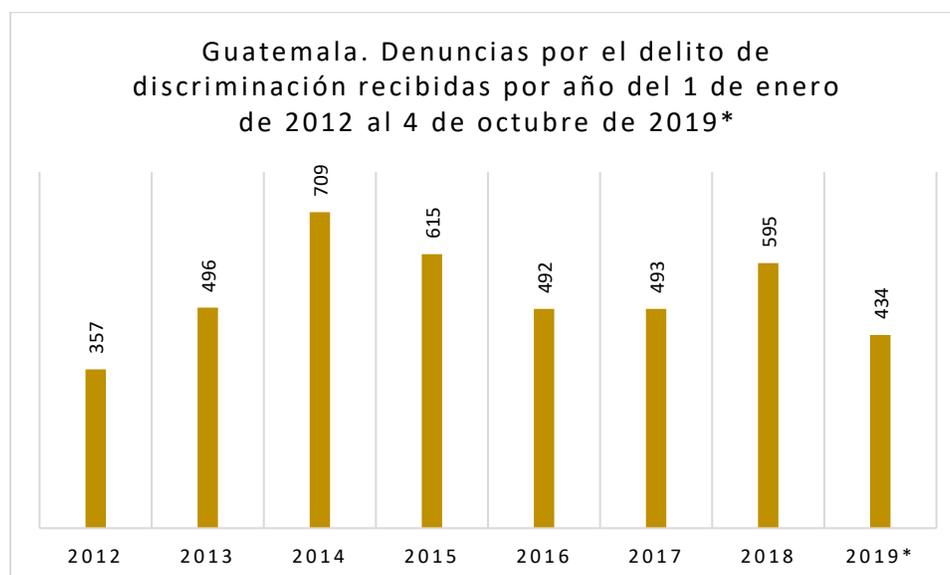


Discriminación laboral perpetúa desigualdades e inequidades en Guatemala

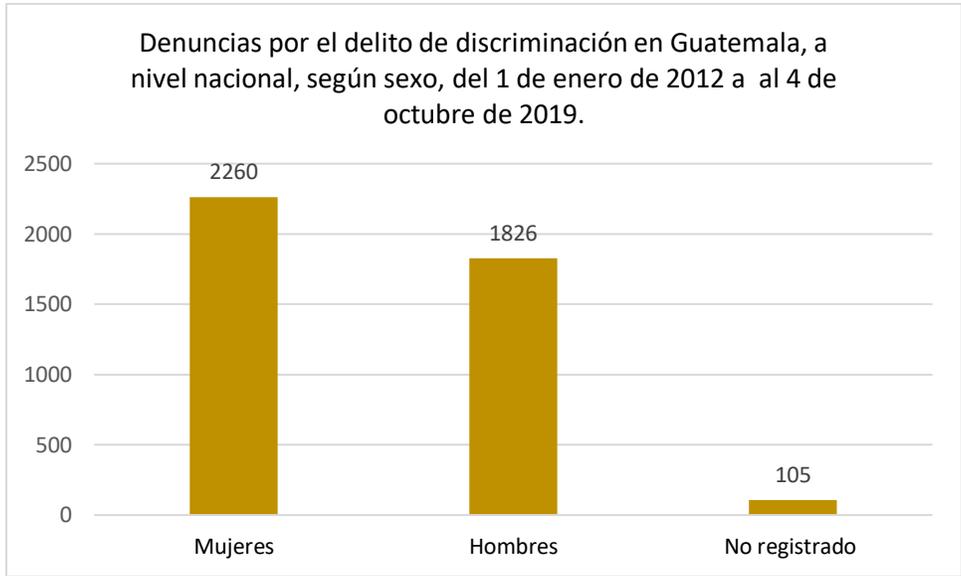
En Guatemala, predomina la discriminación por motivos de origen étnico y de género; también se registra discriminación por motivos de religión, discapacidad, o vivir con VIH/SIDA. Las estadísticas y los registros de las instituciones – aunque pocos – dan cuenta de esta realidad.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW reconoce que “Las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad y del respeto de la dignidad humana. Con relación a la discriminación, en el siguiente gráfico se puede apreciar que entre el 2012 y 2018 se registró un aumento del 66% de las denuncias interpuestas en el Ministerio Público (MP).¹



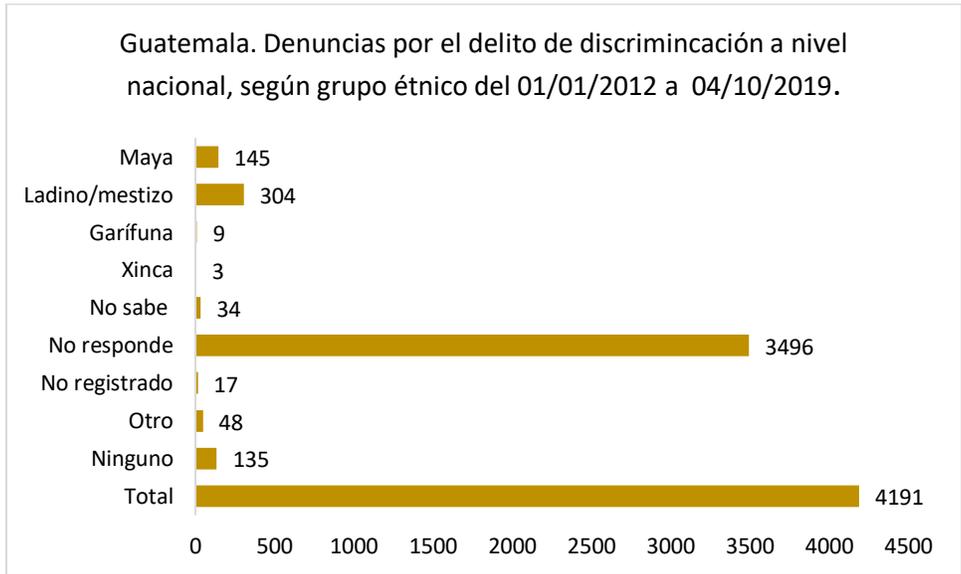
Fuente: Elaboración propia con datos de la PDH/Defensoría de la Mujer, publicados en el informe sobre el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW (2019).

¹ PDH. 2019. Informe sobre cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW relativas al derecho de las mujeres a vivir sin discriminación y libres de violencia, por parte del Estado de Guatemala. Revisado en <https://guatemala.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Informe%20CEDAW%20PDH.pdf>



Fuente: Elaboración propia con datos de la PDH/Defensoría de la Mujer, publicados en el informe sobre el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW (2019).

Del total de las denuncias por el delito de discriminación recibidas por el Ministerio Público, de 2012 a 2019, el 53.9% corresponde a mujeres, mientras que el 43.56% a hombres. Este dato puede evidenciar que las mujeres son las más afectadas por la discriminación en el país. El 2.5% de las denuncias registradas no identifica el sexo de las personas denunciadas.



Fuente: Elaboración propia con datos de la PDH/Defensoría de la Mujer, publicados en el informe sobre el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW (2019).

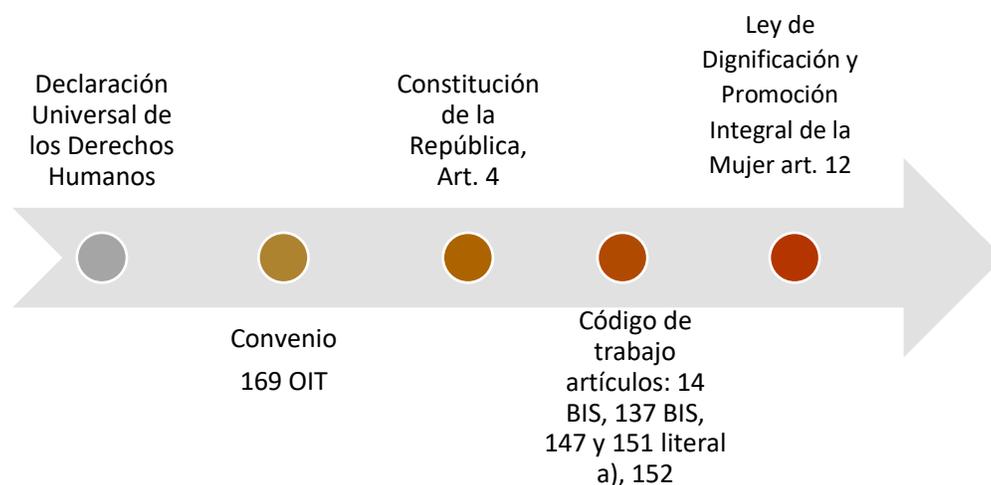
Del total de las denuncias recibidas por discriminación en el Ministerio Público, de 2012 a abril de 2019, más del 83% no identifica la pertenencia étnica de las personas agraviadas, aspecto que limita un análisis objetivo del impacto diferenciado de la discriminación según pertenencia étnica de la población.

Aunque la estadística presentada no refleja que la discriminación se haya dado en el ámbito laboral, es una evidencia importante que dejan las personas que sufren y denuncian la discriminación.

Con respecto a la discriminación en materia de empleo y ocupación, se puede afirmar que esta restringe y coarta la libertad de las personas para aplicar y obtener el trabajo que se desea; en consecuencia, esto genera desigualdades en el mercado de trabajo y coloca a las personas trabajadoras en situación de desventaja.

La discriminación laboral puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca el acceso a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador y trabajadora de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. ²

Guatemala. Normativa para eliminar la discriminación laboral



² SAUMA, P. 2004. Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Revisado en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100004

Guatemala cuenta con normativa local e internacional que regula y prohíbe la no discriminación, empezando con lo enumerado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT- así como lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4: “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad...”.

El Código de Trabajo regula la prohibición a la discriminación ya sea por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica incluyendo la prohibición a patronos a anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas dichos motivos, así como la protección adecuada para las mujeres y menores de edad de conformidad con su estado físico y desarrollo intelectual y moral. Los artículos que aplican del Código de Trabajo serían: 14 BIS, 137 BIS, 147 y 151 literal a). Sin embargo, el tema de discriminación sigue siendo muy latente.

En la reciente “Investigación sobre ruta crítica de atención y sanción de la violencia laboral contra las mujeres”, en proceso de publicación por ORMUSA, ha recopilado algunos datos proporcionados por la Oficina Nacional de la Mujer y de las Auxiliaturas Departamentales de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

Guatemala. Denuncias por discriminación recibidas por la Oficina Nacional de la Mujer.

Años 2019, 2020, 2021.

2019	2020	2021
24	13	7

Fuente: Datos recopilados por ORMUSA al 7 de junio de 2021.

Las Auxiliaturas Departamentales de la Procuraduría de los Derechos Humanos, reportó en 2019, un caso de desigualdad salarial y otro clasificado como “otra forma de discriminación”. Ambos casos fueron denunciados por mujeres en el departamento de

Huhuetenango (PDH. Auxiliatura Departamental de Huhuetenango, 2021). En 2020 se reportaron 2 casos contra una mujer en Quiché y un caso contra un hombre en Escuintla.

Difícil acceso a la justicia de las mujeres por discriminación laboral:

“La Defensoría de la Mujer también ha conocido casos de mujeres a quienes se les ha negado la toma de sus denuncias por violencia contra la mujer cuando no presentan rasgos visibles de violencia física y cuando la violencia que viven es en contexto laboral, omitiendo así lo establecido en el inciso b, del artículo 7, del Decreto 22-2008 Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer.” Informe de la PDH³

La débil formación de operadores de justicia en materia de derechos humanos de las mujeres y en justicia especializada, es otro problema estructural en el acceso a la justicia, la Defensoría de la Mujer de la PDH, a través de la atención que ha brindado a víctimas de violencia contra la mujer, ha identificado falencias en la recepción de denuncias y construcción de expedientes de investigación relativas a las mismas.

La Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala en su informe sobre el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW, manifiesta que, para contrarrestar la discriminación en la sociedad guatemalteca, es necesario el fortalecimiento de un enfoque progresivo de la legislación en materia de derechos humanos de los pueblos indígenas, garífuna y xinca, así como, de las personas de la comunidad LGBTIQ y de personas con discapacidad. La mejora de los registros estadísticos sobre las denuncias relativas a los delitos de discriminación y violencia contra la mujer facilitarían una mejor implementación o diseño de políticas públicas orientadas a garantizar el ejercicio pleno de sus derechos.

³PDH. 2019. Informe sobre cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW relativas al derecho de las mujeres a vivir sin discriminación y libres de violencia, por parte del Estado de Guatemala. Revisado en <https://guatemala.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Informe%20CEDAW%20PDH.pdf>