

## Acoso sexual en Guatemala

Ante la falta de regulación expresa del acoso sexual o no reconocimiento del delito, no existen estadísticas oficiales en el Ministerio Público a la fecha, aunque denuncias de trabajadoras evidencian que es una conducta recurrente en el ámbito laboral.

La Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala<sup>1</sup>, reconoce que tanto el acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo son problemáticas que enfrentan personas trabajadoras en las Instituciones del Estado. Y aun cuando no se cuenta con datos específicos, es una realidad que afecta principalmente a las mujeres. Ambos tipos de acoso tienen repercusiones a nivel individual, colectivo, institucional y social, por lo que el reconocerlo abre una puerta de prevención y su correcto abordaje<sup>2</sup>.

Define Acoso sexual en el ámbito del trabajo, como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Se puede realizar una sola vez o de forma repetitiva, entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

Además, el “Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público”, establece disposiciones para atender situaciones de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, con el fin de garantizar la atención adecuada a la persona denunciante, a la denunciada y a otras que puedan intervenir en los procesos de investigación y una posible sanción; quienes deberán ser objetivos en el marco de su aplicación, siendo garantista de los derechos humanos.

No obstante, en las maquilas en una realidad de acuerdo a organizaciones de mujeres y defensoras de derechos laborales. Es frecuente encontrar quejas de trabajadoras por acoso sexual, pero la necesidad del trabajo, la naturalización del hecho y principalmente, en situaciones complejas donde hay supervisores involucrados afectando a varias mujeres, eso provoca mayor temor entre las trabajadoras. En las maquilas, generalmente se sabe todo entre ellas, así que el cargo que ocupa el acosador y el número de afectadas, desmotiva a denunciar. Especialmente cuando son mujeres indígenas, es más evidente la timidez y la negación para atreverse a relatar el acoso. Es necesario mayor capacitación a todos los niveles al interior de las maquilas, pero especialmente entre las trabajadoras de Guatemala para darles herramientas y que puedan reconocer el acoso sexual.

De acuerdo a la Política Pública contra la Violencia Sexual en Guatemala 2019-2019, la situación laboral de las víctimas de violencia sexual de acuerdo a la ENSMI 2014-2015, muestra que las empleadas con remuneración reportan mayor porcentaje respecto a las

---

<sup>1</sup> [Seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Guía-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ambito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf](https://www.seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Guía-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ambito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf)

<sup>2</sup> Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019 Recuperado en <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>

“empleadas no por remuneración” y las que se reportan como no empleadas: 11. %, 9.9% y 5,9%, respectivamente; esto último pareciera apuntar que las mujeres con ingresos propios o empleadas están más expuestas a la violencia sexual<sup>3</sup>.

Para avanzar en la evidencia de la problemática de acoso sexual, es de suma importancia la aprobación del Convenio sobre violencia y el acoso, 2019 (número 190), adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019, pero Guatemala se ha negado a adherirse.

El ámbito de aplicación del convenio es el lugar de trabajo en instituciones públicas o en empresas privadas. Determina que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad; que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica; y reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas.

Esta convención define como violencia y acoso en el mundo del trabajo (art.1):

- a. un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b. Violencia y acoso por razón de género, designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Agrega que la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (art.2); una evidencia de preocupación por sancionar la violencia en los centros de trabajo de parte de las autoridades debería ser prevenir y sancionar el acoso laboral.