

Guatemala

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral



<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

No. 3 Julio - septiembre 2023

Acoso y discriminación laboral afectan a mujeres guatemaltecas

Las mujeres que desafían los roles de género al insertarse en el mercado laboral, a menudo, experimentan violencia y discriminación de manera directa e indirecta, motivada por los creencias y prejuicios por parte de superiores y colegas de trabajo.

Según el Banco Mundial (2023), en el último siglo, alrededor del mundo se han impulsado leyes y reformas para abordar la desigualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. En los años 70, varios países prohibieron la discriminación en el trabajo por razones de género y aprobaron leyes para regular el acoso sexual; en los años 90, una nueva ola de reformas promovió la igualdad salarial y las licencias de maternidad remuneradas.

No obstante, esas transformaciones no han avanzado al mismo ritmo en todos los países y regiones, por lo cual se necesita además de la aprobación de leyes, mecanismos de monitoreo y seguimiento para acabar con la violencia contra las mujeres en centros de trabajo en Guatemala.

EN ESTE NÚMERO

Violencia laboral contra las mujeres: producto de la discriminación por estereotipos y prejuicios de género.

Denuncias por acoso laboral presentadas por las mujeres ante Procurador de Derechos Humanos superaron denuncias masculinas.

Discriminación por género, entre principales causas de denuncias presentadas ante Ministerio de Trabajo guatemalteco.



Con el apoyo de



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), Agencia Valenciana de Cooperación al Desarrollo, y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los Contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.

El acceso de las mujeres a empleos remunerados es uno de los pilares para la construcción de su autonomía económica, lo cual resulta fundamental para el ejercicio de la autonomía física (control sobre sus cuerpos) y la toma libre de decisiones sobre sus vidas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], s.f.).

Pese a los impactos positivos de las reformas legales para la igualdad en el trabajo, las mujeres enfrentan barreras socioculturales que limitan su acceso al empleo, en la misma proporción que los hombres, mientras que, aquellas que sí lo logran, experimentan violencia laboral basada en su condición de género, tales como el acoso y la discriminación laboral.

¿Por qué ocurre la violencia laboral contra las mujeres?

En una sociedad patriarcal, se asigna una identidad de género a las personas con base en sus rasgos biológicos, mujeres y hombres; a la vez que se espera que sus características de personalidad, comportamientos, valores y sentimientos respondan a un conjunto de normas sociales, conocidas como roles y estereotipos de género. Lo cual está a la base de las relaciones desiguales de poder que se construyen entre los sexos, provocando, a su vez, desigualdades para las mujeres y para los hombres, que se les considere “menos masculinos”.

En el ámbito laboral, la separación determinada por los roles y normas de género, se conoce como **división sexual del trabajo**: los hombres son vistos como seres racionales, decididos y lógicos, capaces de realizar grandes proyectos y ocupar posiciones importantes en el denominado **ámbito público**, por ejemplo, cargos de elección popular o puestos gerenciales dentro de las empresas (Meza Martínez, 2018).

Por el contrario, a las mujeres se les percibe como personas irracionales, emocionales y sensibles,

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso (ENEI) del año 2022, las personas que realizaron actividades económicas para recibir una remuneración monetaria o en especie, o para beneficio propio) se dividía en un 62.9% de hombres y un 37.2% de mujeres (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023), pese a que, según el censo poblacional de 2018, las mujeres guatemaltecas son mayoría en la población del país (INE, s.f.).

destinadas a desempeñar diferentes papeles dentro del **ámbito privado**, realizando tareas domésticas y de cuidado dentro del hogar, tales como criar a hijos e hijas o atender a las personas enfermas.

La ENEI 2022 reveló que, en promedio, las mujeres guatemaltecas ocupan el 22.3% de las horas disponibles del día para realizar trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, porcentaje que, en el caso de los hombres, se reduce a un 3.8%, una diferencia de 18.5 puntos porcentuales entre ambos sexos.

Así, aquellas mujeres que buscan activamente un empleo enfrentan la **feminización de ocupaciones** y la **discriminación ocupacional**, ya que muchas de ellas no son contratadas para trabajos para los que se considera que es necesario poseer aptitudes y habilidades masculinas, lo cual provoca que las mujeres se empleen en mayor medida dentro de rubros como servicios y cuidados (por ejemplo, enfermería), donde las perspectivas de crecimiento profesional son más limitadas y las condiciones laborales más precarias (Meza Martínez, 2018).

Asimismo, las mujeres que logran insertarse en un empleo remunerado se ven afectadas por la brecha salarial. De acuerdo con la ENEI 2022, el ingreso promedio de los hombres guatemaltecos fue Q 3,143, cantidad que para las mujeres se redujo a Q 2,335, una brecha salarial de Q 808 entre géneros.

La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral también puede manifestarse a través del acoso, definido por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2005) como una acción, verbal o psicológica, sistemática y repetitiva con la cual una persona o grupo de personas hiere, ofende, humilla o amedrenta a una víctima en el lugar de trabajo.

De acuerdo con Peralta (2004), algunas de las formas que podría adquirir el acoso laboral son la asignación de tareas que no corresponden al cargo desempeñado dentro del lugar de trabajo, aislamiento social mediante acciones como separar del grupo o no invitar a reuniones, ataques a la vida privada de la persona, violencia física con agresiones o insinuaciones de tipo sexual, ataques a las creencias y condiciones de la persona, agresiones verbales como insultos y gritos, y rumores de desacreditación de la víctima.

El acoso laboral tiene efectos negativos para el funcionamiento de las organizaciones, como ausentismo laboral, intentos de renuncia, altos niveles de rotación de personal y retiros tempranos. No obstante, la víctima se ve afectada en sus relaciones interpersonales e integridad psicológica al experimentar estrés, depresión, irritación, baja autoestima y ansiedad (Peralta, 2004).

Marco legal

A nivel internacional, existen regulaciones específicas que reconocen el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. En primer lugar, la Declaración Universal de Derechos Humanos no solo establece la igualdad en el disfrute de los derechos humanos (art. 2) y ante la ley (art. 7), sino que afirma que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones **equitativas y satisfactorias**, lo cual incluye el derecho a recibir el mismo salario por el mismo trabajo, así como una remuneración equitativa y satisfactoria.



De igual forma, los convenios de la OIT consagran el derecho a la igualdad en el trabajo. **El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, conocido como Convenio 111**, define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga como efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, con base en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (art. 1). Dicho Convenio fue ratificado por Guatemala en octubre de 1960.

Guatemala, aún no ha ratificado el **Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019, conocido como Convenio 190**. Este define la violencia y acoso en el mundo del trabajo como comportamientos y prácticas inaceptables, o la amenaza de estos comportamientos y prácticas, aislados o repetitivos, que busquen o puedan causar daño físico, psicológico o sexual, incluyendo violencia y acoso por motivos de género.

Dicho Convenio también brinda protección amplia a las personas trabajadoras en distintas situaciones laborales, contratos por servicios profesionales, pasantes y aspirantes a plazas vacantes, ya sea en sectores económicos públicos, privados, formales e informales.

El **Código de Trabajo** de Guatemala, de 1961, prohíbe la violencia en el trabajo, obligando a los patronos a guardar la “debida consideración” a trabajadores, absteniéndose del maltrato de obra o palabra.

La **Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer**, establece que el delito de femicidio se comete si el autor se ha aprovechado de la relación laboral con la víctima para provocarle la muerte, circunstancia que también aplica para cometer el delito de violencia contra las mujeres.

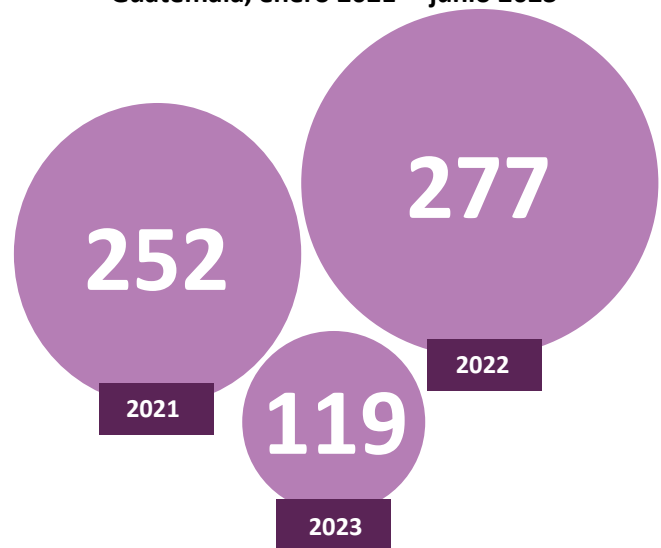
En el mismo sentido, la **Ley de dignificación y promoción integral de la mujer**, de 1999, define discriminación contra la mujer como toda distinción que pretenda o resulte en perjuicio de sus derechos, señalando que esta pueda ocurrir dentro de los centros de trabajo, y enlista una serie de mecanismos mínimos para garantizar los derechos laborales de las mujeres.

Acoso y discriminación laboral en cifras

Según el Procurador de Derechos Humanos de Guatemala (PDH), entre enero de 2021 y junio de 2023, la institución recibió un total de 667 denuncias por acoso laboral: 252 en 2021, 277 en 2022 y 119 en el primer semestre de 2023. Además, la información obtenida por ORMUSA a través de solicitud de acceso a la información pública no detalla el año en que se interpusieron 19 denuncias.

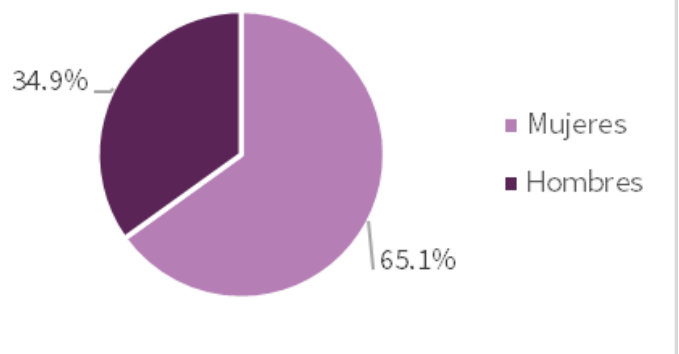
No obstante, cuando sí se registró el sexo de las personas denunciadas, se observa que el 65.1% de estas fueron mujeres (157), y, el 34.9%, hombres (84). Se trata de una diferencia de casi el doble, lo cual refleja la afectación desproporcional del acoso laboral contra las mujeres.

Denuncias por acoso laboral ante PDH, por año, Guatemala, enero 2021— junio 2023



Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)

Denuncias por acoso laboral recibidas en PDH, por género, Guatemala, enero 2021 - junio 2023



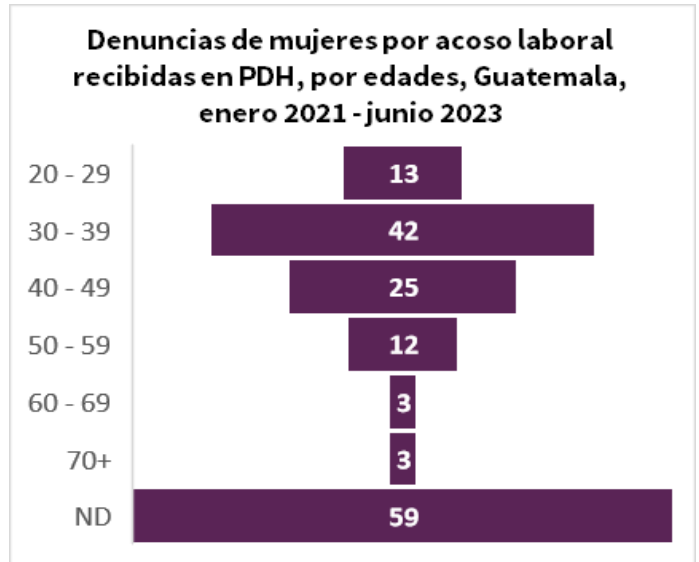
Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)

En cuanto a la edad de las mujeres denunciantes, aproximadamente una cuarta parte de ellas tenía en 30 y 39 años, y 15.9%, entre 40 y 49 años, siendo los porcentajes más elevados por rango de edad.

Las denunciantes de entre 20 y 29 años, representaron el 8.3%, y, aquellas con entre 50 y 59 años, el 7.6%. Las mujeres de entre 60 y 69 años, así como las que superaban los 70 años, sumaron el 1.9% de las denuncias presentadas. Finalmente, no se determinó la edad de 37.6% de las mujeres que denunciaron acoso laboral.

A nivel geográfico, únicamente los departamentos de Alta Verapaz, Jalapa, Retalhuleu, San Marcos, Santa Rosa, Sololá y Totonicapán no registraron denuncias por acoso laboral entre enero de 2021 y junio de 2023.

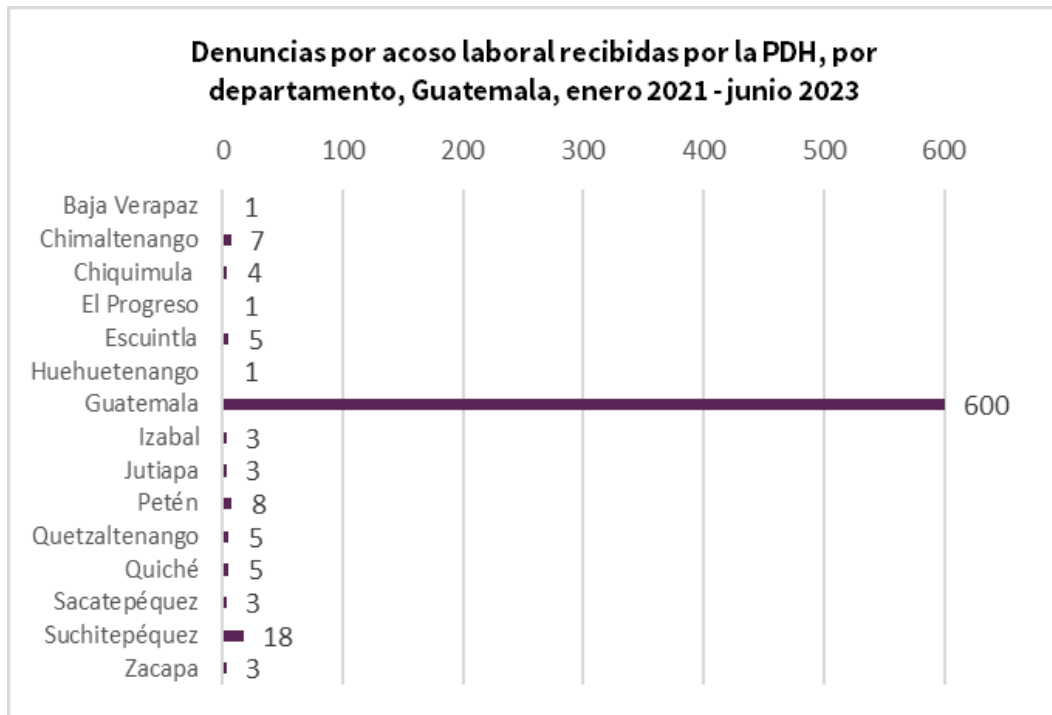
Sin embargo, el departamento de Guatemala acumuló la gran mayoría de denuncias, registrando un total de 600 denuncias, es decir, 90%. Este dato puede explicarse por el hecho de que este departamento es el más poblado de la república de Guatemala, con 3 millones 15 mil 81 habitantes (INE, s.f.), y, además, cuenta con cinco oficinas auxiliares de la PDH en los munici-



Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)

Fraijanes, San Juan Sacatepéquez y Villa Nueva (PDH, s.f.).

Los otros departamentos que acumularon más del 1.0% de denuncias fueron Chimaltenango, con 1.0%, Petén, con el 1.2%, y Suchitepéquez, con 2.7% del total de las denuncias. Ninguno de los otros departamentos del país superó el 1.0% de las denuncias.



Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) reportó 214 denuncias por hechos de discriminación laboral en el periodo enero de 2020 a julio 2023, según estadísticas obtenidas a través de solicitud de acceso a la información pública.

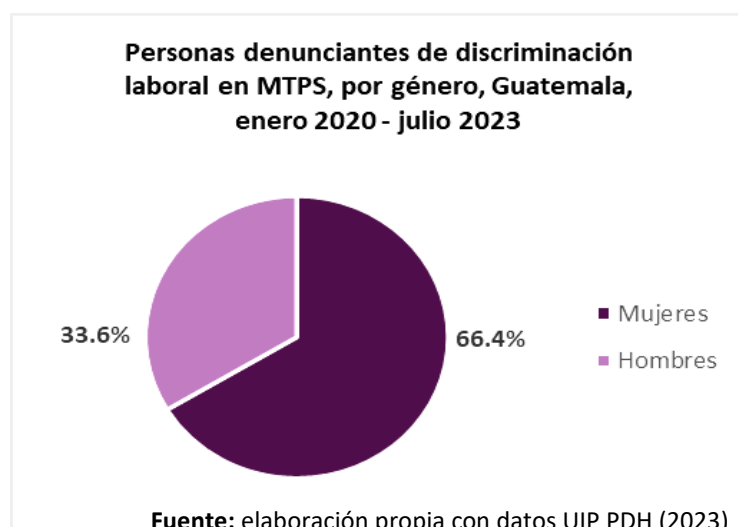
Del total de las personas que denunciaron, 47 lo hicieron en 2020. El año 2021 experimentó una reducción en el número de denunciante, con 35. Sin embargo, para 2022 hubo un aumento del 114.3%, sumando 72. Hasta julio de 2023, 60 personas denunciaron discriminación laboral.

Al separar a las personas denunciante por sexo, se observa una clara afectación desproporcional hacia las mujeres: el 33.6% (72) de personas denunciante fueron hombres, mientras que el 66.4% (142) fueron mujeres. Se trata de una diferencia del 32.8%.

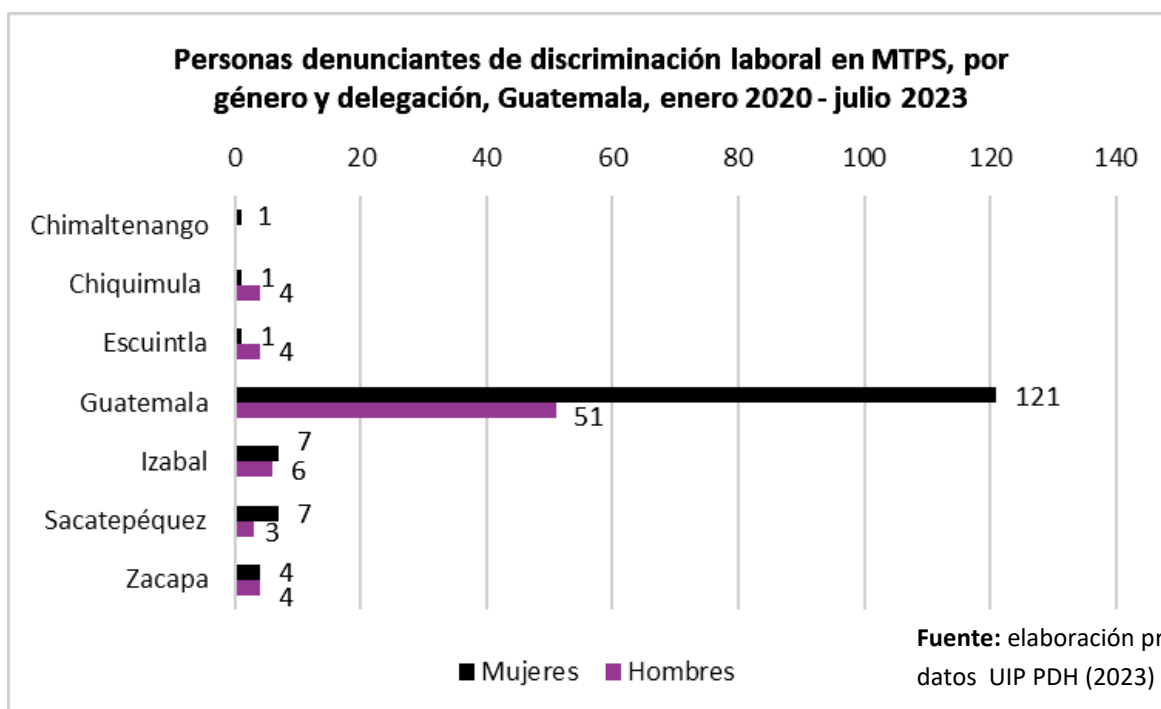
A nivel geográfico, la delegación de Guatemala acumuló la mayor parte de denuncias por discriminación laboral, con un porcentaje del 80.4% (172). De las otras delegaciones del MTPS, solamente las ubicadas en los departamentos Izabal (13) y Sacatepéquez (10) superaron las 10 denuncias.



Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)



Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)



Fuente: elaboración propia con datos UIP PDH (2023)

Por sectores económicos, las denuncias por discriminación laboral recibidas en el MTPS entre enero de 2020 y julio 2023, 24.6% procedieron del sector de servicios estatales, seguido por servicios privados, con 11.6% de las denuncias; este puede provenir del sector de la empresa privada así como de otros rubros donde el patrono no es el Estado. No obstante, en un 56% de las denuncias no se especificó el sector de procedencia de la persona denunciante.

Es necesario aclarar que el total de denuncias (207) según el sector económico no es igual al número de personas denunciantes (214) debido a que una sola denuncia puede presentarse a nombre de más de una persona trabajadora.

Finalmente, es importante analizar las causas de discriminación denunciados ante el MTPS en el periodo mencionado. En primer lugar, es notorio el elevado porcentaje de motivos que corresponden a categorías no especificadas en la información entregada, con 74.9% (155) de denuncias.

| Denuncias de discriminación laboral en MTPS por sector, Guatemala, enero 2020 – julio 2023 | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Sector | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
| Agropecuario | - | - | - | 1 | 1 |
| Comercio | 2 | - | - | 3 | 5 |
| Industria | 3 | 2 | 3 | - | 8 |
| Servicio estatal | 8 | 15 | 21 | 7 | 51 |
| Servicio privado | 4 | 5 | 12 | 3 | 24 |
| Independiente | - | 2 | - | - | 2 |
| No se especifica | 27 | 10 | 36 | 43 | 116 |
| Total | 44 | 34 | 72 | 57 | 207 |

Fuente: elaboración propia con datos de UIP – MTPS (2023)

Sin embargo, entre las categorías que sí fueron definidas en la información entregada por el MTPS, destaca que la mayoría (20) de denuncias corresponden a hechos discriminatorios basados en la condición de mujer de las denunciantes. A estas le siguen las denuncias por discriminación por “discapacidad” (10) y origen de pueblo (6) y violación al derecho al trabajo (6). Esto última evidencia que además del sexo/género, hay otras causas de discriminación por ejemplo, racial, étnica, condición de salud, edad, pertenencia sindical, entre otras.

| Denuncias por discriminación laboral en el MTPS, por motivo de discriminación, Guatemala, enero 2020 – julio 2023 | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Sub motivo | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
| Por origen de pueblo | 3 | 1 | 2 | - | 6 |
| Violación al derecho al trabajo (malas referencias de trabajos anteriores, lista negra) | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 |
| Por preferencia u orientación sexual | - | 2 | 1 | - | 3 |
| Por ser mujer | - | 6 | 7 | 7 | 20 |
| Por ser adulto mayor | - | 1 | - | 1 | 2 |
| Por ser persona con discapacidad | - | - | 8 | 2 | 10 |
| Por ser positivo a VIH u enfermedad contagiosa | - | - | 1 | 1 | 2 |
| Por haber dado positivo a COVID-19 | - | - | 2 | 1 | 3 |
| Otros | 40 | 23 | 49 | 43 | 155 |
| Total | 44 | 34 | 72 | 57 | 207 |

Fuente: elaboración propia con datos de UIP- MTPS (2023).

En conclusión, los datos del Procurador de Derechos Humanos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, evidencian que las mujeres experimentan acoso y discriminación laboral en mayor proporción que los hombres.

Es importante analizar que entre las distintas causas de tal discriminación, seguramente están presentes los roles y estereotipos de género que todavía siguen presentes en la sociedad guatemalteca, provocando relaciones desiguales de poder, lo cual propicia que se cometan estos actos de violencia laboral hacia las trabajadoras, con particular afectación de aquellas que se encuentran entre los 30 y los 49 años.

Aunque podría llegar a pensarse que las cifras de denuncias son bajas si se comparan con el total de mujeres guatemaltecas empleadas, tanto en el sector formal como informal, la realidad es que las cifras institucionales ofrecen una visión incompleta de la problemática, ya que no debe perderse de vista que muchas de las mujeres sometidas a acoso y discriminación laboral deciden no interponer denuncias a nivel institucional por temor a las represalias que podría conllevar, desde el desmejoramiento de sus condiciones laborales hasta el despido, perdiendo con ello sus ingresos económicos.

Referencias

Banco Mundial (2023). *Mujer, empresa y derecho*. Banco Mundial.

Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe. *Autonomías*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Consultado el 10 de septiembre de 2023: <https://oig.cepal.org/es/autonomias-0>

Instituto Nacional de Estadística (2023). *Principales resultados de la encuesta nacional de empleo e ingresos*. INEI.

Meza Martínez, C.A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo* (32), 11—31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Organización Internacional del Trabajo (2005). *Acoso laboral hacia las mujeres*. OIT.

Peralta, M.C. (2004). *El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica*. *Revista de Estudios Sociales* (18), 111—122. <https://doi.org/10.7440/res18.2004.10>