

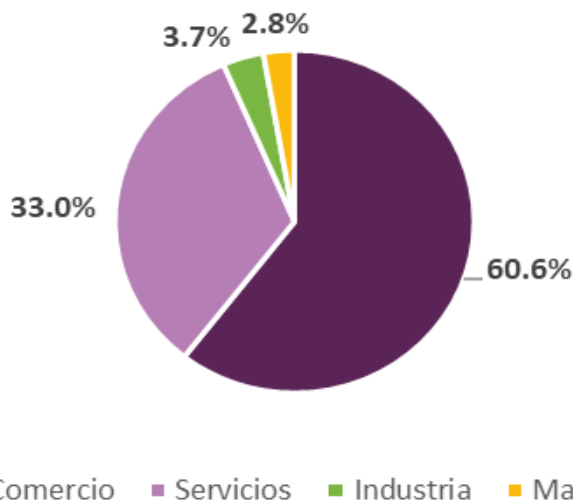


Persisten denuncias por acoso y discriminación laboral contra las mujeres

La desigualdad de las mujeres en el mundo del trabajo es una realidad dentro de la sociedad salvadoreña. No solo se registran menores niveles de inserción femenina en el mercado laboral, sino que, además, las mujeres que tienen acceso a empleos remunerados experimentan violencia basada en prejuicios y estereotipos de género, expresada en acoso y discriminación laboral en sus centros de trabajo.

Los datos del gráfico adjunto no están desagregados por sexo, solo por rubro económico, identificando que el área de servicios y comercios, presentan los mayores porcentajes de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y discriminación.

Denuncias por acoso laboral y sexual, y discriminación ante MTPS, por sector económico, El Salvador, enero 2021 - abril 2023



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 organizaciones y agencias donantes.

Violencia de género y violencia laboral

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece la igualdad en el disfrute de los derechos humanos y ante la ley; reconoce el derecho al trabajo en condiciones **equitativas y satisfactorias**, incluyendo el derecho a recibir el mismo salario por el mismo trabajo, así como remuneración equitativa y satisfactoria.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, conocido como Convenio 111 de la OIT, 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. Dicho Convenio fue ratificado por El Salvador en junio de 1995.

Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019 (conocido como Convenio 190 de la OIT, ratificado por El Salvador en junio de 2022), 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 buscan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o emocional, incluyendo la violencia y el acoso por motivos de género.

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

La **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)** define el acoso laboral como la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de serlo, con la finalidad de



aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores (art. 8, literal b).

De igual forma, la **LEIV** define la violencia laboral como una de las modalidades de violencia que afecta a las mujeres con base en su género: acciones u omisiones ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a la integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen el acceso de las mujeres al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo (art. 10, literal c).

Finalmente, el Código Penal regula el delito de Discriminación Laboral en el art. 246, castigando con prisión de seis meses a dos años a quien produzca una grave discriminación en el trabajo por razón de sexo, embarazo, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, o vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, sin restablecer la igualdad ante la ley después de que esto haya sido requerido o sancionado por las autoridades correspondientes, con las reparaciones económicas correspondientes. No obstante, no existe un delito para el acoso laboral.

Acoso laboral y discriminación

La violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral también se da mediante el acoso laboral: 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 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2000).

El acoso laboral puede darse mediante la asignación de tareas que no corresponden al puesto de trabajo, asilamiento social al 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 (Peralta, 2004).

Las víctimas de acoso laboral se ven afectadas en sus relaciones interpersonales e integridad psicológica, al experimentar estrés, depresión, irritación, baja autoestima y ansiedad, mientras que las empresas y organizaciones son impactadas con ausentismo laboral, intentos de renuncia, altos niveles de rotación de personal y retiros tempranos (Peralta, 2004).

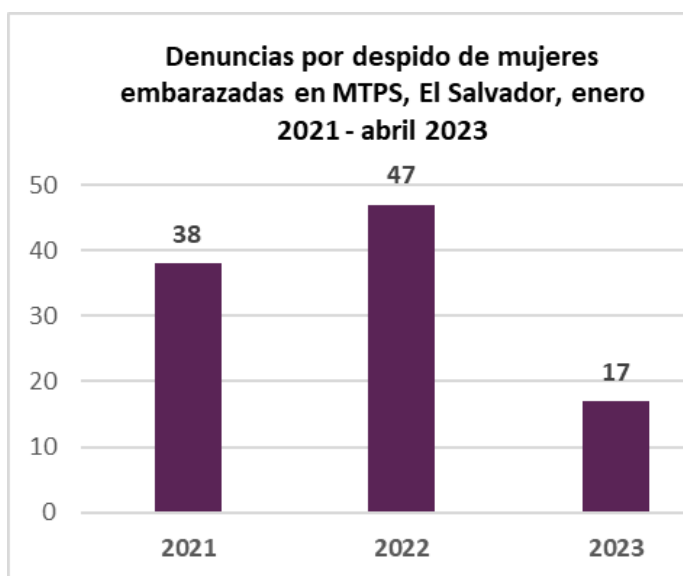
El acoso y la discriminación en números

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2022, la población salvadoreña es mayoritariamente femenina, pero las mujeres empleadas o buscando empleo son menos. A ello se suma la feminización de ocupaciones: las mujeres se emplean más en sectores donde se considera que es necesario contar con habilidades “femeninas”, como enfermería y trabajo doméstico remunerado (Banco Central de Reserva [BCR], 2023).

Uno de los principales motivos de discriminación que enfrentan las mujeres en los centros de trabajo es el embarazo, ya que se desconfía que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales de la misma manera o que piden permisos para consulta médica, lo cual es un derecho, pero que es mal visto por empleadores.

Entre enero de 2021 y abril de 2023, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) registró 102 denuncias por el despido de mujeres embarazadas, concentrándose la mayor parte de estas en el año 2022, con 46.1%. Esto refleja un leve incremento en comparación con las denuncias registradas en 2021, que suman 37.3%. Las denuncias presentadas entre enero y abril de 2023 representan 16.6% del total.

Por sectores económicos, cerca de la mitad de las denuncias vino del sector comercio, sumando un total de 50 denuncias; el segundo rubro con más denuncias fue servicios, con 29. A este le siguieron industria, con 13 denuncias, y el sector maquila, con 10.



Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

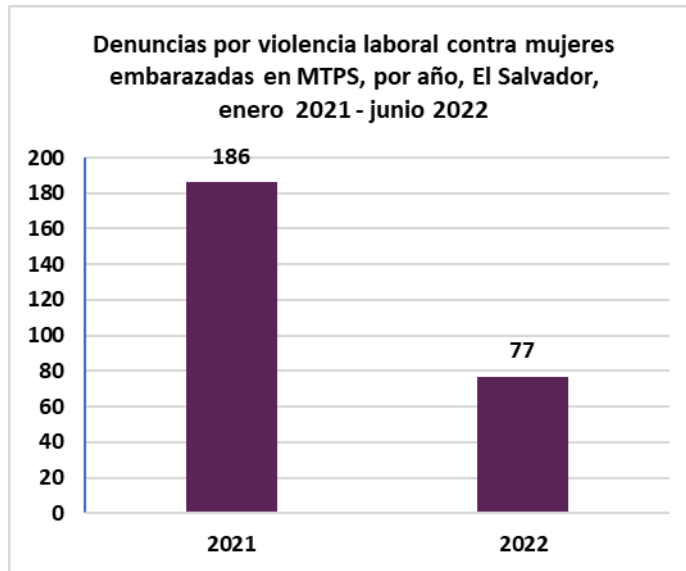
El art. 113 del Código de Trabajo contempla un periodo de protección para la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas que se extiende hasta seis semanas después del parto. Pese a ello, entre enero de 2021 y abril de 2023, el MTPS registró cuatro denuncias por despido durante este periodo de protección: 1 en 2021, procedente del sector servicios, y 3 en 2022, del sector comercio.

Asimismo, el MTPS recibió 2 denuncias por el reinstalo de mujeres trabajadoras embarazadas despedidas entre enero de 2022 y abril de 2023, una por año. El Ministerio no reportó denuncias por este motivo durante 2021.

Sin embargo, es necesario citar los **informes de hechos de violencia contra las mujeres elaborados por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública [MJSP]** para el año 2021 y el primer semestre de 2022, ya que también contienen cifras sobre hechos de violencia laboral cometidos contra mujeres trabajadoras embarazadas que fueron denunciados ante el MTPS.

En este sentido, de acuerdo con los documentos mencionados, entre enero de 2021 y junio de 2022, el MTPS recibió un total de 263 denuncias por hechos de violencia laboral contra mujeres embarazadas: 141 por despidos, 65 por situación laboral de una mujer embarazada, 47 por subsidios a mujeres trabajadoras embarazadas, 7 por la garantía de estabilidad laboral ampliada de mujer en estado de gravidez, 2 por discriminación hacia mujeres embarazadas, y 1 por negar el permiso de lactancia.

La mayor parte de estas denuncias se registró durante 2021.



Fuente: elaboración propia con base en MJSP (2022 y 2022a)

Denuncias por violencia laboral contra mujeres embarazadas en MTPS, por motivo y año, El Salvador, enero 2021— junio 2022

Casos atendidos y remitidos	2021	2022	Total
Despido de mujer embarazada	91	50	141
Situación laboral de mujer embarazada	44	21	65
Subsidio embarazada	47	-	47
Ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado gravidez	2	5	7
Discriminación de mujer embarazada	2	-	2
Negar permiso lactancia materna	-	1	1
Total	186	77	263

Fuente: elaboración propia con base en MJSP (2022 y 2022a)

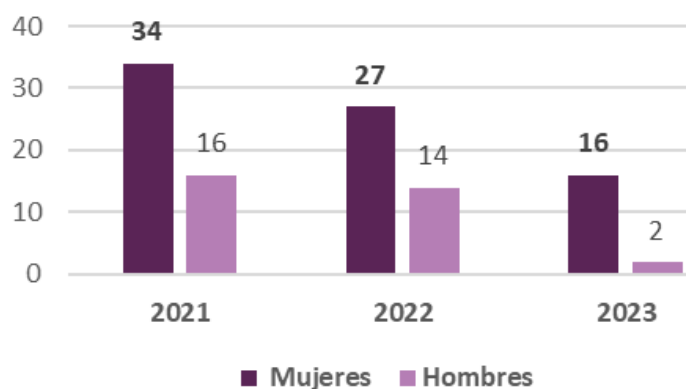
Es importante citar ambas fuentes de información (informes del MJSP y datos obtenidos directamente del MTPS) puesto que ofrecen una visión más amplia de la violencia laboral ejercida contra mujeres trabajadoras embarazadas, aunque la diferencia en las cifras de cada fuente también resalta la necesidad de que las instituciones estatales homologuen las estadísticas que registran año con año, para contar con mayor precisión en la medición de los niveles de violencia contra las mujeres.

Por otra parte, según la información obtenida por ORMUSA a través de solicitud de acceso a la información pública, el MTPS recibió un total de 109 denuncias por acoso laboral y sexual, y discriminación laboral entre enero de 2021 y abril de 2023. La mayor parte de estas se concentró en 2021, con 50 denuncias (45.9%). En 2022, esta cantidad se redujo a 41 (37.6%). Las 18 denuncias restantes (16.5%) corresponden al primer cuatrimestre de 2023.

La mayoría de las personas que denunciaron estos hechos ante el MTPS fueron mujeres, cuyas denuncias ascendieron a 77, un 70.6% del total, mientras que las denuncias interpuestas por hombres sumaron 22 (20.2%). No obstante, los datos entregados por el MTPS no detallan edad de quienes denunciaron.

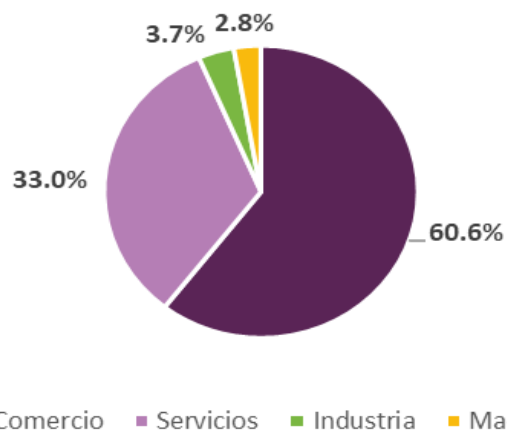
Finalmente, por sectores económicos, las denuncias procedieron mayoritariamente del comercio, con 66 denuncias (60.6%). Asimismo, 36 denuncias (33%) procedieron del rubro servicios; 4 denuncias, del sector industria (3.7%), y, 3 denuncias, del sector maquila (2.8%).

Denuncias por acoso laboral y sexual, y discriminación ante el MTPS, por género y año, El Salvador, enero 2021 - abril 2023



Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

Denuncias por acoso laboral y sexual, y discriminación ante MTPS, por sector económico, El Salvador, enero 2021 - abril 2023



Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

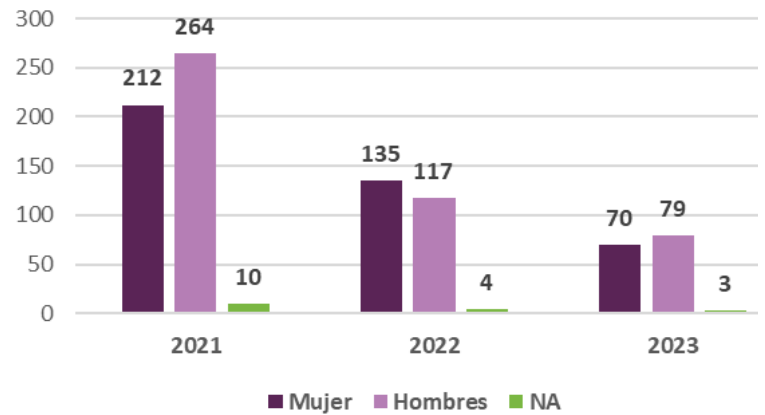
Adicionalmente, es necesario considerar estadísticas recopiladas por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), institución que recibe denuncias por vulneraciones al derecho humano al trabajo. Entre enero de 2021 y junio de 2023, 893 personas denunciaron por este motivo. La mayor parte lo hizo en 2021 (486), mientras que en 2022, las denuncias se redujeron a 256. A junio 2023, se presentaron 151 denuncias.

Las personas denunciantes durante dicho periodo fueron principalmente hombres, 460 (51.5%), frente a 417 mujeres denunciantes (46.7%). Dentro de la información entregada por la PDDH se clasificó a 16 personas denunciantes como No Aplica en este campo, sin embargo, no se especificó su significado. Se debe recordar que este período ha sido de despidos frecuentes en el sector público, a nivela nacional y municipal.

Por edades, 29.8% de denunciantes tenía entre 40 y 49 años; 24.3%, entre 30 y 39 años; 21.3%, entre 50 y 59 años; 12.1%, entre 20 y 29 años; 7.8%, entre 60 y 69 años; 1.7%, entre 70 y 79 años; 0.4%, entre 16 y 19 años (4 personas), y una persona que superaba los 80 años. No se definió la edad de 2.2%.

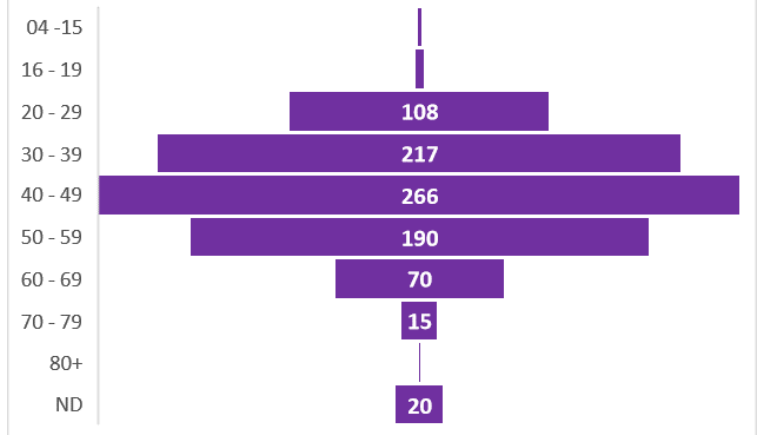
A nivel departamental, San Salvador (32.7%), Santa Ana (14.6%) y San Miguel (10.4%) presentaron los porcentajes más altos entre las personas que interpusieron denuncias.

Personas denunciantes de vulneraciones al derecho al trabajo, por año y género, El Salvador, enero 2021 - junio 2023



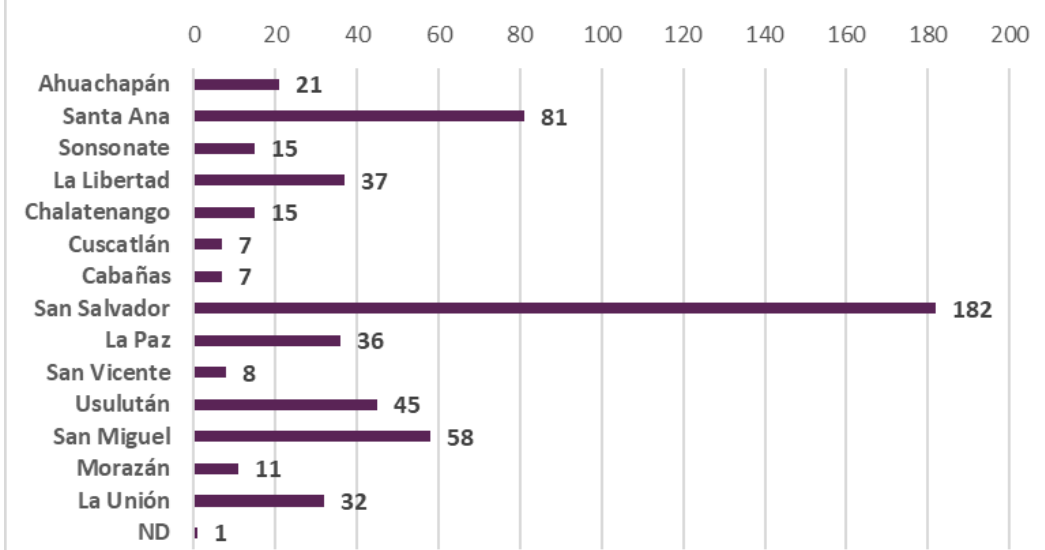
Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

Personas denunciantes de vulneraciones al derecho al trabajo ante PDDH, por edad, El Salvador, enero 2021 - junio 2023



Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

Denuncias por vulneraciones al derecho al trabajo ante PDDH, por departamento, El Salvador, enero 2021 - junio 2023



Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

Nota: el total de denuncias por departamento no coincide con el total de personas denunciantes porque una sola denuncia puede incluir más de una persona.

Aunque las cifras de personas denunciantes revelan una mayoría masculina, cuando se aíslan los motivos de las denuncias relacionados con acoso y discriminación, es constata la particularidad de la violencia que experimentan las mujeres en los centros de trabajo.

De igual forma, es importante tener en cuenta que, desde una perspectiva de género, la manera en que los hombres experimentan el acoso y la discriminación es distinta, pudiendo ser prominentes motivos como la edad, afiliación sindical y condición de salud, lo cual no significa que las mujeres no pueden ser acosadas y discriminadas por estos motivos también, pero no debe perderse de vista lo determinante del género en el acoso y discriminación hacia las mujeres.

En conclusión, la información proveniente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos da cuenta de que, si bien el acoso y la discriminación laboral son una realidad tanto para mujeres como para hombres, este fenómeno afecta de manera diferenciada a las mujeres, lo cual se evidencia cuando se comparan las cifras estadísticas de denuncias por estos hechos, ya que los totales son más elevados entre las mujeres en los registros de ambas instituciones.

Esta situación expresa el impacto que los roles y estereotipos de género tienen en los diferentes ámbitos de la vida de las mujeres, provocando que se cometan actos de violencia laboral en su contra, lo cual se traduce a una barrera que la sociedad y el Estado salvadoreño deben superar para que las mujeres gocen plenamente sus derechos humanos; en este caso, el derecho al trabajo en condiciones dignas e igualitarias.

Denuncias por vulneración al derecho al trabajo ante PDDH, por género y motivo, El Salvador, enero 2021—junio 2023

Motivo	Mujeres	Hombres	No determinado	Total
Acoso laboral	42	24	2	68
Discriminación laboral	26	30	1	57
Falta de prevención y combate del acoso sexual laboral	2	1	0	3
Hostigamiento y/o violencia sexual en los centros de trabajo	1	0	0	1
Total	71	55	3	129

Fuente: elaboración propia con datos de OIR—MTPS (2023)

Referencias

CEPAL. *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>

Banco Central de Reserva (2023). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2022*. BCR.

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>

MJSP (2022). *Informe Anual de Hechos, Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres, El Salvador 2021*. MJSP.

MJSP (2022a). *Informe Semestral Hechos de Violencia contra las Mujeres. El Salvador, enero a junio de 2022*. MJSP.

OIT (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>