

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL
**LA VIOLENCIA
LABORAL EN
GUATEMALA
EN EL MARCO
DEL CONVENIO
190 DE LA OIT**

Informalidad, bajo nivel de
sindicalización y violencia diaria

2022

LA VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DEL CONVENIO
190 DE LA OIT

Informalidad, bajo nivel de sindicalización y violencia diaria

ISBN: 978-956-6138-32-7

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Isabel Messina (FES América Central)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	9
3. MARCO CONCEPTUAL	11
3.1 Tipos de violencia	11
4. MARCO LEGISLATIVO	13
5. SITUACIÓN LABORAL	15
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Guatemala	15
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	15
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	17
6.1 Violencias experimentadas	17
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	24
6.3 Reacciones frente a la situación de violencia	26
6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral	27
6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica	28
7. PERCEPCIONES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	29
8. CONCLUSIONES	30
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	31
REFERENCIAS	33
ANEXO A	36
ANEXO B	39

» La violencia laboral afecta al 49% de las personas encuestadas, sin diferencias de género. La violencia económica, la simbólica y la psicológica son las más frecuentes.

» La situación laboral se caracteriza por niveles de informalidad más bajos que el promedio de la región, pero en constante crecimiento, y por una baja tasa de sindicalización.

» El marco legislativo cuenta con un Código del Trabajo que prohíbe la violencia en el trabajo y con una ley de violencia contra las mujeres que define el concepto de violencia laboral y salarial. Sin embargo, estas definiciones no se encuentran completamente alineadas con lo establecido por el Convenio.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Guatemala e identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores y perfiles (sindical, privado, especialista en derecho laboral).

A partir de la investigación realizada se observa que el marco legislativo de Guatemala, cuenta con un Código del Trabajo que establece la obligación de “los patronos” de “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra” (art. 61c). Sin embargo, no incluye una definición de la violencia laboral y, por lo tanto, se aleja de lo propuesto por el Convenio 190 dado que no desarrolla el concepto de violencia, no hace alusión a tipologías, no contempla situaciones de violencia aisladas o carentes de intencionalidad, ni actos susceptibles de causar daño sobre una persona, y desconoce el impacto desproporcionado de la violencia laboral sobre comunidades vulnerables.

En relación al ámbito de aplicación, la legislación laboral vigente en el país solo protege a trabajadores/as del sector formal, ya que su Código de Trabajo “regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo” (art. 1).

En cuanto al mercado de trabajo, se caracteriza por niveles de informalidad más altos que el promedio de la región y por una baja tasa de sindicalización, que expone a los/as trabajadores/as a una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a un gran porcentaje (72%), de las personas respondientes y, en mayor medida, a las mujeres (76%), siendo identificada como un problema relevante para los/as referentes entrevistados/as, especialmente, del sector sindical. La violencia económica, la psicológica y la simbólica han sido mencionadas como las más frecuentes, a pesar de que también se han recogido testimonios de situaciones de violencia sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

Entre las personas que ejercen la violencia, se destacan aquellas con personas a cargo, que en su mayoría son hombres, aunque también se identificó que se producen situaciones de violencia entre compañeros/as. La mayoría de las mujeres encuestadas reciben violencia por parte de superiores hombres y, en menor medida, por parte de sus

jefas mujeres. A su vez, se destaca la violencia recibida por parte compañeros/as. Estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, y ocurren mayoritariamente en el desarrollo de sus tareas diarias, lo que es recalado por las personas entrevistadas.

En cuanto a las reacciones, es importante mencionar que, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución, y luego, en menor medida, a un/a líder de la institución (con mayor adherencia en hombres).

Poco más de un tercio de las personas que han reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto. No obstante, entre quienes afirman que sí hubo un impacto luego de exponer hechos de violencia, se observa que en mayor medida perciben que el impacto fue negativo.

Por otro lado, se identificó que, entre quienes viven situaciones de violencia doméstica, la gran mayoría no lo comunica a su organización empleadora.

Al consultar por el conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia en el país, cabe mencionar que la mayoría de las personas encuestadas manifiesta saber a dónde recurrir para realizar una denuncia de violencia laboral. Sin embargo, al preguntar por las opciones dentro de sus espacios de trabajo, se observa que la mayoría de las personas afirma que no conoce o no se implementan mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral en sus trabajos. Por otra parte, cabe señalar que, entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

En cuanto a los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT, los/as referentes sindicales destacan la falta de apoyo –o, más bien, la oposición– del sector privado, la importancia de desarrollar alianzas que permitan poner el tema en agenda con el fin de tomar acciones correctivas, y la necesidad de sensibilizar acerca de la problemática y el enfoque del Convenio.

Ante este contexto, se propone una serie de recomendaciones para la ratificación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso, emitido en 2019, que señala un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han llegado a un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito –que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales–, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Además, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado al hecho de que propone la noción de ‘trabajo digno’ o ‘trabajo decente’ como un derecho humano, se declara por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del ‘deber de no dañar’, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

De modo adicional, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral ya sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social que limite sus posibilidades de desarrollo.¹ En particular, en la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas, con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Así mismo, incluye el impacto que la violencia doméstica genera en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este Convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto supone un abordaje que incluye diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla.

En el caso de Guatemala, el Convenio 190 aún no fue ratificado. En la votación final por su adopción en Ginebra

(2019), tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, mientras que el sector empresarial lo hizo en contra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Huelga mencionar que, si se ratifica el Convenio, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros y enviar informes de seguimiento del estado de situación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional, desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo), y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, como también de difundir las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan. En base a lo analizado, la implementación del Convenio permitiría impulsar importantes avances en la mejora del sistema laboral guatemalteco.

En este marco, situado en un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Guatemala y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado, luego se analiza el marco legislativo existente en el país en función de los principios del Convenio 190, el contexto socio-político y laboral en el que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Guatemala y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se proponen una serie de recomendaciones según la información relevada.

1 El concepto de interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su *sexo/género*, sino también según otras razones (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, *identidad de género*, *orientación sexual*, procedencia, *edad*, *discapacidad*, carga de tareas de cuidado, etc.).

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en el que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.



2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. Adicionalmente, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país que son considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país, y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En cuanto a la metodología cualitativa, se han desarrollado cuatro entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical y empresarial sobre la problemática, así como también para conocer sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentra:

SINDICAL (2): referentes de trabajadoras de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, el Domicilio y la Maquila (Atrahdom) y del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (Sitrabi).

TÉCNICO (1): abogado experto en derecho laboral.

EMPRESARIAL (1): representante de la industria textil.

Desde el sector público, no respondieron a las solicitudes de entrevistas para la investigación.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.³ Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio y se propone conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultarle a las personas acerca de si han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia.

La encuesta fue respondida por un total de 131 personas: 107 se autoperceben mujeres, 22 hombres y dos como personas de otras identidades de género, residentes en Guatemala.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados para toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.⁴

La encuesta estuvo disponible desde el 14 de junio hasta el 6 de diciembre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos de la base de la oficina de FES Guatemala,
- » envío vía WhatsApp y correo electrónico a centrales sindicales y
- » publicaciones en redes sociales (Instagram y Facebook).

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

⁴ Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.



3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al referirnos a la violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

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 (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la recibe, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones, sin necesidad de repetición⁵ o de que se haya generado un daño. Al hablar de un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', introduce el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien experimenta violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. En particular, al tratarse de un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTQ+, que también sufren desproporcionadamente violencia respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.), que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

El Convenio precisa el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados por la institución. Así

mismo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso, y egreso de personal.

Respecto a quienes alcanza esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, es decir, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como lo adelantaba la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes sino, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos, de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que busca ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

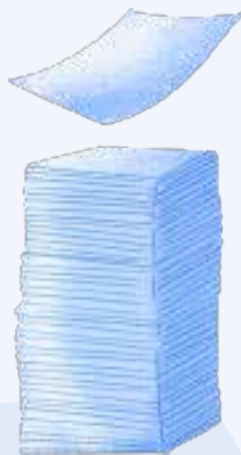
VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por su destinatario.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante destacar que, si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos (público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros).

⁵ Es importante mencionar que este fue un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.



4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha indicado en la introducción, Guatemala aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones que contempla el Convenio desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Además, el país no cuenta con políticas y medidas en consonancia con el Convenio y sus objetivos.

Sobre violencia laboral, la legislación no incluye una definición sino que en su Código del Trabajo (1961), establece la obligación de “los patronos” de “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra” (art. 61c). En este sentido, se observa que esta ley no complejiza el entramado de la violencia, dado que no contempla situaciones de violencia aisladas o causadas sin intencionalidad, ni actos susceptibles de causar daño sobre una persona. Tampoco aporta una definición que establezca tipologías de violencia, tome en consideración el impacto de la violencia sobre las personas o reconozca su impacto desproporcionado sobre las mujeres, personas de otras identidades de género u orientación sexual, o personas con discapacidad.

En cuanto a otras comunidades vulnerables, se observa que la legislación guatemalteca, específicamente el Código del Trabajo (1961), prohíbe la discriminación por motivos de género, etnia, idioma, edad, enfermedad, discapacidad, raza, religión, credos políticos y situación económica, entre otros, en los sitios utilizados por trabajadores. Por su parte, la Constitución Política (1985), establece la igualdad de derechos, oportunidades, responsabilidades y salarios entre hombres y mujeres. El país, además, cuenta con una política (Secretaría Presidencial de la Mujer, 2009), que contempla la situación de las mujeres, en general, y de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas, en particular.

Cabe destacar que el Código del Trabajo (1961), considera al trabajo realizado por mujeres junto con el realizado por menores de edad, dentro de la categoría de “Trabajo sujeto a regímenes especiales”, especificando que “el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral” (art. 147).

Con relación a la abolición del trabajo infantil, es necesario precisar que la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), prohíbe la ocupación de menores de 14 años. Considerando que este instrumento decreta la preeminencia de las normas o acuerdos internacionales en materia de derechos humanos, cabe señalar que el país ratificó el convenio internacional de la OIT respectivo al trabajo infantil.

En cuanto a las consideraciones de género, se identifica en los Decretos 7 y 22 de la legislación de Guatemala, un enfoque de género binario, bajo el cual se definen los conceptos de violencia contra la mujer y el femicidio, contemplando tipologías de violencia que incluyen el acoso sexual. Sin embargo, respecto de la población LGBTIQ+, y otras comunidades vulnerables, podemos afirmar que su situación laboral no está contemplada en la legislación.

Aún más preocupante es el hecho de que en el país se haya aprobado una Ley para la Protección de la Vida y la Familia (2022), iniciativa 5272 (Redacción BBC News Mundo, 2022a), aunque posteriormente fuera archivada debido al rechazo que generó (Redacción BBC News Mundo, 2022b). La misma señalaba:

la protección del derecho a la vida, la familia, la institución del matrimonio entre un hombre y una mujer, la libertad de conciencia y de expresión y el derecho de los padres en orientar a sus hijos en el ámbito de la sexualidad (art. 1).

En este sentido, prohibía el matrimonio entre personas del mismo sexo y la enseñanza de la diversidad sexual, a la vez que elevaba las penas de prisión por aborto.

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, no existen leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad.

En cuanto al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, aproximadamente la mitad de las personas respondientes (51%) refiere tener algún conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una diferencia a favor de las mujeres (58% vs. 31% de los hombres). En particular, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son el Código del Trabajo (1961) y el Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (2008).

En relación a las políticas de prevención y sanción, el país cuenta con una legislación que se enfoca principalmente en la violencia contra la mujer, tanto en el ámbito público como privado, asignando al Estado la responsabilidad de investigar los casos puntuales, y de garantizar el acceso, la calidad y los recursos financieros, humanos y materiales para el funcionamiento de los centros especializados para su atendimento. Sin embargo, Guatemala no especifica dentro de su legislación de violencia contra las mujeres, la violencia en el ámbito laboral, lo que concuerda con que no se contemplen medidas nacionales de prevención y protección contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Con respecto a la existencia de políticas de orientación, formación y sensibilización, si bien en el país existen leyes que contemplan la provisión de procesos de formación, capacitación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres, se observa que no cuenta con campañas, políticas o programas nacionales para erradicar la violencia laboral.

A continuación se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación guatemalteca y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.⁶

La Tabla 1 incluye, además, una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: **rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes/decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y **azul**, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables).

⁶ Para profundizar sobre la temática, véase el Anexo B.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

EJE DE ANÁLISIS	TEMÁTICA Y ARTÍCULOS DEL CONVENIO 190	ESTADO DE SITUACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO DE GUATEMALA
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo (1961), que prohíbe la violencia en el trabajo, obligando de manera unidireccional a los patronos a “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra” (art. 61c).</p> <p>No cuenta con: especificaciones sobre los tipos de violencia, sobre el impacto de la violencia en las personas, ni reconoce que hay grupos de trabajo en mayor situación de vulnerabilidad, como las mujeres, personas de otras identidades de género u orientaciones sexuales y personas con discapacidad.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: Dos leyes (Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, 1999; Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008), que definen el concepto de violencia contra la mujer y el femicidio. Estas legislaciones incluyen tipologías de violencia, contemplan el acoso sexual como un tipo de violencia, tratan de la razón de género, consideran la violencia laboral y enumeran los derechos de las mujeres trabajadoras.</p> <p>No cuenta con: consideraciones sobre la comunidad LGBTQI+ en las definiciones de violencia de género. Además, el país aún no elaboró leyes de identidad de género.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y art. 3)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo (1961), que “regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo” (art. 1), sin distinguir entre sector público y privado.</p> <p>No cuenta con: leyes que contemplen a los/as trabajadores/as informales, a los/as voluntarios/as, o definiciones específicas de los espacios laborales donde puede surgir violencia. Tampoco se menciona a trabajadores/as ocasionales.</p>
	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p>Cuenta con: una ley que tiene por objeto garantizar la vida, libertad, integridad, dignidad, protección e igualdad de todas las mujeres ante la ley y en las relaciones de poder en el ámbito público o privado (Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008).</p> <p>No cuenta con: El Código de Trabajo (1961), no hace referencia a tener un enfoque inclusivo ni integral para el tratamiento de la violencia en el mundo laboral. Cabe señalar que el Código de Trabajo considera al trabajo realizado por mujeres dentro de la categoría de “regímenes especiales”, junto con el trabajo realizado por menores de edad.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo (1961), que hace referencia a los convenios internacionales ratificados por el país en materia de negociación colectiva y libertad sindical. Al respecto, la Constitución Política de Guatemala (1985), instituye que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. La Constitución también establece el derecho a la libre asociación, la prohibición de ocupar a menores de 14 años y que las personas no pueden ser sometidas a servidumbre u otra condición que menoscabe su dignidad. Adicionalmente, el país cuenta con un Acuerdo Gubernativo (Acuerdo Gubernativo 45, 2008), por medio del cual se instala la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por Guatemala: Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87, 1948); Sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (núm. 98, 1949); Sobre el trabajo forzoso y su abolición (núm. 29, 1930); Sobre la edad mínima de trabajo (núm. 138, 1973); Sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999); y Sobre la consulta tripartita (núm. 144, 1976).</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo (1961), que prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica en los sitios utilizados por trabajadores, y un decreto (Decreto 57, 2002), que amplía esta definición de discriminación, incorporando otros motivos (género, etnia, idioma, edad, enfermedad, discapacidad, entre otros). Además, cuenta con una política (Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, 2009), para promover el desarrollo integral de las mujeres, erradicar la violencia y prevenir y sancionar el racismo y la discriminación contra las mujeres, que se enfoca particularmente en mujeres mayas, garfunas, xinkas y mestizas.</p> <p>Por otra parte, la Constitución Política (1985), insta la igualdad de hombres y mujeres (en términos de derechos, oportunidades y responsabilidades), y la igualdad de salario para igual trabajo. De modo adicional, existe una ley nacional (Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, 1999), que instituye al Estado como el responsable de garantizar el pleno empleo de las mujeres y hacer efectivo su derecho al ascenso, a la estabilidad laboral, a horarios justos, igualdad de prestaciones, remuneración, trato y evaluación del trabajo.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por Guatemala: Sobre la igualdad de remuneración (núm. 100, 1951); Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111, 1958); y La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).</p> <p>No cuenta con: instrumentos legales que contemplen la situación laboral respecto de la igualdad y el derecho a la no discriminación de las comunidades vulnerables y otras identidades de género, aparte de las mujeres. Tampoco cuenta con legislaciones que pretendan cerrar brechas laborales a través de acciones afirmativas, como la ley de cupos. Es necesario señalar que el país no ratificó el convenio internacional sobre trabajadoras y trabajadores domésticos.</p>
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados (art. 7, 8 y 9)	<p>Cuenta con: leyes que atribuyen al Estado la responsabilidad de coordinar y promover políticas públicas para prevenir la violencia contra la mujer y el femicidio (Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008), y que establecen medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en el ámbito público o privado (Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, 1999).</p> <p>No cuenta con: legislación que haga referencia explícita a medidas de prevención y protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ni a la prevención de la violencia y/o el acoso contra trabajadores/as del sector informal o a otras identidades de género.</p>
Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones (art. 10)	<p>Cuenta con: Una ley (Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008) que atribuye al Estado la responsabilidad de fortalecer las dependencias encargadas de investigar los casos de violencia contra la mujer, crear órganos jurisdiccionales especializados, y la obligación de garantizar el acceso, calidad, recursos financieros, humanos y materiales para el funcionamiento de los Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia. Esta ley obliga al Instituto Nacional de Estadística a generar indicadores e información sobre la violencia contra las mujeres.</p> <p>No cuenta con: leyes que contemplen medidas de prevención y protección contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Tampoco cuenta con un observatorio de violencia laboral.</p>
	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	<p>Cuenta con: legislación sobre violencia contra las mujeres (Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008; Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, 1999), que reconoce la violencia intrafamiliar.</p> <p>No cuenta con: consideraciones sobre el impacto de la violencia doméstica en el ámbito de trabajo, ni provee licencias por este tipo de violencias.</p>
Orientación, formación y sensibilización	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	<p>Cuenta con: leyes que contemplan la provisión de procesos de formación, capacitación y sensibilización a funcionarios públicos en materia de violencia contra las mujeres (Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008; Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, 1999).</p> <p>No cuenta con: leyes destinadas a empleadores/as y trabajadores/as del sector privado que hagan referencia a un abordaje de la violencia contra las mujeres y, particularmente, tanto en el sector público como privado, carece de políticas de orientación, formación y sensibilización del acoso en el ámbito laboral. Tampoco cuenta con campañas o programas nacionales para erradicar la violencia laboral.</p>

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Guatemala

Respecto al contexto general del país, cabe señalar que Guatemala se encuentra gobernada desde inicios de 2020 por Alejandro Giammattei, del partido “Vamos por una Guatemala Diferente” (Vamos), luego de un proceso electoral en 2019 marcado por una abstención de alrededor del 60% del padrón electoral (Álvarez, 2020). Se observa que en los últimos años el país ha experimentado una:

aguda polarización en torno a la lucha contra la corrupción y la impunidad, que se ha manifestado con mayor intensidad en el sector justicia, pero que se fue extendiendo a otros ámbitos de la vida política y social del país (Naciones Unidas Guatemala, 2021, p. 23).

En este contexto, el presidente Giammattei ha perdido popularidad, alcanzando un mínimo de 25% de aprobación en 2021 a raíz de “la baja eficacia en el combate a la corrupción y su cuestionada gestión de la pandemia y del impacto de los huracanes” [Eta e lota] (Elías, 2021, párr. 1).

En relación a la situación de los derechos humanos en el país, se puede indicar que, de acuerdo con el último informe de Human Rights Watch (2022), “Guatemala atraviesa desafíos en la protección de los derechos de migrantes, defensores de derechos humanos, mujeres y niñas, y personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero (LGBT)” (Human Rights Watch, 2022, párr. 3).

En cuanto a la situación económica, de acuerdo con el Banco Mundial (2021), Guatemala es la economía más grande de Centroamérica y, tomando como medida el PBI per cápita (4.603 dólares, en 2020), es un país de ingresos medianos altos. No obstante, esto no se traduce en niveles bajos de pobreza o desigualdad (Banco Mundial, 2021).

Con relación a la situación del mercado laboral, se observan altos niveles de informalidad. De acuerdo a las estadísticas provistas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para octubre de 2021, la tasa de informalidad laboral total del país para personas de 15 años o más alcanza un 70,8% (INE, 2022), superando la tasa promedio de América Latina (50%) (OIT, s. f.). Por otra parte, se observa que, las tasas de informalidad entre hombres (68%) y mujeres (75,7%) presentan grandes diferencias, en perjuicio de ellas (INE, 2022). Esta información indica que la gran mayoría de los/as trabajadores/as en Guatemala prácticamente no dispone de recursos de protección frente a la violencia laboral.

En línea con lo mencionado, también se registran bajos niveles de sindicalización. Si bien no se encontraron datos oficiales al respecto, un estudio realizado por la organización Sistemas, Familia y Sociedad (SFS, 2021), en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo y con el apoyo del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, remarca

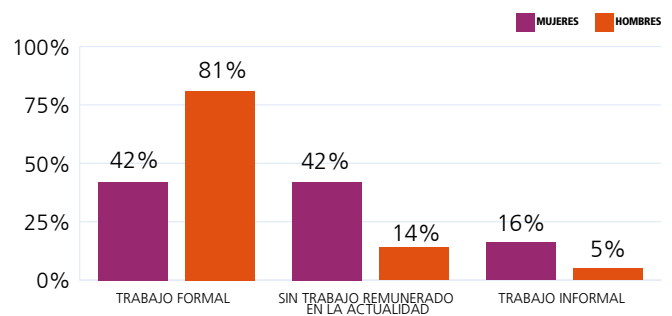
que, a pesar de que la Constitución guatemalteca, el Código de Trabajo del país y los convenios internacionales ratificados garantizan el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, la tasa de sindicalización en 2017 era extremadamente baja (1,4%). En concordancia con esta información, representantes sindicales que participaron de las entrevistas indicaron que la percepción sobre los sindicatos no es buena y que suelen ser “reprimidos por el empleador”.

Con respecto a la participación de las mujeres en los sindicatos, no existen datos oficiales.

5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

La encuesta online fue respondida por 131 personas (107 mujeres, 22 hombres y dos personas de otras identidades). El 62% tiene actualmente un trabajo remunerado, ya sea formal o informal. En particular, son más los hombres empleados que las mujeres (86% vs. 58%). No obstante, en cuanto al empleo informal, se registra que las mujeres reportan tener este tipo de empleo en mayor medida que los hombres (16% vs. 5%, respectivamente), tal como se observa en el Gráfico 1.

Gráfico 1 Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Como puede apreciarse en el Gráfico 1, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 14% son hombres y 42%, mujeres. Este dato concuerda con los datos relevados por el último Panorama Laboral de la OIT (2021), a partir de los cuales se observa que la tasa de ocupación masculina en Guatemala (82,1%) es ampliamente superior a la femenina (36,7%) (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En este universo, como podemos apreciar en la Tabla 2, la situación más frecuente entre las mujeres que carecen de

trabajo remunerado es haber sido despedidas, seguido por encontrarse en la búsqueda de otro empleo. La tercera más recurrente es desarrollar trabajo no remunerado.

Para los hombres, las tendencias son similares. De un total de nueve que se encuentran en esta situación, las respuestas con mayor frecuencia son haber sido despedidos o encontrarse en la búsqueda de un empleo. En cuanto a las personas de otras identidades, de un total de dos que han respondido la pregunta, se observa que una de ellas se encuentra buscando empleo y la otra, en formación.

Tabla 2 Situación actual de las mujeres sin trabajo remunerado⁷

	Mujeres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	38%
Estoy buscando empleo	30%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	13%
Soy voluntario/a	8%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	7%
Estoy en formación	3%
Estoy haciendo la práctica profesional	1%
Total	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021
 Universo: mujeres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la categoría ocupacional en la que se ubican las personas que declararon tener trabajo, la gran mayoría de las personas encuestadas, sin mayores distinciones por género, tienen o han tenido un empleo asalariado (72%). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (14%). De las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, una es empleada o asalariada, y la otra declara no haber tenido trabajo remunerado.

Respecto al sector económico, tal como puede apreciarse en la Tabla 3, casi la mitad corresponde al sector privado (43%), mientras que el resto se distribuye entre el sector público (31%) y la sociedad civil (26%). De las dos personas de otras identidades de género que respondieron esta pregunta, una de ellas se ubica en el sector público y la otra en el sector privado.

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector público	44%	38%
Sector privado	30%	33%
Sociedad civil	26%	29%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se observa un bajo porcentaje de sindicalización en la muestra relevada, ya que solo el 34% de las mujeres y el 19% de los hombres se encuentra afiliadas/o a este tipo de organizaciones. En el caso de las dos personas de otras identidades, ninguna de ellas declara estar sindicalizada.

⁷ Se muestra únicamente respuestas de mujeres, dado que solo hay nueve respuestas de hombres.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 72% de las personas respondientes indicó vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más afirman padecer o haber padecido violencia en el ámbito de trabajo (76% vs. 53%, entre los hombres). Así mismo, la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta dice haber vivido violencia laboral.

Con respecto a las actividades económicas donde más violencia se ejerce, para las personas entrevistadas del sector sindical se trata de una violencia generalizada que no distingue entre áreas o actividades. Según el experto en derecho laboral consultado, Guatemala se basa en un sistema precario, sin bases democráticas, centralizado en la 'explotación de personas'. En base a su experiencia, incumplir las normas laborales es común en las grandes empresas, pero también en el Estado.

Cabe destacar el caso de las trabajadoras de las maquilas, quienes son obligadas a trabajar jornadas de entre 12 y 14 horas sin pago por tiempo extraordinario y sin normas ni medidas de salud, seguridad e higiene. A esta vulneración de derechos se suman denuncias de abuso, acoso y hostigamiento sexual. María Eugenia Díaz, coordinadora del programa de Derechos de la Mujer del Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (Caldh), asegura que esto se debe principalmente a la evasión de las leyes por parte del sector empresarial (El País, 2009).

En cuanto a comunidades vulnerables, una referente sindical menciona a las mujeres, las personas indígenas, las personas jóvenes, la gente adulta, la diversidad sexual, y quienes sufren una discapacidad, como las más afectadas o con mayores posibilidades de sufrir violencia laboral. Desde el sector empresarial, se distingue a las mujeres jóvenes.

Para contextualizar esta realidad, dado que no se han encontrado más estadísticas sobre la problemática, es clave tener en cuenta que "la violencia contra la mujer es un flagelo silencioso que en Guatemala engruesa las estadísticas de femicidios y delitos sexuales" (Pérez, 2021, párr. 1). En este sentido, las mediciones de Cepal del año 2020 revelan una tasa de 1,3 femicidios por cada 100.000 mujeres en Guatemala (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2020), encontrándose el país entre los de mayor cantidad de femicidios de la región.

Para la población LGBTIQ+ la violencia política, social y mediática es cotidiana (Distintas Latitudes, 2021), ya que vive desprovista de marcos legales que la protejan o le garanticen derechos, con un sistema judicial caracterizado por altas tasas de impunidad, y grupos conservadores en el poder que obstaculizan procesos de garantías de derechos. A nivel social, existe discriminación, agresiones y persecución por parte de personas individuales, difíciles de probar, ya

que el estado guatemalteco carece de un sistema unificado de estadísticas de delitos cometidos contra la comunidad LGBTIQ+.

Finalmente, los pueblos indígenas han soportado cargas valorativas negativas, desigualdad y discriminación, que han terminado con un 75% de la población indígena en situación de pobreza (mientras que el 36% de la población no-indígena se encuentra en esta situación), 90% de su población ubicada en el sector informal de la economía y 90% de las mujeres indígenas adultas analfabetas en zonas rurales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2016).

En esta línea, es importante destacar que las personas pueden pertenecer a más de un grupo vulnerable a la vez, lo que las deja en una situación de mayor desigualdad aún, debido a que pueden enfrentar múltiples discriminaciones de modo simultáneo (por su sexo, género, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras). Dicha situación es bien ilustrada por el concepto de interseccionalidad, revisado anteriormente. Por ejemplo, de un total de 1.465 mujeres víctimas de violencia sexual, 88,7% fueron de ascendencia maya; 10,3%, ladinas, y 1%, perteneciente a otros grupos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2007).

Por otro lado, al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes afirman haberla vivido y quienes indican observarla en otras personas. Mientras que las mujeres registran una similar tendencia de reconocimiento (79% atestiguada vs. 76% vivida), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (82% atestiguada vs. 53% vivida). Esta diferencia puede deberse en parte a que el mandato de masculinidad tradicional no habilita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, no logran reconocer que también sufren violencia (Segato, 2020). La persona de otra identidad respondiente a la pregunta confirma haber vivido y atestiguado situaciones de estas características.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Es importante destacar que, según entrevistas realizadas al sector sindical, 'ante los altos niveles de violencia generalizada, se naturalizan violencias más sutiles en el mundo del trabajo'. Esto mismo es constatado por la persona entrevistada del sector privado. La violencia psicológica, simbólica y económica constituyen este tipo de violencias más sutiles. No obstante, las personas que han respondido la encuesta, lograron identificarlas.

Tal como puede apreciarse en el Gráfico 2, las principales violencias mencionadas son, en orden de frecuencia, la violencia económica (56%), la psicológica (53%) y la simbólica (50%). En cuanto a incidencia según género, en tanto que la violencia psicológica y simbólica se vive en una

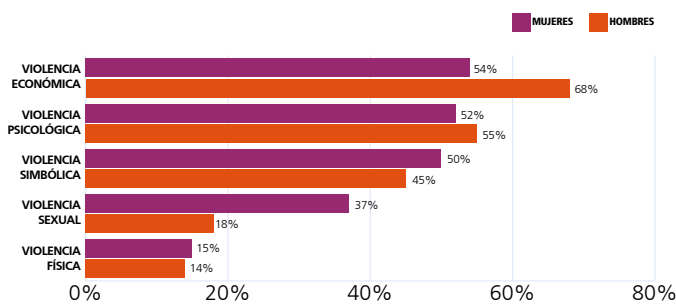
similar proporción entre hombres y mujeres, la violencia económica es experimentada especialmente por los hombres (14 pp de diferencia con las mujeres).

Por otra parte, la violencia sexual es registrada por el 34% de las personas respondientes y se observa que es mucho más frecuente en mujeres que en hombres. Esto resulta preocupante porque tanto esta como la violencia física (que afecta al 15%) suele ser una de las menos frecuentes, dado que al constituir las violencias más graves, comparadas con los otros tipos, suele haber un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

Sin embargo, entre las personas entrevistadas del sector sindical, existe consenso acerca de que la violencia sexual es común en los espacios de trabajo, sobre todo aquella dirigida hacia las mujeres.

Entre las dos personas de otras identidades respondientes a estas preguntas se observa que al menos una ha experimentado cada una de estas violencias (económica, psicológica, simbólica, sexual y física).

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y las entrevistas es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados; es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios utilizados para ejemplificarlas han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, si bien pueden contener más de una de modo simultáneo.

#1. VIOLENCIA ECONÓMICA

En cuanto a la violencia económica, aunque no existen datos oficiales, según las entrevistas realizadas al sector sindical, en Guatemala existen amplios incumplimientos de los/as empleadores/as en el pago de salarios, prestaciones, acceso a la seguridad social, además de una falta de ascensos y mejoras en el salario. Una referente sindical describe un ambiente donde la sobrecarga de tareas no se condice con los sueldos recibidos.

“Quieren sacarte mucho trabajo, pero no te permiten una buena calidad de vida a vos ni a tu familia.”

Testimonio de entrevista con referente sindical.

En base a la propia encuesta, como se observa en la Tabla 4, la situación más reportada por las mujeres es un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, salarios más bajos, menos beneficios y posibilidades de ascensos. Aquello se presenta con una brecha de 16 pp respecto de los hombres. Además, esta situación ha sido mencionada por la persona de otra identidad que ha vivido este tipo de violencia.

Para los hombres, la situación más frecuente consiste en la disminución drástica de tareas o por el contrario, la sobrecarga o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, con una diferencia de 8 pp en su perjuicio. Entre las mujeres, esto se ubica en el segundo lugar en orden de frecuencia.

En segundo lugar, entre los hombres, y tercero, entre las mujeres, se registra haber recibido un trato desigual en comparación con sus pares mujeres, con un nivel de incidencia similar en ambos géneros.

Respecto a las personas de otras identidades, aquella que ha vivido este tipo de violencia indica haber percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres.

Tabla 4 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres ⁸	34%	18%
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	28%	36%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ⁹	24%	27%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	15%	18%
Otra (especifique)	10%	9%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

En particular, se observan testimonios de mujeres con respecto a violencias ejercidas en el trabajo, especialmente, despidos injustificados a modo de castigo por no comprometerse en actos contrarios a la ley, solicitar vacaciones y/o permisos de visita a familiares, negarse a realizar horas extras o no ser partidaria de los grupos de poder imperantes.

8 El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos o salarios.

9 Ídem anterior.

“Por no hacer actos contrarios a la ley, el alcalde de la municipalidad comenzó a enviar oficios pidiendo que me despidieran (...) En diciembre del año pasado, me despidieron por solicitud del alcalde y mi jefe inmediato accedió.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Despido, por solicitar vacaciones que me debían. Fue represalia por no aceptar que me cambiaran al personal sin mi opinión.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me despidieron por no hacer las horas extras que no me competían.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Despido por solicitar permiso para visitar a la familia y por conectarse a una reunión en plataforma Zoom fuera del horario de trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“De igual manera, he sido despedida por no ser partidista de los grupos de poder del último lugar donde trabajé formalmente y por no ser parte de sus intereses privados, además de no ceder al acoso del mando superior.”

Testimonio de mujer encuestada.

Adicionalmente, se registran casos de trato desigual y/o marginación por ser personal sindicalizado o tener enfermedades preexistentes, como también por negarse a participar en actividades proselitistas. La marginación constituye violencia psicológica, que se desarrolla más adelante, por lo que podemos apreciar en estos casos claras interrelaciones con este tipo de violencia.

“He recibido trato desigual por ser sindicalizada. Me aíslan, me quitan tareas que incluyan trabajo en equipo para que no contamine con mis ideas sindicales a otras personas. Me dan comisiones o responsabilidades que no sean relevantes para que esté ocupada y ‘no moleste’.”

Testimonios de mujer encuestada.

“He recibido trato desigual por ser sobreviviente de cáncer. Cuando voy a entrevistas, tengo que comentar que necesito el seguro social por seguimiento de cáncer. En muchas de las empresas privadas e instituciones públicas donde he aplicado, me indican que o no pagan seguro social, o no dan permiso para hacer uso del seguro social, ya que no se adapta a sus jornadas laborales.”

Testimonios de mujer encuestada.

“Marginación con el propósito de que renunciara por mi negativa a participar en actividades proselitistas electorales, promovidas por la máxima autoridad. En esas actividades se coaccionaba para aportar dinero y compra de licor.”

Testimonios de mujer encuestada.

#2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

En cuanto al segundo tipo de violencia, la violencia psicológica, cabe destacar que en las entrevistas no ha sido mencionada como tal, sino como ‘hostigamiento’, ‘ridiculización’, ‘que te griten, te señalen y te amenacen’. Esto podría deberse a la ausencia de una conceptualización de la violencia psicológica en la legislación de Guatemala.

Tal como podemos apreciar en la Tabla 5, la situación más reportada es la denigración o el desinterés por las opiniones profesionales y laborales, lo que se presenta en mayor medida en los hombres que en las mujeres (con una brecha de 6 pp).

En segundo lugar, se registra que los/as participantes en la encuesta han sufrido maltrato psicológico, como insultos, agresiones verbales, daño a su reputación, aislamiento, humillaciones, etc., sin grandes diferencias entre los géneros. Seguido por el maltrato psicológico (24%), nuevamente vivido mayormente por hombres (9 pp de diferencia). En tercer lugar, se señala el acoso psicológico, que incluye las mismas prácticas mencionadas pero se distingue por presentarse de forma reiterada o sistemática, con una brecha de 9 pp en perjuicio de los hombres.

Es importante añadir que el 10% de las mujeres encuestadas ha experimentado ciberacoso,¹⁰ lo que no le ha ocurrido a ninguno de los hombres.

En cuanto a las personas de otras identidades, aquella que ha vivido este tipo de violencia indica haber vivido maltrato psicológico.

¹⁰ El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, *websites*, teléfono, etc.

Tabla 5 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	35%	41%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada).	32%	36%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada).	23%	32%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	21%	18%
He recibido amenazas	14%	18%
He sufrido ciberacoso	10%	0%
Otra (especifique)	5%	5%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Hay testimonios de violencia psicológica tanto en mujeres como en hombres. Sin embargo, son las mujeres quienes relatan una mayor cantidad de situaciones de maltrato y acoso psicológico, tales como humillaciones, descalificaciones, insultos, gritos, burlas, comentarios despectivos, desvalorización de su trabajo y marginaciones. En particular, entre las mujeres se han identificado dos situaciones en las que se ha ejercido maltrato psicológico, asociados al embarazo y la maternidad.

“Aducen que no hago bien mi trabajo y califican mal mi evaluación de desempeño y mi jefe ni siquiera me habla.”

Testimonio de mujer encuestada.

“La jefa que tuve era muy autoritaria y abusiva. Faltaba el respeto y, como era de dinero, se creía con la potestad de hacerlo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefe inmediato me asignaba más trabajo minutos antes de la salida para que me quedara sola en la oficina. A solas, me indicaba que mis análisis y opiniones estaban fuera de lugar y que mejor no opinara o comentara. Y que si me daba más trabajo fuera de horario de oficina era porque tenía que repetirlos porque no era lo que estaba pidiendo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Al pedir permiso por alguna situación personal, mi jefe decía que no entendía por qué las mujeres casadas trabajaban, que las que tenían hijos deberían quedarse en casa porque pierden mucho el tiempo y se les paga.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Sufrí muchos maltratos, humillaciones y negligencias mientras estuve embarazada.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se tomaban la libertad de persuadirme para que tenga otro hijo, sabiendo que por sus negligencias con el primero me provocaron complicaciones irreversibles que me prohíben volver a tener otro hijo.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otra parte, se han reunido testimonios de mujeres que han atravesado situaciones de discriminación por pertenecer a organizaciones sindicalistas. En este caso, también se observa cómo estas violencias derivan en otras de tipo económicas. De esta forma, se observa el impacto de la interseccionalidad en la vida de las personas: cómo poseer determinadas características con menor valoración social de modo simultáneo puede generar niveles de vulnerabilidad aún mayores. Un testimonio ejemplifica la situación de una mujer sindicalista y de edad adulta, lo que también da cuenta de una interrelación con violencias simbólicas, que se desarrolla más adelante.

“Participo en un espacio de coordinación sectorial y soy delegada del sector sindical. Sufro discriminación para acceder a los espacios de decisión. Soy discriminada por ser mujer, ser sindicalista y ser de edad adulta”.

Testimonio de mujer encuestada.

“He sido discriminada por ser del sector sindical. Se me aísla y me han negado el derecho a tener un suplente de sector.”

Testimonio de mujer encuestada.

Asimismo, se registran situaciones de gravedad, pudiendo identificarse dos casos de mujeres a las que les han hecho seguimiento fuera del ámbito laboral, y de dos personas que han recibido amenazas y amedrentamiento.

“Me siguieron a mi casa y amenazaron con indicar que sabían dónde estaban mis hijas y esposo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Yo lo sufrí con un asesor que llegó con mucho poder político (...) siempre cargaba su arma dentro de la institución. A pesar de ser un hospital infantil, él no obedecía la norma de no portarla. Me preguntó mi profesión y funciones, dijo que él sería mi jefe y que él podía hacer mis funciones sin necesidad de contar con una carrera universitaria; que eso no servía. Luego mandó a que me siguieran y tomaran fotos dentro y fuera del trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

En tercer lugar, se encuentra la violencia simbólica que, al igual que la violencia psicológica, si bien es una de las más comunes también es una de las más difíciles de identificar. De hecho, pese a que en las entrevistas realizadas al sector sindical se acusa al gobierno de ‘persecución sindical’, ninguna persona nombra expresamente a la violencia simbólica. Tampoco se han encontrado datos sobre este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Como puede observarse en la Tabla 6, para las mujeres las bromas o comentarios por la edad son las conductas más comunes dentro de la violencia simbólica (22%), sobre todo, para las mujeres (10 pp de diferencia con los hombres). En segundo lugar, se encuentran los comentarios o bromas con respecto a la opinión política, lo cual afecta más a los hombres (27% de ellos vs. 17% de las mujeres). Finalmente, se encuentra la asignación de tareas o roles que inferiorizan o no forman parte de las responsabilidades (17%), lo cual podría estar ligado a los roles de género que históricamente han relegado a las mujeres al ámbito doméstico o privado,

ya que es sufrido mayoritariamente por ellas.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	24%	14%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o no forman parte mis responsabilidades	18%	14%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	17%	27%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	17%	9%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	15%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	10%	14%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	8%	18%
Otra (especifique)	7%	0%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	5%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	4%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	14%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

Se ha identificado el impacto de la interseccionalidad en las respuestas obtenidas, dado que las mujeres no solo soportan violencia simbólica por el hecho de ser mujeres, sino también por pertenecer a pueblos originarios o por ser madres o madres solteras. A su vez, se puede observar cómo estas violencias simbólicas pueden tornarse en económicas al presentarse como barreras para el desarrollo profesional de las mujeres.

“En proyectos arqueológicos, donde compartimos trabajo con otros profesionales de varias nacionalidades, suele descalificarse a los nacionales guatemaltecos, a los estudiantes y a los excavadores.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Por ser mujer, se me ha reprimido el acceso a la participación en los espacios de decisión, indicándome que quiero inspirar lástima o compasión y que el espacio debo ganármelo, mientras que he evidenciado mis capacidades durante dos años de esfuerzo y formación.”

Testimonio de mujer encuestada.

“He notado que, para la organización en la que trabajo, los puestos de coordinación de proyectos los asumen hombres, aunque no tengan grado académico superior. A las mujeres se les da la oportunidad en la asistencia de proyectos, aunque sus capacidades y habilidades sean para la coordinación o gerencia.”

Testimonio de mujer encuestada.

También se han identificado discriminaciones por ser mujer mediante ofensas y bromas o comentarios machistas por la edad y por la apariencia física (‘por ser gorda’).

“Soy una mujer de cuerpo robusto y me dan un uniforme que no me queda y me exigen que debo hacerle yo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Fui discriminada por no satisfacer estándares de belleza racistas y por no incorporar prácticas misóginas y machistas: hacerle el juego a los machos.”

Testimonio de mujer encuestada.

Finalmente, en el caso de los hombres se han encontrado testimonios asociados a la discriminación por sexo, edad, clase, orientación sexual y raza/etnia, entrecruzándose más de una fuente de discriminación a la vez, lo que da cuenta del impacto de la interseccionalidad.

“Que por ser hombre debo quejarme menos”

Testimonio de hombre encuestado.

“Fui denigrado y discriminado, aparte que sufrí el clasismo y racismo.”

Testimonio de hombre encuestado.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en términos de frecuencia es la violencia sexual. La violencia sexual es uno de los tipos de violencia más graves y, como se puede observar en la Tabla 7, suele manifestarse en mayor medida en las mujeres. Las principales formas que asume son comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta, con una brecha de 12 pp en perjuicio de las mujeres y, en segundo lugar, los acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.), nuevamente, con una brecha de 12 pp en perjuicio de las mujeres. Más grave aún, el 3% de las mujeres encuestadas ha sufrido contacto físico con violencia y sin consentimiento, mientras que ningún hombre lo ha experimentado.

En el caso de la persona de otra identidad respondiente, ha indicado que se le solicitaron favores sexuales a cambio de beneficios laborales, que fue hostigada por no acceder a un intercambio sexual y que ha experimentado acercamientos físicos inapropiados.

En este sentido, parte de los/as representantes sindicales entrevistados/as aseguran que el acoso sexual es denunciado y que se toman las medidas necesarias para que este no continúe mientras que otros/as consideran que no se denuncia por el temor a perder el empleo.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	30%	18%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados ¹¹	17%	5%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	10%	0%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	9%	0%
Otra (especifique)	5%	5%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.	4%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican algunas de las situaciones expuestas en la Tabla 7. En su mayoría, han sido ejercidas por jefes y/o compañeros hombres. Hay un rango de conductas de violencia sexual vividas; algunas son más sutiles y otras, más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. En los siguientes testimonios, se han registrado desde comentarios inapropiados, miradas con connotación sexual y sin consentimiento, hasta acercamientos y tocamientos sin consentimiento. Se ha señalado que las mujeres menores de edad, jóvenes o embarazadas son quienes más padecen violencia sexual, lo que da cuenta de personas

¹¹ Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

en situaciones con diferentes niveles de vulnerabilidad, tal como presenta el concepto de interseccionalidad. Así mismo, se ha mencionado que se realizan envíos de material con contenido sexual por medios tecnológicos, sin consentimiento.

“Cuando trabajé en una empresa privada, viví mucho acoso por ser la más joven. Me decían ‘carnita fresca’, haciendo referencia a mi cuerpo. En ese momento, no sabía que era acoso sexual”.

Testimonio de mujer encuestada.

“Existía mucha agresión sexual a las menores de edad y, algunas veces, a mujeres embarazadas.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se me acercaba mucho y le dije que yo no permitía que se me acercara, que yo decidía quien se me acercaba o no. Desde entonces, no volví a comer en el comedor”.

Testimonio de mujer encuestada.

“Toqueteos a la hora de saludar, morbosidad en la vista y la forma de hablar, indirectas, y casos de envío de fotos del pene del jefe sin ninguna relación que permita eso.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Estaba cobrando un producto en la caja registradora y pasó mi jefe por detrás y tocó mi trasero. Al llegar el fin de la jornada laboral, me encerró en el área de descanso: quería besarme. Salí corriendo del lugar (...) (y) renuncié al día siguiente.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Para un 14 de febrero, al momento de salir del trabajo, me despidió de mis compañeros y de mi jefe de trabajo. Cuando me despidió de mi jefe con un beso en la mejilla, él se volteó y me besó en la boca, se rio y me dijo feliz día de amor y la amistad.”

Testimonio de mujer encuestada.

Se ha relevado también un testimonio de un hombre que señala haber recibido comentarios que lo han hecho sentir acosado sexualmente, sin su consentimiento.

“Durante una presentación dirigida a congresistas, una diputada hacía comentarios sobre mi persona. Me sentí acosado sexualmente”.

Testimonio de hombre encuestado.

Se han registrado numerosos testimonios de mujeres donde

la violencia sexual se entrecruza y/o deriva en violencia económica y/o psicológica a modo de represalia, por parte de quien ejerce la violencia o por parte de la organización, al enterarse de la situación.

“El no querer ser pareja de mi jefe, me ha causado problemas con él. Mi trabajo no sirve y escucho comentarios comparativos no solo laborales sino físicos comparándome con otras mujeres y haciéndome de menos.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Los supervisores de línea me acosaban sexualmente y, como no accedí, me gritaban por cualquier cosa, me negaban los permisos al seguro social”.

Testimonio de mujer encuestada.

“El jefe me dijo: ‘debes de venir todos los días y verás igual vas a tener tu pago completo’. Luego empezó a tocarme, pero no me dejé. Empecé a decir que lo puedo denunciar por acoso o violencia sexual y hay convenios y tratos que me protegen. (...) En mi pago de quincena, no me pagaron completo. Me marcaron por falta”.

Testimonio de mujer encuestada.

“Un compañero, luego de dos años de amistad, empezó a decirme y hostigarme con mensajes de texto y pláticas donde me decía que yo le gustaba, que le hiciera caso. Siendo yo de otra orientación sexual a la heterosexual, también en varias ocasiones me dijo que él podía darme un hijo. Este tipo de comportamiento lo hacía varias veces; se disculpó, pero siguió haciendo lo mismo. Luego de tantas veces, acudí con mi jefe inmediatamente a comentarle la situación. Y, repentinamente, me despidieron.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Fui víctima de acoso sexual por mi jefe, amenazas de que no pasaría el período de prueba, extravío de documentos para que no llegaran a nóminas y me negó ir a asistencia médica en horario de trabajo y efectivamente debí renunciar por el miedo que él me provocaba y por sobrevivencia.”

Testimonio de mujer encuestada.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

Finalmente, la violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. En las entrevistas realizadas no se la señaló como recurrente, pero sí existente.

Según la encuesta realizada para esta investigación, el 14% de los hombres ha recibido golpes, empujones o cachetadas (contra un 7% de las mujeres y una persona de otra identidad), mientras que 10% de las mujeres

ha seleccionado la opción 'Otra (especifique)'. En dicha opción, las mujeres mencionan 'empujones', apretones de brazos, 'zangoloteos' y una situación donde a una mujer le mordieron la mano.

"Mordedura en el dedo gordo de la mano izquierda: cuatro puntos. Tuve rabia humana por 14 días y doble dosis para no perderla."

Testimonio de mujer encuestada

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de integrantes de la propia organización, principalmente, hombres.

En particular, tal como lo expone el Gráfico 3, la mayoría de las mujeres encuestadas reciben violencia por parte de superiores masculinos –jefes directos y líderes– (73% de las respuestas). En menor medida, también es importante constatar la violencia reciben por parte de sus jefas mujeres. Además, se destaca la violencia recibida por parte de compañeros/as. Para las mujeres, la violencia ejercida por los compañeros es mayor a aquella ejercida por las compañeras (con una brecha de 6 pp).

En el caso de los hombres, de un total de 13 que han experimentado violencia laboral y que han respondido la pregunta, la mayoría ha recibido violencia de integrantes hombres de su organización. En primer lugar, por parte de compañeros, seguido por un jefe y/o líder de la organización y, por último, por una líder de la organización y/o una compañera. Entre los actores externos, se registra principalmente a los clientes masculinos como aquellos que ejercen violencia sobre los hombres.

La única persona de otra identidad que ha experimentado violencia laboral y que ha respondido la pregunta, ha recibido violencia de un líder de la organización, de un compañero, y de una compañera de trabajo.

Al enfocarnos en los lugares en dónde se suelen ejercer las violencias, como presenta el Gráfico 4, el 78% de las mujeres encuestadas indica que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (esto incluye espacios públicos y privados). En segundo lugar, se registran los medios digitales (chats, WhatsApp, y/u otra red social) y, en tercero, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación en relación con el trabajo.

Entre los hombres, de los 12 que han respondido la pregunta, la mayoría también ha experimentado violencia principalmente en el lugar de trabajo, seguido por las menciones en torno a los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación profesional y por quienes señalan al lugar donde se les paga.

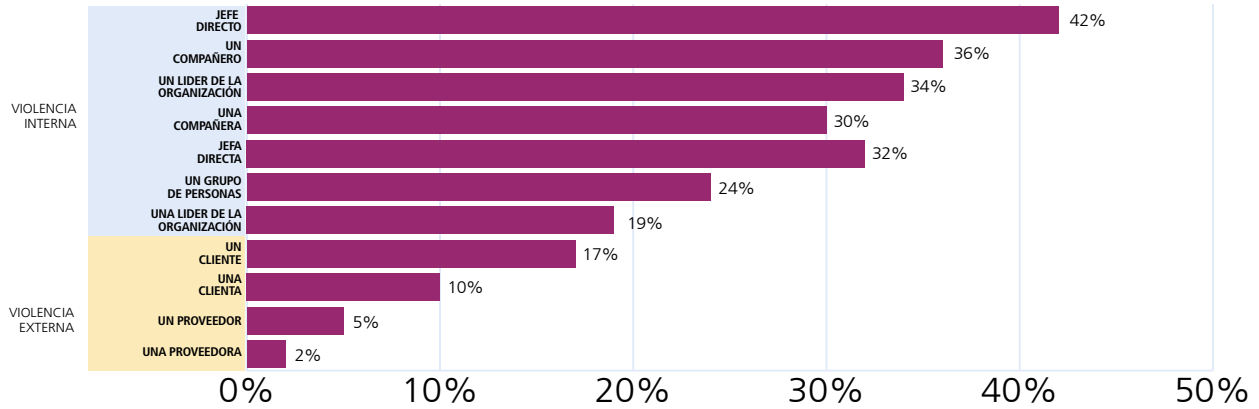
En sintonía con las respuestas presentadas, la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta, ha sufrido violencia en el lugar de trabajo y en el espacio físico donde se efectuaba el pago.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, en términos generales, advertimos que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición a los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia).

En particular, más de la mitad de las mujeres encuestadas las vive en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo. Este es también el caso de 11 hombres de un total de 12 que han respondido la pregunta, y de la persona de otra identidad que ha respondido la pregunta.

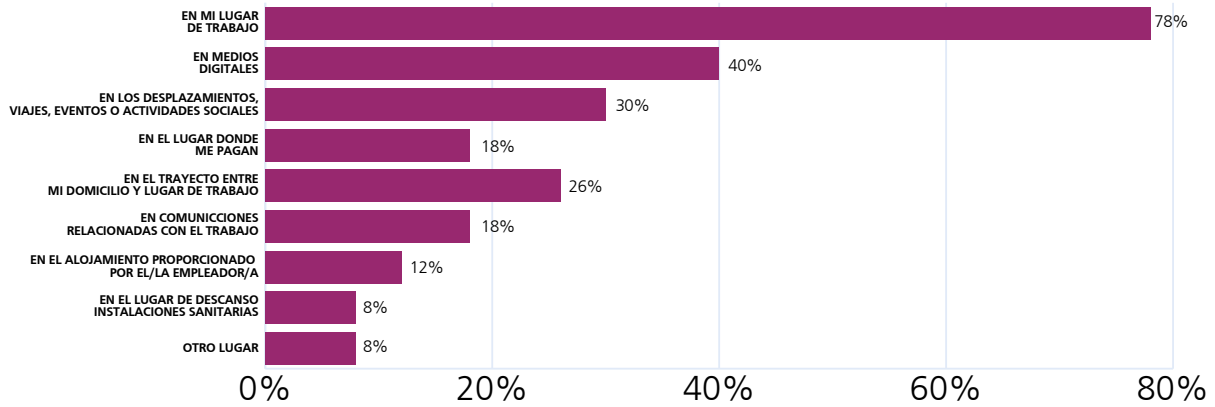
Por otro lado, la segunda opción más elegida es en las primeras semanas de trabajo en una nueva organización, entre mujeres y hombres respondientes. Dentro de la opción 'en otra situación', las respuestas de las mujeres incluyen 'en el horario de almuerzo' y que ha sucedido 'en los últimos seis meses que trabajé en la empresa'. Adicionalmente, mencionan que la violencia es 'recurrente'.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, para las mujeres¹²



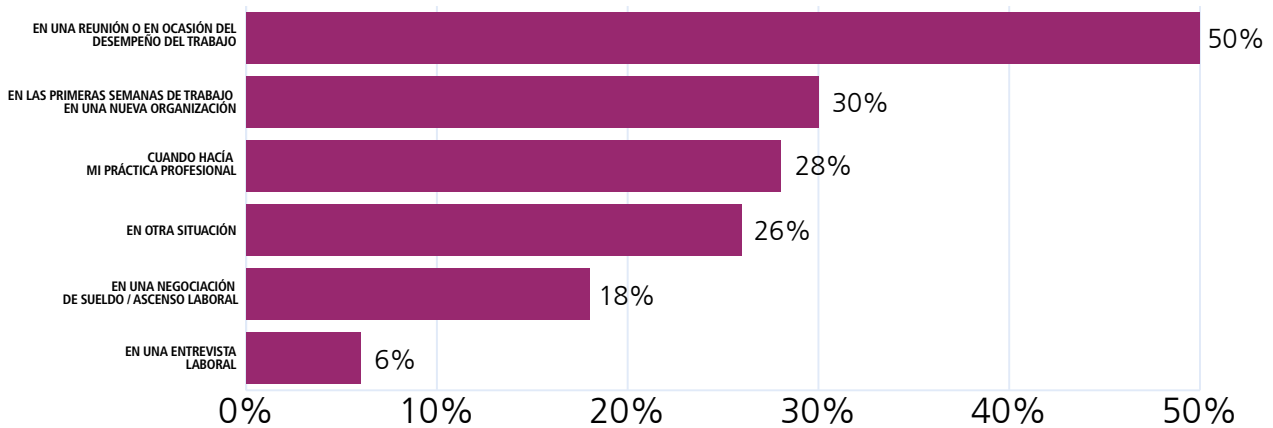
Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, para las mujeres¹³



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, para las mujeres¹⁴



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

12 En este caso, no se incluyen las respuestas de los hombres encuestados que se encuentran en este universo por el bajo número de respuestas relevadas de hombres (un total de 13).
 13 En este caso no se incluyen las respuestas de los hombres encuestados que se encuentran en este universo por el bajo número de respuestas relevadas de hombres (un total de 12).
 14 Ídem anterior.

6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En cuanto a las reacciones ante las diversas formas de violencia, se detecta que el 78% de las mujeres encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto. En el caso de los hombres, esto alcanza a siete de los 12 que han respondido la pregunta. Por otra parte, la única persona de otra identidad respondiente no hizo nada al respecto.

En este universo, tal como lo muestra la Tabla 8, la actitud más frecuente entre mujeres es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (56%), seguido por quienes comentaron la situación con amigos/as ajenos a la institución (44%) y, en tercer lugar, por quienes acuden a algún/a líder de la institución.

Entre los hombres, la opción más elegida es haber comentado con amistades fuera de la institución, luego, por haberlo comentado con compañeros/as de trabajo y/o hablar con quien ejerció la violencia.

En este contexto, es importante destacar que las personas se acercan en menor medida a la institución para abordar la problemática, lo que podría deberse a que no tienen confianza en la misma.

Lamentablemente, se acercan aún en menor medida a sindicatos. En particular, entre los hombres, de un total de siete que han experimentado violencia y han hecho algo al respecto, dos han acudido a organizaciones sindicales. Entre las mujeres, esto alcanza al 13% de ellas, lo que podría explicarse por la escasa disponibilidad de canales de denuncia, como se aborda en la siguiente sección.

Tabla 8 Reacciones de mujeres frente a situaciones de violencia¹⁵

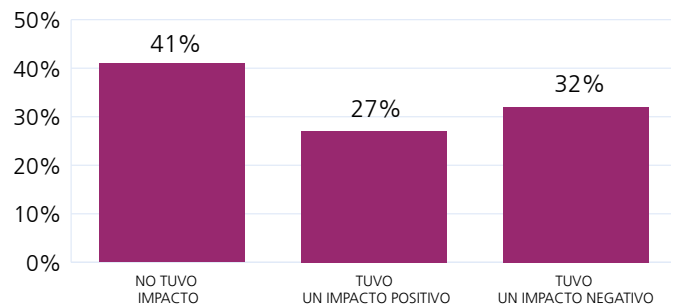
	Mujeres
Lo comenté con mis compañeros/as	56,4%
Lo comenté con amigos/as ajenos a la institución	43,6%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	38,5%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	30,8%
Me acerqué a la institución	28,2%
Denuncié fuera de la institución	23,1%
Me acerqué al sindicato	12,8%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	2,6%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, más de un tercio de las mujeres que han hecho algo frente a la situación de violencia percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno (41%), seguido por quienes consideran que tuvo un impacto negativo (32%). En menor medida, se destaca un impacto positivo (27%).

En el caso de los hombres, de un total de seis que han respondido la pregunta, en primer lugar se ubica haber percibido un impacto negativo; en segundo, un impacto negativo y, en tercero, ningún impacto.

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, para mujeres¹⁶



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente entre mujeres y entre hombres es ser despedido/a. De un total de 12 mujeres respondientes, esto alcanza a cinco de ellas y, de un total de tres hombres, dos han experimentado este impacto negativo. Otra opción que ha surgido entre las mujeres que han seleccionado "Otra (especifique)", es que han sido obligadas a renunciar, además de las amenazas de despido, que se repiten en el caso de hombres y mujeres.

Por otro lado, entre quienes experimentan efectos positivos, se encuentra haber recibido ayuda de su sindicato, que la persona que ejerció violencia tuvo un 'cambio de actitud', y que los/as inspectores/as de trabajo han tomado el caso, o que se ha sancionado a quien ejerció la violencia.

En cuanto a las razones para no haber tomado acción, las mujeres principalmente no lo han hecho por miedo a perder el trabajo. Inmediatamente después se registra el miedo al qué dirán, el temor a las represalias y, luego, el temor a que no les crean, no saber adónde recurrir, y el hecho de conocer casos en los que la organización no ha tomado medidas.

En el caso de los hombres, de un total de cinco personas que han respondido afirmativamente la pregunta de no haber reaccionado, esto se ha debido a creer que no serviría de nada, seguido por quienes no lo hacen por temor a que no les crean y/o por temor a represalias. Adicionalmente, se registra el conocimiento de casos ante los cuales la organización no ha hecho nada.

En sintonía con las respuestas relevadas entre mujeres, la

¹⁶ En este caso, no se incluyen las respuestas de los hombres encuestados que se encuentran en este universo por el bajo número de respuestas relevadas de hombres (un total de seis).

única persona de otra identidad que no ha hecho algo frente a su situación de violencia laboral, y que ha respondido la pregunta, asegura no haber reportado los hechos de violencia por miedo a perder el trabajo y el miedo al qué dirán.

Todos estos testimonios coinciden con los del sector sindical, que sostienen que la falta de denuncias se debe al miedo a perder la única fuente de ingresos, lo que impide que se produzca una cultura de denuncia, así como por la desconfianza en los ‘operadores de la justicia’, que en muchos casos solo revictimizan a las personas. De hecho, también agregan que en la mayoría de los casos las personas suelen perder su empleo mientras se resuelven las denuncias.

6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 81% de las mujeres encuestadas y diez de 16 hombres que han respondido la pregunta conoce a dónde pueden recurrir.

En particular, el 28% de las personas encuestadas ha recibido asesoramiento de la institución empleadora, seguido por el 17%, que lo ha visto en medios de comunicación y el 17%, que ha sido asesorada/o por un/a compañero/a o lo sabe por experiencia de otros/as compañeros/as.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, aproximadamente la mitad de las personas encuestadas no registra su presencia o actuación. Por otra parte, el 29% señala que prestan apoyo a quienes padecen violencia, que realizan capacitaciones y acciones encaminadas a la prevención, atención y sanción (20%) y/o que se preocupan del tema y que han desarrollado propuestas a la empresa u organización (20%).

En síntesis, sobre el rol de los sindicatos en la temática se han encontrado respuestas divididas entre las personas encuestadas.

En cuanto al conocimiento y existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, se registra que la mayoría de las mujeres y la mitad de los hombres señala que no se implementan o que no los conocen, tal como expone la Tabla 9, para las mujeres.

Los mecanismos que más se conocen son las políticas y/o programas de prevención y erradicación del acoso y de la violencia en el ámbito laboral, con un 24% de adherencia entre mujeres. Entre hombres, esto alcanza a siete de los 16 que han respondido la pregunta. Luego, también mencionan que existen canales de denuncia o que hay un protocolo contra la violencia laboral.

mujeres¹⁷

	Mujeres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁸	66%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y la violencia laboral	24%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	20%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	7%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	9%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, los dos sectores entrevistados (privado y sindical) han identificado una falta general de protocolos. Según una representante del sector sindical, “a veces pasan tres meses hasta que se logran resoluciones cuando hay un problema”; en ese tiempo, el/la trabajador/a se suele quedar sin empleo. La figura empresarial entrevistada admite que no se cuenta con protocolos, pero que se “regulan por la legislación del país al que se exporta”, asegurando que se encuentran ampliamente regulados bajo evaluaciones sorpresas, entrevistas, evaluaciones del clima laboral, etc.

Al respecto, también es importante destacar que, entre las personas encuestadas que conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza bajo. La mayoría de las personas encuestadas no confía en ellos porque considera que son poco efectivos.

Con respecto al nivel de sensibilización social con las temáticas de violencia y acoso laboral, tal como se presentaba anteriormente, desde el sector sindical se hace referencia a una normalización de la violencia que naturaliza violencias más sutiles en el mundo del trabajo. El sector privado también asegura que la violencia social diaria es tal, que para los/as trabajadores/as es difícil entender qué comportamientos representan violencia laboral, desconociendo que son hechos denunciables. De esta forma, afirma que no hay sensibilización con respecto al tema.

Tabla 9 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, para

¹⁷ En este caso, no se incluyen las respuestas de los hombres encuestados que se encuentran en este universo por el bajo número de respuestas relevadas de hombres (un total de 16).

¹⁸ Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a los mecanismos existentes, respecto de esta, que da cuenta de que no los hay, o bien, que no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 36% de las mujeres respondientes afirma que vive o ha vivido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años. En el caso de los hombres, esto alcanza a uno de los 16 que han respondido la pregunta.

En este universo, más de la mitad de las mujeres no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (57%), y quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (29%), y/o les han permitido ausentarse unos días (10%). El único hombre que ha mencionado haber vivido violencia doméstica lo ha comunicado a su organización empleadora, recibiendo permiso para ausentarse unos días.

De acuerdo con el testimonio de una referente del sector sindical, es posible que haya mujeres con miedo de denunciar. En los casos extremos, se habla con la defensoría de la mujer, organismo encargado de investigar, pero no se realiza un seguimiento desde el sindicato. En cuanto a la posición del sector privado, la representante empresarial entrevistada cree que la organización empleadora debe ayudar y apoyar, ya que es necesario por la cultura machista y la vergüenza que aún debe soportar la mujer que denuncia la violencia sufrida, pero considera que no es posible brindar más que ese tipo de apoyo.



7. PERCEPCIONES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, en las entrevistas realizadas a los/as dirigentes sindicales se observa una gran preocupación, en tanto la referente del sector privado, si bien, no niega su existencia, destaca que debido a los elevados índices de violencia del país resulta difícil entender que determinados comportamientos en el ámbito laboral también representen violencia.

En cuanto al Convenio 190, desde el sector sindical se considera muy importante su ratificación, para que los/as trabajadores/as puedan denunciar cuando lo consideren adecuado. Por su parte, el experto en derecho laboral entrevistado indica que es un instrumento muy importante pero que en el país no suele cumplirse con la legislación, razón por la cual, la ratificación no sería suficiente. Desde el sector privado se manifiesta disconformidad con el Convenio se porque considera que hay situaciones planteadas que son imposibles de cumplir, como la protección fuera del “área de trabajo” (trabajadores/as despedidos/as, por contratar), lo que puede incluso provocar que la inversión extranjera se retire del país.

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en Guatemala, la mayoría de las personas encuestadas (72%) aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. El mayor cambio percibido es que la gente se muestra más cuidadosa frente a estas situaciones (26%) y, en segundo lugar, que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían (17%).

En cuanto a los desafíos pendientes para la ratificación del Convenio 190, los/as referentes sindicales identifican la falta de apoyo del sector empresarial, debido a que ‘no lo entienden y lo ven como una amenaza’ (vale recordar que, en el caso de Guatemala, el sector privado votó en contra de la adopción del Convenio en Ginebra en 2019). En este sentido, recalcan la importancia de desarrollar alianzas para poner el tema en agenda y promover la ratificación.

Finalmente, destacan que es fundamental sensibilizar sobre la problemática y el enfoque propuesto por el Convenio, acción para la cual consideran clave la intervención de la OIT. El experto en derecho laboral entrevistado indica que es necesaria la ‘generación de conciencia crítica’ para que los/as trabajadores se puedan pensar en tanto sujetos/as de derechos que deben ser garantizados por el Estado.



8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que el marco legislativo de Guatemala necesita mejoras dirigidas a la inclusión de la visión, el abordaje y el tratamiento de la violencia laboral, conforme a lo propuesto por el Convenio 190 de la OIT. Debe definir la violencia laboral, contemplando también sus tipologías, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. A su vez, debe hacer alusión a que las situaciones de violencia pueden provenir de todas las personas que comparten el ámbito laboral y no solo de los/as patrones/as. Por otra parte, es necesario que se contemplen los comportamientos violentos que potencialmente puedan causar daños a las personas, además de aquellos que efectivamente las dañan (actos violentos, malos tratamientos y/o amenazas graves). En relación al ámbito de aplicación, debe proteger a todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo laboral y no solo a las que se encuentran incorporadas en el sector formal.

Por otro lado, cabe mencionar que los altos niveles de informalidad y el bajo nivel de sindicalización representan riesgos para el resguardo de los derechos humanos y la implementación efectiva del Convenio, debido a que los/as trabajadores/as se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia laboral.

Respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, hoy parecen lejanas, teniendo en cuenta la oposición del sector privado al Convenio. En particular, la persona entrevistada referente del sector empresarial refiere que “no están de acuerdo con la protección fuera de lo que consideran el área de trabajo”.

En cuanto a la percepción sobre la violencia laboral, si bien, más de la mitad de las personas encuestadas notaron un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada (76%, entre mujeres y 53%, entre los hombres).

En este sentido, se suma como problemática que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o por temor al qué dirán. Adicionalmente, existe una baja confianza en los mecanismos disponibles para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral.

No solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan donde pueden denunciar, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo corto. La resolución no puede tardar años, como han manifestado las personas entrevistadas, porque mientras tanto quien denuncia sigue sufriendo violencia, lo que no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se perpetúe la violencia como parte del vínculo laboral.

9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que puede contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

- » Considerando el desencuentro entre las organizaciones empleadoras, el Estado y el sector sindical, resulta difícil lograr acuerdos tripartitos. Es por ello que se considera fundamental el rol de la sociedad civil para unir a estos sectores y elaborar una agenda común frente a la violencia laboral.
- » En esos espacios de encuentro, además, se podría dar a conocer los principales puntos del Convenio 190, haciendo hincapié en la prevención de la violencia laboral y el espíritu de transformación colectiva, para eliminar la percepción de que se trata de un Convenio que persigue la sanción.

DESDE EL ESTADO

- » Realizar las adaptaciones necesarias en las legislaciones existentes.
- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Elaborar una guía de preguntas clave para la preparación de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución con el fin de que puedan implementar planes integrales que incluyan construir en conjunto la reparación y respuesta rápida de las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.
- » Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.
- » Generar observatorios de violencia laboral.
- » Ampliar el alcance del espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL ESTADO

- » Promover la sanción de legislaciones que otorguen derechos a comunidades todavía no reconocidas, como la comunidad LGBTIQ+.
- » Promover una legislación de violencia de género integral.
- » Promover legislaciones que permitan alinear lo existente con el Convenio 190.
- » Sensibilizar sobre el concepto de 'trabajo digno' o 'trabajo decente' introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que reciben las mujeres.
- » Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:
 - ◇ Relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
 - ◇ Comunicar públicamente las estadísticas.
 - ◇ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.
- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT
 - ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:
 - qué es la violencia laboral,
 - cuáles son sus tipologías,
 - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios,
 - cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios,
 - cuál es su enfoque (integral, inclusivo, de género e interseccional),
 - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias),

- cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
- cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.

◊ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.

» Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:

◊ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad'),

◊ prevenir violencias, invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y

◊ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

» Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en el impacto en los espacios laborales.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

» Realizar diagnósticos sobre la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.

» Institucionalizar a través de políticas y protocolos el tratamiento de la violencia laboral.

» Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud) alcancen acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

» Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida, y medidas de prevención.

» Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, buenas prácticas en relación al acompañamiento, en casos de violencia doméstica.



REFERENCIAS

- Acuerdo Gubernativo 45 de 2018 [Congreso de la República de Guatemala]. Ley de la comisión nacional tripartita de relaciones laborales y libertad sindical. 11 de octubre de 2018. https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/iniciativas/1539808225_5508.pdf
- Álvarez Aragón, V. (2020, enero). Guatemala ante un nuevo gobierno de derecha. Nueva Sociedad. <https://nuso.org/articulo/guatemala-ante-un-nuevo-gobierno-de-derecha7>
- Banco Mundial (2021, 6 de octubre). Guatemala Panorama general. <https://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview#1>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Código de Trabajo [CT]. Decreto Número 1441 de 1961. 29 de abril de 1961 (Guatemala). <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/36036.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH (2016). Pueblos indígenas: diversidad, desigualdad y exclusión en Guatemala. <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2016/guatemala/guatemala.html>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Constitución Política de la República de Guatemala (Const.). 31 de mayo de 1985 (Guatemala). https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Guatemala.pdf
- Decreto 7 de 1999 [con fuerza de ley]. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. 9 de marzo de 1999. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua134317.pdf>
- Decreto 22 de 2008 [con fuerza de ley]. Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer. 9 de abril de 2008. D. O. Tomo CCLXXXIV No. 27. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10653.pdf>
- Decreto 57 de 2002 [Congreso de la República]. Reforma al Código Penal. 11 de septiembre de 2002. <http://scm.oas.org/pdfs/2002/cp10270.pdf>
- Dictamen desfavorable del Proyecto de Iniciativa de Ley 5395 de 2018 que dispone aprobar la Ley de Identidad de Género. [Congreso de la República de Guatemala]. 25 de septiembre de 2018. https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/dictamen/1539621334_Dictamen%205395%20CM.pdf
- Distintas Latitudes (2021, 21 de abril). Guatemala, donde ser LGBTI te convierte en blanco de agresiones sistemáticas. <https://distintaslatitudes.net/destacado/violencia-contra-poblacion-lgbti-guatemala>
- El País (2009, 23 de octubre). Las mujeres, víctimas laborales en Guatemala. https://elpais.com/internacional/2009/10/24/actualidad/1256335202_850215.html
- Elías, J. (13 de enero de 2021). El presidente de Guatemala llega a su primer aniversario con índices de popularidad bajo mínimos. El País. <https://elpais.com/internacional/2021-01-13/el-presidente-de-guatemala-llega-a-su-primer-aniversario-con-indices-de-popularidad-bajo-minimos.html>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Guatemala.
- Human Rights Watch, HRW (2022). Guatemala: Eventos de 2021. <https://www.hrw.org/es/world-report/2022/country-chapters/380714>
- Iniciativa 5272 que dispone aprobar Ley para la Protección de la Vida y la Familia. [Congreso de la República de Guatemala]. 26 de abril de 2017. https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/66
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (2022). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2021. <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/03/Presentacion-de-resultados-ENEI.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s. f.). Sindicatos. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/sindicatos>
- . (2018). Cartilla sindical. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGT/Sindicatos/Cartilla_Sindical.pdf
- Naciones Unidas Guatemala (2021, 15 de junio). Análisis Común de País: Actualización 2021. <https://guatemala.un.org/sites/default/files/2021-07/CCA%202021.pdf>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Cepal y Naciones Unidas (2020). Femicidio. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>
- Observatorio de las Mujeres del Ministerio Público (s. f.). Línea 1572. <https://observatorio.mp.gob.gt/mujer/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2007). Violencia contra las mujeres indígenas en Guatemala. <https://www.oacnudh.org.gt/estandares/docs/Publicaciones/violencia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2014). Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930: P029. 11 de junio de 2014. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO
- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- . (2021). Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

- Pérez Marroquín, C. (2021, 25 de enero). Violencia contra la mujer: un flagelo silencioso que engruesa las estadísticas de femicidios y violaciones en Guatemala. Prensa Libre. <https://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/violencia-contra-la-mujer-un-flagelo-silencioso-que-engruesa-las-estadisticas-de-femicidios-y-violaciones-en-guatemala/>
- Pérez Marroquín, C., y Montenegro, C. (2022, 15 de Marzo). Congreso archiva polémica Ley para la Protección de la Vida y la Familia que generó críticas de sectores sociales. Prensa Libre. <https://www.prensalibre.com/guatemala/politica/congreso-archiva-polemica-ley-para-la-proteccion-de-la-vida-y-la-familia-que-genero-criticas-de-sectores-sociales-breaking/>
- Proyecto de Iniciativa de Ley 5395 de 2018 [Congreso de la República de Guatemala]. Dispone aprobar la Ley de Identidad de Género. 22 de febrero de 2018.
- https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5424
- Redacción BBC News Mundo (2022a, 9 de marzo). Guatemala: el Congreso aprueba una ley que prohíbe el matrimonio homosexual y eleva las penas por aborto. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60677336>
- . (2022b, 16 de marzo). Guatemala: el Congreso archiva la polémica ley que prohibía el matrimonio homosexual y elevaba las penas por aborto. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60746369>
- Secretaría Presidencial de la Mujer (2009, 11 de noviembre). Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023. Acuerdo Gubernativo 302 de 2009. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_guatemala_0759.pdf
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Sistemas, Familia y Sociedad, SFS (2021). Supporting Respect for the Working Conditions of Workers in the Agro-Export Sector in Guatemala. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/evaluation_type/other/ILO-Guatemala-Interim-Evaluation-Report-FINAL-nonPII.pdf

ANEXO A

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

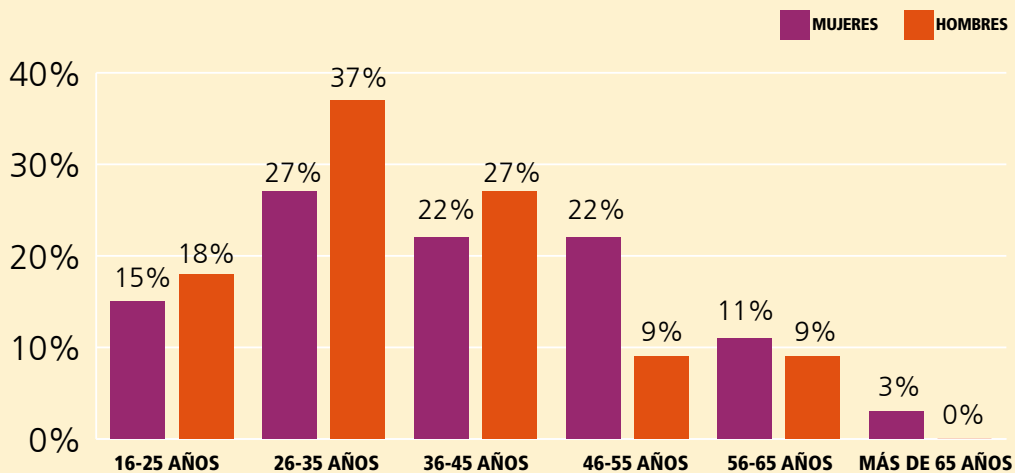
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sin embargo, arrojan algunas pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Guatemala y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, alcanzando a un total de 131 personas (107 se autoperceben mujeres, 22 hombres y dos como personas de otras identidades de género).

Respecto a la edad, como se presenta en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 26 y 35 años, principalmente. Los hombres también se concentran en este mismo rango, y en el que abarca desde los 36 a 45 años. De las dos personas de otras identidades de género que han respondido esta pregunta, una de ellas tiene entre 26 y 35 años y otra, entre 16 y 25 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Adicionalmente, se observa que la mayor parte de las mujeres (69%) y dos tercios de los 15 hombres que han respondido esta pregunta ejercen la jefatura de hogar. La única persona de otra identidad de género que ha respondido a esta pregunta no lo hace.

Sumado a ello, casi la mitad de las personas encuestadas no tiene personas a cargo (43%). Entre las mujeres esa es la opción más frecuente, tal como lo muestra la tabla 1, seguido de tener una o dos personas a cargo. En el caso de los 16 hombres que han respondido la pregunta, también la respuesta más recurrente ha sido no tener personas a cargo, seguido por tener dos, tres o más personas a cargo. Finalmente, la persona de otra identidad que ha respondido esta pregunta refiere no tener personas a cargo.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres
Ninguna persona	38%
Una persona	28%
Dos personas	20%
Tres o más personas	14%
Total	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, más de la mitad de las mujeres (53%), y cuatro de los seis hombres que han respondido la pregunta tienen personas a cargo menores de 12 años.



ANEXO B

RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE GUATEMALA COMPARADO CON EL CONVENIO 190 DE LA OIT

Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y las legislaciones sobre el clima laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Guatemala.

Por cierto, Guatemala aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones que contempla el Convenio desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Además, el país no cuenta con políticas y medidas en consonancia con el Convenio y sus objetivos.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso por razón de género. Así mismo, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

En relación a la existencia de una definición de violencia, se observa que, si bien en Guatemala el Código de Trabajo (1961), no contempla ninguna definición para este concepto, este instrumento sí prohíbe la violencia laboral al obligar a los patronos a “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra” (art. 61, inciso c).

Por otra parte, se observa que este instrumento considera al trabajo realizado por mujeres, al igual que el realizado por menores de edad, dentro de la categoría de “Trabajo sujeto a regímenes especiales”. En línea con esto, en el artículo 147 especifica que “el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

Por tanto, se identifican estos primeros puntos –la inexistencia de una definición de violencia laboral y la consideración del trabajo de mujeres y menores de edad como sujeto a regímenes laborales especiales–, como uno de las principales cuestiones a trabajar para alinear la legislación nacional de Guatemala con el Convenio 190.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género¹⁹ es aquella que va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En relación a la violencia por razón de género, la legislación guatemalteca define en el Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (1999), el concepto de violencia contra la mujer como “todo acto, acción u omisión que por su condición de género, la lesione física, moral o psicológicamente” (art. 4). Por otro lado, el Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (2008), provee una serie de definiciones más elaboradas.²⁰ En particular, este instrumento define la violencia contra la mujer como:

toda acción u omisión basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado (art. 3j).

Por su parte, define el femicidio como la muerte violenta de una mujer, causada en un contexto de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.

¹⁹ Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, dejando solo por fuera a las personas que son hombres hegemónicos.

²⁰ Entre estas, se encuentran las definiciones de violencia contra la mujer y femicidio, expuestas en el presente documento, y las definiciones para los distintos tipos de violencia (económica, física, psicológica o emocional y sexual).

En resumen, se observa que la legislación en Guatemala toma en consideración la violencia contra las mujeres, aunque no hace mención a otras identidades de género u orientaciones sexuales. Provee tanto una definición del concepto de violencia, como de la noción de femicidio y una clasificación de los distintos tipos de violencia existentes.

COMUNIDADES VULNERABLES

En relación a las comunidades vulnerables, se observa que en Guatemala, en febrero de 2018, se presentó un Proyecto de Iniciativa de Ley 5395 para aprobar una Ley de Identidad de Género, pero en septiembre del mismo año, la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales y la Comisión de la Mujer del Congreso de la República emitieron un dictamen desfavorable al Proyecto de Ley. Y, pese a que en marzo del año 2022 se aprobó la iniciativa 5272 o Ley para la Protección de la Vida y la Familia, que buscaba proteger el:

derecho a la vida, la familia, la institución del matrimonio entre un hombre y una mujer, la libertad de conciencia y de expresión y el derecho de los padres a orientar a sus hijos y formarlos en el ámbito de la sexualidad (art. 1),

prohibiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo, la enseñanza de diversidad sexual y elevando las penas de prisión por aborto, la misma fue archivada luego de las protestas de la sociedad civil y las amenazas del presidente Alejandro Giammattei de vetarla (Marroquín y Montenegro, 2022). Cabe agregar que Guatemala tampoco cuenta con legislación que promueva la protección e inclusión de otras comunidades vulnerables.

A partir de lo expuesto anteriormente, se observa que en Guatemala no existen leyes u otros instrumentos que contemplen la situación de las comunidades vulnerables respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por lo tanto, este sería otro punto a trabajar para lograr la alineación al Convenio 190.

En conclusión, se observa que existen dos dificultades principales para lograr la enmienda de las leyes laborales de Guatemala a los lineamientos fijados en el artículo 1 del Convenio 190. En primer lugar, la inexistencia de una definición precisa de violencia laboral, y la consideración del trabajo de mujeres y menores de edad como sujeto a regímenes laborales especiales y, en segundo lugar, la falta de legislación respecto a comunidades vulnerables. Como punto en común con el Convenio 190, se destaca que las leyes de Guatemala contemplan de manera explícita la violencia contra las mujeres. Sin embargo, es importante destacar que no se hace referencia al acoso u hostigamiento sexual, ni se toman en consideración otras identidades de género o comunidades vulnerables.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, como también a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía, tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En lo que respecta al ámbito de aplicación de la legislación laboral guatemalteca, puede afirmarse que el Código de Trabajo (1961), no establece de manera explícita un ámbito de aplicación, sino que en su artículo 1 menciona que “[el Código] regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo (art. 1).” A su vez, el Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (2008), determina que la ley será aplicada “cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado” (art. 2), señalando al ámbito laboral como parte del ámbito público. Por su parte, el Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (1999), dictamina que su aplicación involucra “todos los ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural” (art. 5).

A modo de resumen, se observa que el Código de Trabajo no define de manera precisa cuál es el ámbito de aplicación de las regulaciones que establece. A pesar de que hace referencia a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, no define de manera específica el alcance de su aplicación. Adicionalmente, cabe destacar que la Ley de dignificación y promoción integral de la mujer se refiere a todos los ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural, aunque no incluye de manera explícita el ámbito laboral, como es el caso de la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, que se desarrolla en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

En este aspecto, si bien es posible considerar el Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (2008), cuyo objeto es “garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley (...) en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado” (art. 1), es importante destacar que no se menciona de manera específica a la violencia o al acoso en el mundo del trabajo.

De acuerdo al relevamiento llevado a cabo, se observa que las leyes de Guatemala no contemplan de manera específica situaciones de violencia o acoso en el mundo del trabajo, sino que hacen referencia a “relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado” (Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, 2008, art. 1). De esta manera, para lograr la alineación con lo planteado en los principios fundamentales del Convenio 190, sería necesario llevar a cabo modificaciones a la legislación vigente, a fin de instaurar normas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptando también un enfoque que tenga en cuenta consideraciones de género.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, centrado en el respeto y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como en fomentar el trabajo decente y seguro.

En materia de legislación sobre libertad de asociación y negociación colectiva, se observa que el Código de Trabajo de Guatemala menciona el Convenio 87 de la OIT, ratificado por el país en 1952, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que otorga a “los trabajadores y los empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. También alude al Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que pretende proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical en relación a su trabajo, también ratificado por Guatemala en 1952. En este contexto, es preciso destacar que la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), determina en su artículo 46 que “en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Por otra parte, se observa que la Constitución refiere en su artículo 34 al derecho a la libre asociación y a que existe una Cartilla Sindical, provista por el Ministerio de Trabajo, cuyo fin es que “las Organizaciones Sindicales cuenten con una herramienta de sencilla comprensión, con el objeto de lograr su libre constitución y de esta forma fomentar el libre ejercicio de los derechos sindicales” (2018, p. 7). También se observa que el país ratificó en 1989 el Convenio 144 de la OIT, sobre la consulta tripartita y, en línea con esto, a través del Acuerdo Gubernativo 45 de 2018, instaló la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical.

Con respecto al trabajo forzoso, se observa que la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), determina que “ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad” (art. 4). Además, el país ratificó en 1959 el Convenio 105 de la OIT, sobre la abolición del trabajo forzoso, a través del cual se compromete a suprimir y abstenerse de utilizar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio. Posteriormente, en 1989, el país ratificó el Convenio 29 de la OIT, sobre el trabajo forzoso, por el cual se obliga “a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas” (art. 1). Sin embargo, el país no ratificó el protocolo relativo al Convenio 29, adoptado en 2014, en el cual se prevé la supresión de las disposiciones temporales en las que “el texto original del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) hacía referencia a un período transitorio durante el cual el trabajo forzoso u obligatorio podía emplearse en condiciones específicas” (OIT, 1930, nota inicial).

En cuanto a la abolición del trabajo infantil, la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), en su artículo 102, inciso I, establece que los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo y aclara que se prohíbe “ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral”. Respecto a los acuerdos internacionales en la materia, cabe señalar que Guatemala ratificó en 1990 el Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima, cuyo fin es la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al trabajo, y en 2001, el Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, a partir del cual el país “deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil” (art. 1).

En conclusión, se observa que la legislación laboral de Guatemala en sí misma no hace referencia al respeto y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación o el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. No obstante, se puede mencionar que el país adhirió a los Convenios 87 y 98 de la OIT, incluyéndolos en el Código de Trabajo. Respecto al trabajo forzoso, el país ratificó los convenios internacionales pertinentes. Por último, en cuanto al trabajo infantil, es preciso mencionar que se encuentra prohibido explícitamente por la Constitución Política guatemalteca, sumado al hecho de que el país ratificó los convenios 138 y 182 de la OIT sobre el tema.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

Este artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Tiene en cuenta a las trabajadoras, así como también a los/as trabajadores/as y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

En primer lugar, respecto al derecho a la igualdad y a la no discriminación, se observa que el Código de Trabajo prohíbe la discriminación “por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica” (art. 14 bis), en los sitios utilizados por los trabajadores, pero no incluye la identidad de género como motivo. Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), determina que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. En este caso, se menciona puntualmente que “el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades” (art. 4).

En segundo lugar, en cuanto a la igualdad de remuneración, el Decreto 7-99, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (1999), establece la responsabilidad estatal de garantizar el pleno empleo y materializar el derecho de las mujeres al ascenso, la estabilidad laboral, horarios justos e igualdad de prestaciones y remuneración, igualdad de trato y de evaluación del trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala (1985), también menciona que “todo trabajo será equitativamente remunerado” (art. 102b), y que uno de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo es la “igualdad de salario para igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad” (art. 102c).

En tercer lugar, cabe mencionar la existencia de instrumentos más recientes, como el Decreto 57 (2002), que reforma el Código Penal y provee una definición amplia del concepto de discriminación.²¹ Por su parte, el Acuerdo Gubernativo 302 desarrolla los ejes centrales de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, entre los que destacan la erradicación de la violencia contra las mujeres, y la prevención y sanción del racismo y la discriminación contra las mujeres. Respecto a esta política, en particular, podemos destacar que pone especial énfasis en las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

Finalmente, en cuanto a los acuerdos internacionales que el país suscribió, se observa que en 1960 Guatemala ratificó el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, que obliga a los miembros a llevar adelante una política nacional que promueva “la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación” (art. 1). Igualmente, en 1961 el país ratificó el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, que tiene como principio fundamental la igualdad de remuneración entre “la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (art. 1). Por último, respecto a la discriminación contra las mujeres, Guatemala ratificó en 1982 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés), la cual obliga a los Estados parte a condenar y eliminar la discriminación contra la mujer por medio de políticas encargadas de proteger y consagrar a las instituciones nacionales.

En síntesis, se observa que, si bien en la legislación laboral guatemalteca se prohíbe la discriminación por diversos motivos, como raza, religión o situación económica, no se hace referencia a la discriminación por razón de género. No obstante, se han identificado otros instrumentos legales en los que la discriminación por razón de género está contemplada, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a la igualdad de remuneración, y definiendo de manera precisa el concepto de discriminación. Uno de estos instrumentos toma en consideración a las mujeres de otras etnias. Cabe destacar que Guatemala también ratificó los convenios internacionales correspondientes en materia de discriminación e igualdad de remuneración.

En conclusión, respecto a los principios fundamentales del Convenio 190, por un lado, se observa que las leyes de Guatemala no contemplan de manera específica las situaciones de violencia o acoso en el mundo del trabajo. Por lo tanto, para que la alineación con el Convenio sea posible, sería necesario incluir en la legislación el abordaje de dichas situaciones, adoptando también un enfoque de género.

Por otro lado, la legislación laboral de Guatemala no menciona al respeto y promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, aunque cabe señalar

21 “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiera o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido” (Decreto 57-2002, art. 1).

que el país adhirió a los Convenios 87 y 98 de la OIT. Se destaca que la Constitución Política prohíbe de manera explícita el trabajo infantil.

Por último, se observa que, si bien la legislación laboral guatemalteca no hace referencia a la discriminación por razón de género, existen otros instrumentos que sí lo hacen, instaurando la igualdad entre hombres y mujeres y el derecho a la igualdad de remuneración, a la vez que definen de manera precisa el concepto de discriminación, incluyendo de forma explícita a mujeres de otras etnias. Guatemala también ratificó los convenios internacionales correspondientes en materia de discriminación e igualdad de remuneración.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Estos principios, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En cuanto a las medidas de protección y prevención contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Decreto 22, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (2008), contempla en su artículo 4 como medida de carácter preventivo la responsabilidad del Estado de Guatemala en la coordinación interinstitucional y en la promoción de políticas públicas para la prevención de la violencia contra la mujer y el femicidio.

Por su parte, el Decreto 7-99, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (1999), establece en primer lugar que “la discriminación y la violencia contra la mujer se manifiestan tanto en el ámbito público como en el cotidiano o privado” (art. 17), y que “los sujetos activos de la violencia o la discriminación contra la mujer pueden ser personas individuales o jurídicas” (art. 17). En segundo lugar, este instrumento también estipula una serie de medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos. Entre estas medidas, se incluye la modificación o abolición de leyes o reglamentos vigentes, prácticas jurídicas o costumbres que impliquen la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer; la erradicación de prácticas violentas contra la mujer, “cuidando que todas las autoridades y personal de las instituciones tomen las medidas pertinentes” (art. 18a); y la motivación a los medios de comunicación para orientar sus producciones y contenidos a la erradicación de la violencia contra la mujer y a la promoción del respeto a su dignidad de la mujer.

En síntesis, se observa que, si bien la legislación laboral de Guatemala no hace referencia a medidas de prevención y protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, existen medidas, instrumentos y políticas públicas destinadas a prevenir, proteger y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el ámbito de trabajo. No obstante, cabe destacar que dichas medidas de prevención y protección no abordan específicamente la problemática del acoso ni toman en consideración a otras identidades de género. Por otro lado, es importante destacar que tampoco se menciona a los/as trabajadores/as en situación de informalidad.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso, debiendo asumir esta obligación, además de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Con respecto al control de aplicación de las leyes vigentes en Guatemala, el Decreto 22 (2008), determina en sus artículos 14, 15 y 16 la responsabilidad estatal de fortalecer las dependencias encargadas de llevar a cabo la investigación criminal correspondiente ante casos de violencia contra la mujer, la creación de órganos jurisdiccionales especializados que operen las 24 horas y la obligación de garantizar el acceso, calidad, recursos financieros, humanos y materiales para el correcto funcionamiento de los Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia.

El Decreto 22 (2008), también establece la obligación del Instituto Nacional de Estadística de generar indicadores e información estadística sobre la violencia contra la mujer a través de la creación de un Sistema Nacional de Información sobre Violencia contra la Mujer. No obstante, por ahora, no existen normativas que establezcan la formación de un Observatorio de Violencia Laboral en el país.

En conclusión, se observa a partir de lo dispuesto anteriormente que la legislación laboral de Guatemala no se encuentra alineada con lo propuesto por el artículo 10 del Convenio 190, en tanto no contempla medidas de prevención y protección contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. No obstante, es importante señalar que el país cuenta con instrumentos que instituyen medidas de prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres, y la responsabilidad estatal de

garantizar el pleno funcionamiento de las investigaciones, los procedimientos judiciales y el acceso a centros de apoyo para mujeres víctimas de violencia.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio en su artículo 11 indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

En Guatemala, el Decreto 22 (2008), instituye, por un lado, que el Estado es responsable de promover y monitorear campañas de sensibilización a fin de prevenir la violencia contra la mujer y el femicidio. De modo adicional, también determina que la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer – Conaprevi–, y otras organizaciones no gubernamentales, son responsables de asesorar, realizar seguimiento y monitoreo de los procesos de formación y capacitación sobre violencia contra la mujer, con pertinencia étnico-cultural, dirigidos a funcionarias y funcionarios públicos, con especial énfasis en los/as operadores/as de la justicia.

Adicionalmente, cabe destacar que el Decreto 7 incluye un apartado especial (capítulo 4) dedicado a fundar una serie de acciones y mecanismos específicos en la esfera de la cultura y los medios de comunicación social, entre los que se incluyen campañas y programas de Estado para promover la modificación de ciertos patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

Sin embargo, es preciso advertir que no existe legislación que establezca la creación de una línea telefónica de atención para denuncias de violencia laboral. Si bien, el país cuenta con la línea 1572 (Observatorio de las Mujeres del Ministerio Público, s. f.), para denuncias de violencia de género, no se contempla en ella de manera explícita la violencia en el ámbito laboral.

De acuerdo con lo anterior, se observa que en Guatemala la legislación cuenta con la provisión de procesos de formación, capacitación y sensibilización a funcionarios públicos en materia de violencia contra las mujeres. No obstante, es preciso notar que estos instrumentos no establecen una obligación de igual magnitud para empleadores/as y trabajadores/as del sector privado. Así mismo, cabe subrayar que el país no cuenta con instrumentos similares vinculados a la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

CONCLUSIÓN GENERAL

En resumen, queda de manifiesto que la legislación guatemalteca tiene puntos en común con el Convenio 190, a la vez que presenta ciertas dificultades para lograr la alineación con algunos de sus lineamientos.

Con respecto a los puntos en común, se observa que las leyes de Guatemala contemplan de manera explícita la violencia contra las mujeres, y que el ámbito laboral es abordado como un ámbito de aplicación particular en uno de los instrumentos legales disponibles en el país. En cuanto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, el país adhiere a los convenios internacionales en la materia, como también en lo que respecta a la discriminación e igualdad de remuneración. En esta misma línea, Guatemala también cuenta con instrumentos legales que hacen referencia a la discriminación por razón de género, instauran la igualdad entre hombres y mujeres y el derecho a la igualdad de remuneración, y definen de manera precisa el concepto de discriminación, incluyendo de manera explícita a las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

Respecto a la violencia en el mundo del trabajo, es una temática que se aborda casi exclusivamente en relación a la violencia hacia las mujeres dentro de la legislación de Guatemala. En particular, se observa que el país cuenta con instrumentos legales que instauran medidas concretas destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y los femicidios en todos los ámbitos, a la vez que determinan la responsabilidad estatal a la hora de impulsar políticas públicas que tengan por objeto esta finalidad. La legislación también establece espacios de formación, capacitación y sensibilización a funcionarios públicos.

Por otro lado, en cuanto a las dificultades para lograr la alineación de las leyes guatemaltecas con lo propuesto por el Convenio 190, es posible señalar como uno de los principales obstáculos el hecho de que la legislación del país considera la actividad laboral de las mujeres dentro de los “regímenes laborales especiales”, junto con el trabajo de los menores de edad.

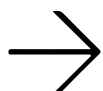
En segundo lugar, en los instrumentos legales disponibles no se define la violencia laboral, ni se contempla el acoso u hostigamiento sexual. Por tanto, tampoco se contemplan de manera específica las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, no se alude a la discriminación por razón de género, ni se toma en consideración a los trabajadores/as en situación de informalidad o a las personas de comunidades vulnerables u otras identidades de género.

En tercer lugar, se observa que el Código de Trabajo no define de manera precisa cuál es el ámbito de aplicación de las regulaciones que establece, y que la Ley de dignificación y promoción integral de la mujer se refiere a todos los ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural, pese a que no incluye de manera explícita el ámbito laboral.

Por último, cabe señalar que la legislación laboral de Guatemala no hace referencia al respeto y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Pese a que el país promueve la realización de campañas de sensibilización, formación y capacitación en materia de violencia contra la mujer, estas iniciativas no se encuentran enfocadas en la violencia y el acoso dentro del ámbito laboral y están destinadas a funcionarios del sector público, sin precisar una obligación de la misma magnitud para empleadores/as y trabajadores/as del sector privado.



Quienes más ejercen violencia laboral son los superiores hombres, aunque esta también se produce entre compañeros/as. En menor medida, también las mujeres jefas ejercen violencia sobre otras mujeres.



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución. La mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones y percibieron un impacto, consideran que fue negativo.



Si bien, en general existe un elevado conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia, la mayoría de las personas encuestadas indicó que dentro de sus espacios de trabajo no cuenta con esta información o que desconoce su existencia. Entre quienes tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS

