad de traslado. Es necesario trabajar como país para asegurar el acceso equitativo a la conectividad.

Para cumplir ciertos procesos burocráticos es necesario que algunos procesos legales, como

los timbres, puedan pagarse en línea para ahorrar tiempo e incrementar la efectividad. Las instituciones deberán invertir y mejorar el funcionamiento y accesibilidad de la infraestructura tecnológica incluyendo la conectividad e inversión en nuevas tecnologías (como google drive), que puede ahorrar tiempo y dinero en ciertos procesos. Esto incluye acceso a sistemas informáticos en la ciudad y en otras área, incluyendo acceso a internet y a computadoras.

Hoy día existe software que funcionan como herramientas administrativas que permiten controlar el trabajo flexible, así que invertir en estructurar administrativamente los procesos trae un valor agregado.

La modalidad virtual contribuye con retener y atraer talento. En el ámbito institucional, existen desafíos relacionados con la disponibilidad de equipos, infraestructura tecnológica y capacitación en nuevas tecnologías, sobre todo en el ámbito público de las instituciones de justicia y seguridad. El uso de la tecnología puede facilitar el acceso a la justicia, ya que el manejo de algunos expedientes en papel se dificulta debido a la falta de fotocopadoras y otra infraestructura técnica. Por ejemplo, el acompañamiento de personas mayores en el uso de la tecnología cuando están en la Corte podría contribuir con maximizar la eficiencia en la implementación de la justicia.

Invertir en fortalecer la comunicación dentro y fuera de la organización

La tecnología beneficia, pero también complica las relaciones de equipo, ya que hay más oportunidad de malentendidos.

Trabajo flexible para todas las personas

Hubo consenso en que el trabajo flexible debe estar disponible sin importar género, estatus marital y/o social, y familiar.

Norma jurídica para el establecimiento del trabajo flexible

Todavía no existe una norma jurídica que respalde el trabajo flexible. Los contratos del sector público, bajo el renglón 029 no establecen horario de entrada y salida, lo que vulnera el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas.

“El trabajo flexible promueve la productividad, permite ser mamá y tener una vida, hacer cualquier otra actividad que necesite. Eso repercute en su buen trabajo. Esto me ha permitido ser mejor mamá, mejor mujer y profesional.”

Comentario anonimizado

Algunos principios operativos de aplicación:

- Establecer un horario a medida en el que cada profesional lo diseña según sus necesidades personales y las de su posición.
- Trabajar por objetivos, con fechas de entrega y con un horario flexible según el cumplimiento del calendario.
- En el caso de trabajar en una ubicación concreta, flexibilizar la hora de entrada y salida ofreciendo un rango amplio para desarrollar el trabajo.
- Concentrar las horas de trabajo en menos días laborables, ya sea por motivos personales o por jornadas que se extienden en determinados días.
- Ampliar las horas de trabajo de lunes a jueves para finalizar la jornada el viernes al mediodía.
- En el caso de trabajos por turnos, establecer acuerdos que faciliten la conciliación personal y profesional sin afectar el desempeño.
- Flexibilidad en la hora de tomar los descansos durante la jornada de trabajo.

16. Propuestas y potenciales soluciones relacionadas con la brecha salarial

- Aumentar e invertir en la creación de redes profesionales y personales.
- Redactar el currículum vitae de acuerdo con el trabajo al que se aplica.
- Más investigación sobre el tema de la brecha salarial, ya que no hay suficientes datos estadísticos, aunque es un área importante.
- Establecer métricas salariales.
- Adoptar políticas salariales claras con escalas y descripciones de trabajo.
- Establecer parámetros claros para medir cuando se decide sobre un nuevo/a socio/a de acuerdo con la criterios académicos, de experiencia laboral, y de calidad profesional.
- Capacitar sobre cómo negociar mejores salarios.

17. Recomendaciones

A nivel personal

- Invertir en el autocuidado y tomar medidas que protegen la salud mental, física y emocional para tener una vida personal y profesional más balanceada, además de recargar energías y contribuir con la armonía y el bienestar. Elaborar planes de autocuidado para responder adecuadamente a las demandas de la conciliación personal, laboral y familiar.
- Realizar terapias y formación continua y permanente para el autocuidado físico y mental, ya que los micromachismos, las microagresiones, la discriminación y los estereotipos impactan negativamente la autoestima, la confianza y la credibilidad.
- Aprender a conocer y valorar el talento propio a través de ejercicios de autoconocimiento para valorarse frente a los demás.
- Fortalecer capacidades blandas, no únicamente en los temas de especialización del Derecho y de derechos humanos, sino también en la comunicación, la negociación, la diplomacia y el liderazgo.
- Apoyar el empoderamiento de las mujeres con se que trabaja, y establecer respeto mutuo, aprendiendo a valorar talentos y contribuciones, más allá de las jerarquías.
- Crear espacios de sororidad seguros, de reflexión y diálogo para que se continúe aprendiendo de las experiencias y de sus propias historias, y en particular hacia las mujeres indígenas y aquellas con limitadas oportunidades. Esta sororidad debería generar redes de apoyo, con el objetivo de posicionar medidas afirmativas y en defensa de los derechos humanos de las mujeres.
- Compartir experiencias de acoso y estrategias de cómo enfrentar estas situaciones para no sufrir en silencio y/o en aislamiento. El secreto y el silencio contribuyen con perpetuar la impunidad y la continuación de estos comportamientos inaceptables y perniciosos.
- Identificar y eliminar prejuicios conscientes/ inconscientes a través de capacitaciones individuales y colectivas. Generar un debate que permita discutir estos temas.
- Enfrentar los micromachismos y las microagresiones de forma segura, coordinada, consistente y sistemática. Establecer un diálogo con otras mujeres y con los hombres para

intercambiar ideas sobre cómo enfrentarlos individual y colectivamente.

- En el trato profesional con hombres, tanto clientes como colegas, establecer parámetros profesionales fundamentados en el respeto a través de una comunicación asertiva, clara, diplomática y directa.
- Mejorar las habilidades de negociación de salarios u honorarios profesionales, a través de discusiones sobre mejores prácticas y estudio de casos. Analizar el lugar de trabajo cuidadosamente para identificar los elementos clave en la negociación salarial. Establecer y cultivar redes personales, profesionales y estratégicas.
- Establecer mesas de discusión para conversar sobre temas diversos, libros, y compartir experiencias.

A nivel institucional / despachos

- Adoptar prácticas y culturas de trabajo más flexibles, así como políticas y / o iniciativas que promuevan la diversidad, inclusión y la igualdad de género, como:
 - Política de trabajo flexible
 - Política de diversidad e inclusión
 - Revisiones regulares de rendimiento y desarrollo
 - Capacitación en diversidad, inclusión e igualdad de género a todos los niveles y para todas las personas
 - Programas de capacitación integral que incluye el desarrollo del liderazgo.
- Ampliar las métricas de productividad para incluir actividades menos visibles, como la contratación, el coaching, las tutorías, el trabajo pro bono, el desarrollo de negocios, que tomen en cuenta las nuevas formas de trabajo flexible.
- Introducir nuevas formas de hacer crecer las redes y los eventos profesionales que sean inclusivos y neutrales para integrar a las mujeres.
- Introducir procesos de selección transparentes, no discriminatorios e inclusivos adoptando nuevas formas de reclutamiento (selección ciega).

- Eliminar los prejuicios conscientes/ inconscientes dentro del lugar de trabajo a través de un liderazgo asertivo institucional y acciones positivas que refuercen mensaje de intolerancia a los comentarios sexistas, el acoso sexual, los micromachismos y las microagresiones.
- En las entrevistas de trabajo, eliminar las preguntas diferenciadas entre hombres y mujeres que refuerzan los estereotipos y criterios de selección. Por ejemplo, asegurarse de que no se pregunta sobre el plan de vida, si están embarazadas, si tienen hijos o hijas, etcétera.
- Cambiar la cultura organizacional para una mejor aceptación del trabajo flexible, para que no se convierta en un detonante de otro tipo de discriminación entre la situación personal relacionada con el estado civil, con hijos/as y sin hijos/as.
- Cuando se apliquen políticas de trabajo flexible, es importante clarificar qué significa, así como darle una clara estructura y transparencia en su aplicación; por ejemplo, las diferentes variantes, la estructura y las condiciones.
- Facilitar el espacio para denunciar acoso sexual dentro del espacio institucional.
- Establecer perfiles de trabajo generales sin poner atención al género, sino atender a las capacidades y honorarios fijos.
- Realizar una distribución más equitativa de las actividades de administración compartidas, con base en negociaciones con los y las profesionales que integran el equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo deberían estar compuestos por diversidad de personas de distintos géneros, edades y orígenes étnicos.
- Es necesario manejar nuevos mensajes con el cliente para que se valoren los conocimientos y experiencias de las mujeres.
- Campañas de concientización permanente para que se aprecie la diversidad tanto en las relaciones internas como en la relación con los clientes. Asimismo, generar campañas en las zonas rurales para motivar a las abogadas jóvenes a que continúen estudiando y preparándose.

A nivel social y/o legislativo

- Propiciar alianzas estratégicas con otras organizaciones y sectores que permitan construir un movimiento coordinado, coherente y de largo plazo con el objetivo de alcanzar la paridad y la igualdad de género.
- Incorporar a los hombres en programas sobre las nuevas masculinidades; lo que permita hacerlos conscientes de los micromachismos y los prejuicios de género.
- Involucrarse en la participación de espacios que permitan a las mujeres tener una voz de representación a todo nivel.
- Continuar posicionando en la legislación nacional el acoso sexual como una forma de violencia en contra de las mujeres.
- Promover la apropiación de las luchas históricas de las mujeres como pioneras en el ejercicio de la función legal, a través de la sistematización de las historias de mujeres emblemáticas.
- Apoyo a las iniciativas de ley que promueven los derechos humanos de las mujeres, desde el grupo de abogadas y organizaciones no gubernamentales.
- Incentivar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo no remunerado. Promover el respeto a la vida familiar y laboral.
- Aplicar las leyes de paridad de forma temporal, hasta alcanzar la igualdad.
- Crear una iniciativa de ley desde las organizaciones de mujeres para regular el trabajo flexible y que garantice los derechos laborales de las mujeres (con base en los derechos ganados).
- Abogar por la eliminación de códigos civiles y penales, así como leyes discriminatorias y realizar propuestas que incluyen la creación de códigos de conducta.
- Abogar por la intolerancia al acoso sexual.

A nivel de la profesión

- Impulsar una agenda temática de interés común para las mujeres abogadas en el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.

- Realizar acciones de sensibilización que permitan contrarrestar el falso sentimiento de igualdad en las mujeres jóvenes. Es necesario continuar sensibilizando y visibilizando para inspirar cambios.
- Campañas de denuncias creativas para hacer notar los temas. Se hicieron sugerencias basadas en otras campañas que tuvieron éxito. Por ejemplo, algunas participantes comentaron que colocaron brasieres en un hospital público donde el director era acusado de violación y violencia sexual hacía varias mujeres.
- Crear redes internacionales de trabajo para las mujeres en el ejercicio de la abogacía.
- Incidir en la mejora de la tecnología desde la cultura y el aprendizaje. Implementar planes que permitan informar por qué la tecnología es importante, además de programas de acompañamiento para el uso de la tecnología que tomen en cuenta el contexto cultural de las comunidades.
- Para reducir la brecha salarial es necesario trabajar desde los aspectos estructurales de desigualdad para las mujeres: educación, salud, participación política, etcétera.
- Definir parámetros de eficiencia que actualmente no existen para medir el trabajo flexible.
- Hacer análisis interseccional porque la discriminación de las mujeres en el ejercicio de la profesión legal tiene que ver con la clase socio-económica. Es necesario contar con el conocimiento sobre cómo opera el patriarcado, el clasismo, la discriminación por imagen y por edad para superar dichas prácticas.
- Adoptar la posición de intolerancia al acoso sexual dentro de la profesión.