



**MUJERES MIGRANTES CONTRA LA
VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO:**

*Migrantes internas de Jalapa y Chimaltenango
trabajando en sectores informales*



Global Alliance Against Traffic in Women



Mujeres Migrantes contra la Violencia en el Mundo del Trabajo:
migrantes internas de Jalapa y Chimaltenango trabajando en sectores informales.
© 2019 / ECPAT/Guatemala

Editado por Chus Álvarez Jiménez

Elaborado por ECPAT/Guatemala y la Asociación COINCIDIR con el apoyo
y la colaboración de la Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW por sus siglas en inglés)

<http://ecpatguatemala.org/>

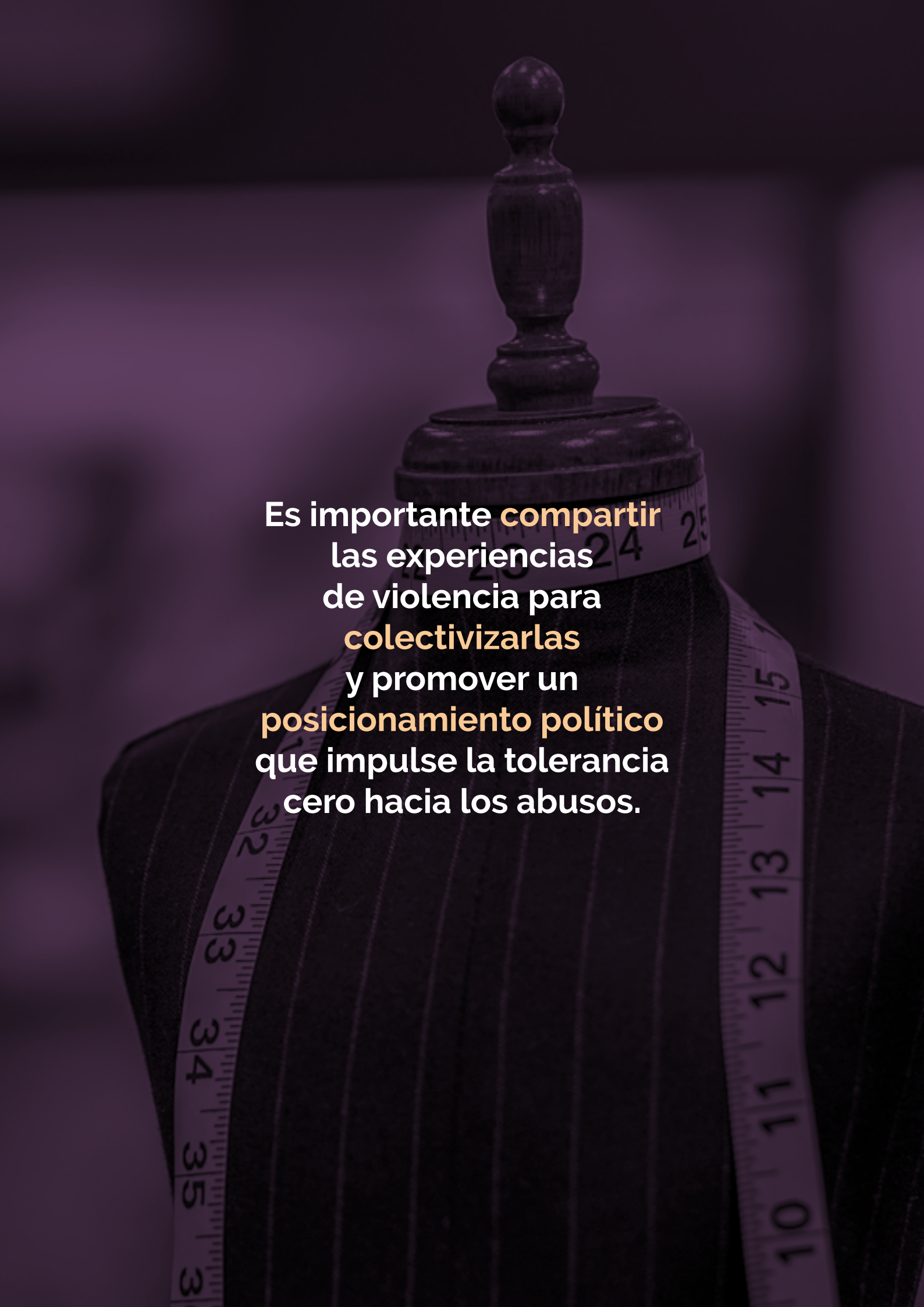
<https://coincidir.org.gt/>

<http://www.gaatw.org>



Índice

1. Introducción	5
2. Contexto	7
3. Metodología	11
4. Resultados	13
La violencia en el mundo del trabajo	14
Bajos salarios y largas horas de trabajo	16
Abuso sexual	16
Extorsión	17
Acoso laboral	18
5. Conclusiones	19
6. Acciones para el cambio	22
7. Glosario	25



Es importante **compartir**
las experiencias
de violencia para
colectivizarlas
y promover un
posicionamiento político
que impulse la tolerancia
cero hacia los abusos.

Introducción

“Me parece [...] muy interesante el documento, me gustó mucho pues me hizo recordar que se vivió tiempo atrás y cuantas mujeres más están viviendo lo mismo”.
(Palabras de una de las participantes al revisar el documento final)



El presente estudio se ha realizado bajo el proyecto **“Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo”** y se ha llevado a cabo de forma paralela por ocho organizaciones en seis países de América Latina (México, Guatemala, Colombia, Perú, Brasil, y Argentina)

El objetivo ha sido **explorar las violencias de género en el mundo del trabajo** para entender su naturaleza desde la propia perspectiva de las trabajadoras migrantes y conocer las estrategias que ellas mismas implementan para afrontarlas. La intención final al realizar este trabajo es la de **apoyar y promover acciones que contribuyan positivamente a cambiar la realidad presentada y mejoren las condiciones de vida** y trabajo de las trabajadoras migrantes.

El estudio ha sido realizado por **ECPAT/ Guatemala** y la **asociación COINCIDIR**. ECPAT es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, que se constituyó para contribuir a la prevención, combate, atención y sanción de la trata de personas y para la prevención de las diferentes violencias. COINCIDIR es una organización multidisciplinaria formada por activistas de derechos humanos que trabaja para transformar las realidades que afectan a la población en situación de vulnerabilidad (especialmente a la niñez y juventud).

La investigación se realizó con la **participación de 46 migrantes internas** con edades comprendidas **entre los 18 y los 63 años** del departamento de Chimaltenango y de Jalapa. La mayoría migraron de sus localidades a la cabecera departamental o a la ciudad capital con un promedio de **2 migraciones**.

La **falta de oportunidades laborales y de educación** hacen que las mujeres se vean en la necesidad de migrar a los centros urbanos para sustentar a su grupo familiar. El **90%** trabajaron en el **sector informal de la economía**, con una gran mayoría involucrada en el trabajo en casa particular. Quienes accedieron a trabajos formales, lo hicieron en el sector hotelero y textil.

Con esta investigación se confirma que las mujeres experimentan situaciones de **violencia y explotación en el mundo del trabajo** y que persiste los **roles tradicionales de género**, el comportamiento machista y el relegar a las mujeres a las tareas “propias” de su sexo. La connotación negativa e infravalorada que se ha construido en nuestras sociedades en torno al trabajo de las mujeres está fuertemente enraizada en el trabajo que tradicionalmente se les asigna; tareas de cuidado y responsabilidad familiar.

Las formas más comunes de violencia que enfrentan las trabajadoras migrantes son **bajos salarios, largas horas de trabajo, abuso verbal y sexual, los regaños, gritos y humillaciones**. En general, el miedo a perder el trabajo, a las reacciones violentas y a la desconfianza en las instituciones públicas son los factores que impiden que las mujeres trabajadoras hablen y denuncien las situaciones de violencia y de vulneración de sus derechos, tanto humanos como laborales.

Según las participantes, para reducir la violencia contra las mujeres es importante educar en igualdad y trabajar socialmente el respeto hacia las mujeres.

Es necesario promover y practicar el buen trato, exigir respeto, educar en valores, fomentar la autoestima y crear espacios de seguridad donde las mujeres no se vean obligadas a permanecer calladas.

Es importante compartir las experiencias de violencia para colectivizarlas y promover un posicionamiento político que impulse la tolerancia cero hacia los abusos. Para el disfrute de sus derechos es importante que las mujeres los conozcan y que las autoridades los promuevan y protejan.





Contexto

*La **violencia contra la mujer** es un problema estructural en Guatemala, resultado de las desigualdades sociales y económicas que se ven acentuadas por el hecho de ser mujer².*

La causa más profunda se relaciona con la **cultura patriarcal** que otorga al hombre predominio, autoridad y ventajas sobre la mujer y subordina sistemáticamente a las mujeres, impidiéndolas acceder, en igualdad de condiciones y oportunidades, a las esferas económicas, políticas y sociales.

Las agresiones físicas, sexuales y psicológicas contra las mujeres han sido históricamente silenciadas. Por una parte, existe una profunda cultura patriarcal enraizada en las familias guatemaltecas y por otra están los efectos del **miedo y terror** heredados del **conflicto armado interno**. Este conflicto (1960-1996) ha perpetuado la violencia

de género como herramienta de subordinación y control de la vida y cuerpo de las mujeres.

Las violencias contra las niñas y mujeres, no sólo son física y sexual sino también psicológica y económica, se han incrementado en cantidad y agresividad tanto en el ámbito privado como público, siendo el femicidio la expresión máxima. Todas estas violencias vulneran los derechos de las mujeres, y evidencian la interdependencia de los derechos humanos, poniendo de manifiesto que para avanzar en uno de ellos es necesario facilitar el avance de los demás.

1. Abogados sin fronteras Canadá. Estudio sobre la situación de la violencia basada en el género en Guatemala y del acceso de las mujeres a la justicia. Guatemala, abril de 2016. https://www.asfcanada.ca/uploads/publications/uploaded_rapport-etatdeslieux-lowres-pdf-112.pdf

El Informe Circunstanciado del Procurador de los Derechos Humanos del 20182 señala que:

- A pesar de que la población femenina representa un poco más de la mitad de la población total, las mujeres no viven en condiciones de igualdad real respecto a los hombres, pues continúan prevaleciendo los **estereotipos patriarcales** que promueven la inferioridad de las mujeres.
- En los dos últimos años, el 48% de las **denuncias de violencia contra las mujeres** presentadas ante el Ministerio Público fueron por violencia psicológica y el 37% por violencia física.
- Hasta el 7 de octubre del 2018 se registraron un total de **40.683 embarazos en niñas y adolescentes** de entre 10 y 17 años.
- En los primeros seis meses de 2018, el promedio mensual de **mujeres que fallecieron de forma violenta** fue de 55, esto equivale a **2 víctimas diarias**, como lo ha denunciado el Grupo Guatemalteco de Mujeres (GGM). Algunas mujeres fueron asesinadas después de haber denunciado violencia en su contra o haber iniciado procesos legales contra quienes se convierten en sus victimarios (parejas y exparejas principalmente).

La exclusión y el racismo han generado diversas formas de violencia y discriminación estructural, legal e institucional, que se profundizan en el caso de las mujeres indígenas, particularmente en aquellas que viven en las zonas rurales. Aunado a esto, se observa que la institucionalidad estatal a cargo del desarrollo sostenible y el crecimiento económico inclusivo aún es débil³.

Respecto al **contexto laboral** es importante decir que la población de Guatemala es esencialmente joven y que la mayoría está trabajando. Sin embargo, una importante proporción de este trabajo se realiza en situaciones de **informalidad**⁴

El mercado laboral guatemalteco presenta dos problemas relacionados con la estructura económica del país. Por un lado, **la estructura económica no genera suficientes empleos fuera del sector agrícola y del comercio informal**, lo cual condena a un gran sector de la población a mantener inadecuados niveles de calidad de vida⁵ De cada 10 personas guatemaltecas, 7 se desempeñan en trabajos que no están regulados por un contrato de trabajo, por lo que tampoco gozan de su derecho a la seguridad social. Del total de nacionales que laboran, casi el 60% lo hace en las actividades de muy baja productividad vinculadas con el campo, el comercio y los servicios⁶

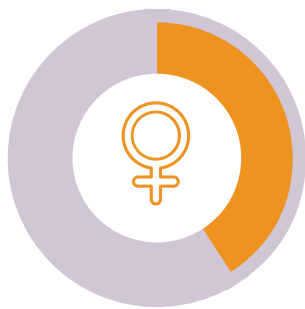
2. Procuraduría de Derechos Humanos. Informe Circunstanciado 2018. Guatemala. <https://www.pdh.org.gt/download/informecircunstanciadopdh/>.

3. ONU Mujeres. PNUD. ATENEA: MECANISMO DE ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Si somos más de la mitad ¿Por qué no tenemos paridad? Avances y desafíos en la participación política de las mujeres en Guatemala. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2018/08/InformeAtenea_2018.pdf.

4. Plan Estratégico Institucional PEI 2018-2022 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5. <http://cien.org.gt/wp-content/uploads/2018/08/empleo.pdf>.

6. <http://190.111.1.13/CAPP/documentos/74/PNED%202017%202032.pdf>.



■ Población mujeres
■ Mujeres con empleo



■ Población hombres
■ Hombres con empleo



■ Personas asalariadas
■ con contrato de trabajo

El acceso al empleo no es el principal problema, sino las **malas condiciones de los trabajos a los que se tienen acceso: Guatemala tiene uno de los índices de empleo más altos de América Latina, pero uno de los más bajos respecto a las condiciones laborales.**

Apenas un 41% de la población femenina tiene un empleo (comparado con el 84% de los hombres) y del total de personas ocupadas asalariadas, solo un 33,78% tienen un contrato laboral. **Las mujeres ganan un 20% menos que los hombres**, aunque trabajan más ellos (13 horas diarias en promedio de las cuales 7 son remuneradas, frente a 11 horas diarias de las cuales 2 no son remuneradas respectivamente). **En el caso de las mujeres indígenas, la brecha se dispara**, ganando hasta un 42,5% menos que los hombres y en el mercado informal la brecha es más alta; las trabajadoras perciben un 30% menos que los trabajadores. Además, **el trabajo reproductivo y de cuidado se concentra en las mujeres**⁷.

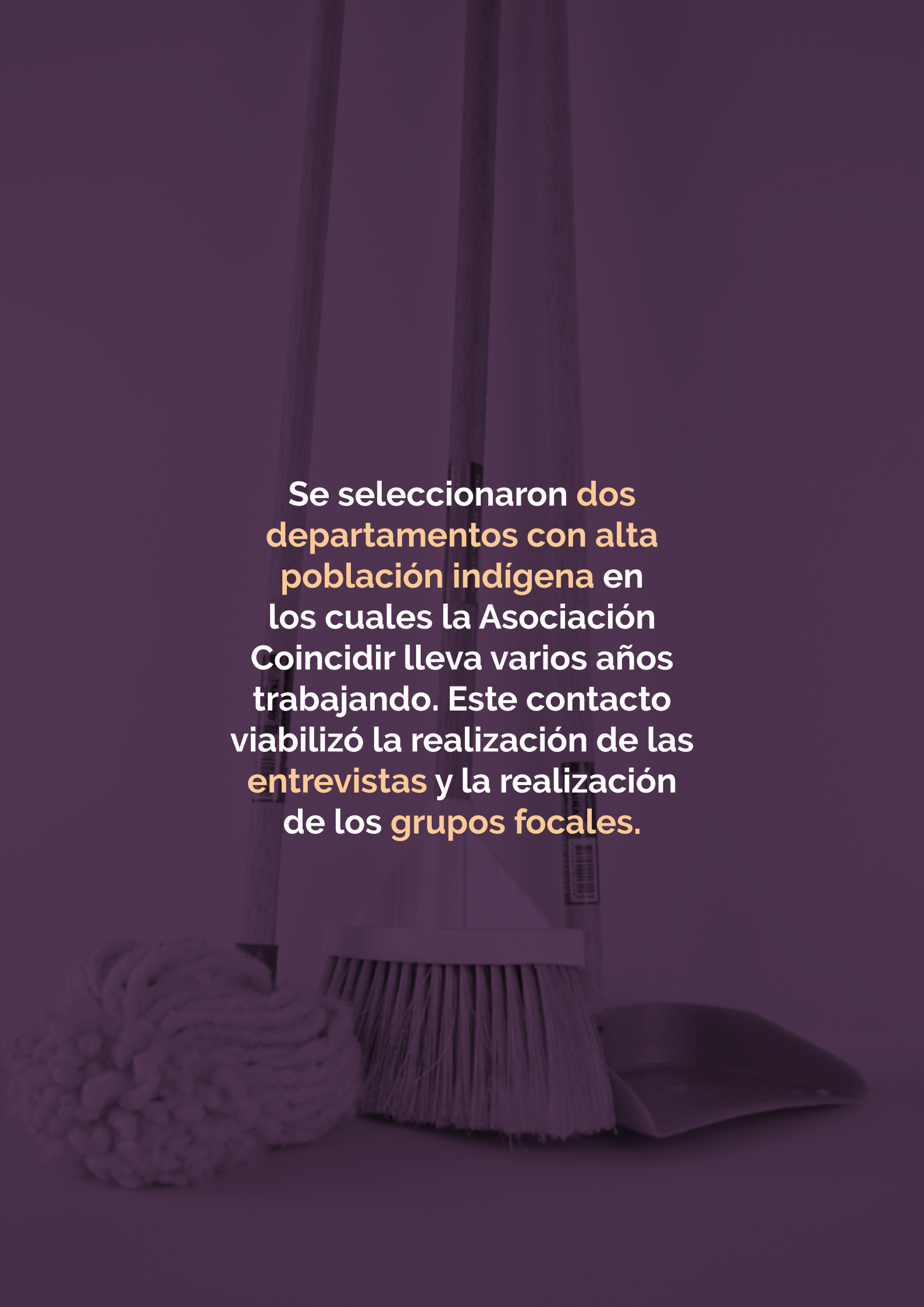
Los grupos poblacionales que más han visto mermado su derecho a un trabajo digno son las mujeres y los jóvenes de las

áreas rurales y de las comunidades indígenas. **Las mujeres campesinas e indígenas han sido forzadas en muchas ocasiones a trabajar bajo condiciones de explotación y con bajos salarios o sin salario en absoluto.** Por ejemplo, las adolescentes que trabajan en las tortillerías o en las tiendas de barrio en situaciones de trabajo forzado porque trabajan más de lo legalmente establecido y muchas veces no reciben el salario directamente, sino que es un trato entre los padres de la joven y el dueño del negocio.

Los gobiernos no han priorizado resolver la falta de oportunidades educativas y laborales, ni la falta de acceso a la salud y educación, así como tampoco la inseguridad y las violencias pandémicas. Una de las respuestas que la población ha encontrado para hacer frente a la pobreza y la falta de oportunidades es la migración de las áreas rurales a los centros urbanos.

Las mujeres que migran a la ciudad de Guatemala se enfrentan a diferentes riesgos como la explotación laboral, la violencia verbal y en algunos casos sexual por parte de patronos y en general no cuentan con redes sociales que puedan apoyarlas.

7. <https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/1265529-330/mujeres-en-guatemala-m%C3%A1s-pobres-con-menos-empleo-y-altamente-excluidas>.



Se seleccionaron **dos departamentos con alta población indígena** en los cuales la Asociación Coincidir lleva varios años trabajando. Este contacto viabilizó la realización de las **entrevistas** y la realización de los **grupos focales**.



Metodología

Respecto a los criterios para el desarrollo de la investigación se tomaron como base las indicaciones dadas por la GAATW; la escucha responsable de las experiencias de violencia de las trabajadoras, el respeto hacia las mujeres entrevistadas y la participación voluntaria.

Las entrevistas se realizaron en la sede de COINCIDIR y, cuando las participantes lo solicitaron, en sus propias casas. Para garantizar que las trabajadoras hablaran libremente y no revictimizarlas, las entrevistas se realizaron con el apoyo de los educadores y educadoras de campo de COINCIDIR.

Las preguntas estuvieron orientadas a recopilar las **experiencias** de trabajadoras migrantes en cuanto a **discriminación, explotación, violencia y abuso en el contexto del trabajo**, y las estrategias para enfrentarla. Puesto que la vida laboral no se puede desligar de la personal, las trabajadoras entrevistadas también se refirieron a situaciones de violencia vividas en la familia.

Se seleccionaron dos departamentos con alta población indígena en los cuales la Asociación COINCIDIR lleva varios años

trabajando. Este contacto viabilizó la realización de las entrevistas y la realización de los grupos focales. De las participantes del **Departamento de Chimaltenango** el 95% son de la etnia Cackchiquel mientras que en el **municipio de San Luis Jilotepeque** la totalidad de participantes pertenece a la etnia Pocoman.

En total participaron **46 migrantes trabajadoras: 36 de Chimaltenango y 10 del municipio de Luis Jilotepeque, del Departamento de Jalapa**, con edades comprendidas **entre los 18 y los 63 años** y que en su mayoría migraron de sus localidades a la cabecera departamental o a la ciudad capital, con un promedio de **2 migraciones**.

El **90%** trabajaron en el trabajo de casa particular y otros **sectores informales** de la economía y el resto en hoteles y maquilas.



Se realizaron **4 grupos focales** para compartir y validar los resultados de las entrevistas, profundizar en aspectos relevantes como la violencia sexual en los lugares de trabajo o el silencio frente a la violencia y para retroali-

mentar las conclusiones y recomendaciones. Como complemento a las entrevistas, se realizó una revisión de la bibliografía generada en Guatemala durante los últimos 3 años relacionada con el tema de la investigación.



4 Resultados

La idea de feminización del trabajo parte de un pensamiento crítico que intenta señalar la permanencia de estilos de vida creados por sociedades desiguales y asimétricas, pero que son presentados y asumidos como naturales e inmodificables.

En este sentido las participantes afirmaron que las tareas que tienen que cumplir las mujeres en su comunidad están marcadas por los roles tradicionales de género. *“Las mujeres son para tener hijos, hacer los quehaceres domésticos, atender al marido y los hijos”.*

Aunque ha habido pequeños cambios y ya hay padres que valoran la educación de las hijas, que piensan que deben prepararse para el futuro, que promueven el involucramiento de los hijos en las tareas de la casa, etc., **en general persiste el comportamiento machista y la relegación de las mujeres a las tareas “propias” de su sexo.**

14 de las mujeres participantes han trabajado o trabajan en casa particular (lo que

se conoce comúnmente como trabajo doméstico). En el Convenio 189, la OIT define el trabajo doméstico como el “trabajo realizado en o para un hogar u hogares”⁸, siendo así diferente al trabajo realizado por los miembros de un hogar como parte de una responsabilidad familiar y sin la creación de una relación laboral.

El informe **“Trabajo decente para los trabajadores domésticos”**, elaborado en 2010 por la Organización Internacional del Trabajo⁹ indica que “[...] el trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes para millones de trabajadores, especialmente para las mujeres que tienen un nivel de instrucción modesto. Pese a ser una actividad esencial para que funcione la economía fuera

8. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 Artículo 1 inciso (a).

9. OIT, Trabajo decente para los trabajadores domésticos, 2010. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010. Cap. X, Art.324.



de los hogares, está infravalorada e insuficientemente reglamentada. Su valía se subestima por considerarse que las aptitudes y competencias vinculadas a su desempeño son supuestamente algo innato en las mujeres, y no adquirido. Está mal reglamentada porque no se considera como un trabajo «real», y cuando la ley la protege, su cumplimiento efectivo suele ser complicado.”

Otro de los empleos desempeñado por algunas de las participantes (7) es el trabajo en el sector de la **maquila textil**. Este sigue siendo uno de los ámbitos en los que en mayor medida se violentan los derechos laborales y el que más mano de obra femenina contrata.¹⁰ Lamentablemente la mayoría de **los casos de violación de de-**

rechos laborales no se denuncian por temor al despido o a las represalias o por falta de credibilidad en las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

El resto de las participantes trabajaron como **niñeras, vendedoras o en atención al cliente.**



La violencia en el mundo del trabajo

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el artículo 1, incisos a y b se define:

10. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/GTM/INT_CCPR_CSS_GTM_30245_S.pdf.

a) «Violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Pocas de las participantes recibieron orientación antes de comenzar a trabajar. Algunas de las ellas manifestaron que, aunque sabían y aceptaron realizar el trabajo para el que les hablaron, posteriormente les fueron asignadas otras tareas. En general no firmaron un contrato de trabajo y por tanto no tienen documentación escrita que les ampare, puesto que los contratos verbales no tienen fuerza legal. Una de las trabajadoras en casa particular comentó que: *[M]me contrataron como empleada en casa particular, solo realizar la limpieza de casa, pero luego tuve que cuidar a un bebe, ir al molino, tortear,... cuando la señora iba al mercado salir a encontrarla con una carreta muy pesada. Por otra parte, una de las trabajadoras en maquila confirmó que [N]no recibí alguna orientación para comenzar el trabajo, solo me llevaron al área de trabajo y me dijeron*

que tenía que hacer una meta por hora. Presionan si uno no llega a su meta, te amenazan de despido. No, tenía contrato y no sabía ni cuanto iba a ganar lo importante era tener trabajo. No te dan tiempo ni para ir al baño.

La violencia hacia las mujeres tiene su origen en el machismo y el autoritarismo, en la creencia de que las mujeres son más sumisas, que no tienen derechos, que son débiles. El machismo tiene sus raíces en los hogares familiares, donde se enseña y se aprende que una buena mujer es la que lo soporta todo. La violencia se experimenta en casa, por parte de los maridos o parejas y cuando van a trabajar se encuentran con un jefe que también las acosa y las maltrata, además de amenazarlas. En muchos casos las mujeres se sienten solas, desinformadas y con una fuerte necesidad de sentirse valoradas. Decía una de las participantes que:

“*es más violencia emocional, por la forma en que lo tratan a uno, como muy bajo, lo hacen sentir muy mal, lo tratan a uno como que uno no valiera.*”

En el ámbito del trabajo, las mujeres experimentan **actitudes sexistas**, acoso sexual, maltrato psicológico y explotación, pero también violencia estructural que las lleva a ganar menos salario que los hombres (en muchos casos incluso, menos salario que el mínimo establecido) y tener menos posibilidades de promoción.

Las formas más comunes de violencia según lo manifestado por las trabajadoras migrantes que han participado en la investigación son:



Bajos salarios y largas horas de trabajo

No existe una definición clara de **los horarios de trabajo** y estos se alargan a capricho de la persona empleadora. En muchas ocasiones las trabajadoras tienen que desempeñar **trabajos que no estaban acordados** y los salarios están **por debajo del salario mínimo** y se reciben de forma impuntual. Si no hacemos lo que las patronas quieren, entonces no nos pagan lo que debe de ser.

Una forma específica de violencia que se da en las **maquilas** es la llamada **velada**, que consiste en encerrar a las trabajadoras dentro de la maquila durante la noche para que sigan trabajando y alcanzar las cuotas de producción asignadas.



[...] de la nada te decían bueno, vamos atrasados, entonces ahora toca "velada" y ahí, cerraban el portón y nadie podía salir, debías seguir trabajando a veces toda la noche. No te consultaban si querías o no."



Abuso sexual

El tema del abuso o violencia sexual fue analizado por las participantes quienes mencionaron ejemplos de cómo los hombres en puestos de autoridad se aprovechan para cometer esos abusos y las mujeres se someten debido a la necesidad del trabajo.

Se hizo especial mención al riesgo en que están expuestas las mujeres que traba-

jan en maquilas, en las que los capataces obligan a las mujeres (generalmente a las más jóvenes, inclusive se mencionó el caso de mujeres de 16 y 17 años) a tener sexo con ellos a cambio de darles los mejores turnos o no despedirlas.

Las mujeres que lo experimentan apenas hablan de ello, pues conlleva un sentimiento de culpa. Ninguna de las entrevistadas mencionó haber sido víctima de este delito, pero sí manifestaron conocer casos donde para poder lograr un ascenso, o el mero pago de horas extras tenían que acostarse con el encargado.



Extorsión

Una forma de violencia que no habíamos visibilizado es la extorsión por parte de **grupos organizados dentro y fuera de las maquilas**. Estos grupos cobran a las trabajadoras un porcentaje de su salario, bajo amenaza o coacción. Una de las participantes lo relataba así:

“ en el caso de nosotras las mujeres también había pandilleras mujeres que cobraban la extorsión, luego de esa cuota inicial, te bajaban a que quincena tras quincena debías pagar el 50% de tu salario base, no se metían con tus extras. Pero igual ya era el 50% de tu salario base. Ante estas situaciones en la maquila no existe seguridad de absolutamente nada para las trabajadoras.”





Acoso laboral

El acoso laboral es una forma de **hostigamiento, incisivo, sugerente** que se le hace a un trabajador **con el fin de lograr una conducta forzada**. Es una forma de violencia laboral, que no solo afecta la relación de la persona en el trabajo, sino que también **afecta la dignidad de la persona** como trabajadora y propiamente como persona. El acoso o violencia sexual, las amenazas de violencia física, el maltrato físico, gritar o insultar, críticas permanentes al trabajo de las personas, amenazas verbales, difusión de rumores o difamación son parte del acoso laboral¹¹.

Esta aparece como la forma de violencia más común en el trabajo en casa particular. El maltrato verbal (insultos) y físico (golpes) es ejercido tanto por la dueña de casa como por sus hijos e hijas. Las participantes definieron los gritos como una forma de humillación, un mecanismo de intimidación: el paso previo al golpe, al maltrato físico. Estas manifestaciones de violencia tienen la capacidad de quebrar y dañar la salud de las trabajadoras debido al ataque continuo de la dignidad.

11. Ronel Emilio Estrada Arriaza. El mobbing como factor de riesgo en el trabajo en Guatemala. 2013-2014. <https://www.ehu.eus/documents/3012743/4522771/Estrada-Arriaza-Ronel-Emilio.pdf>.

Conclusiones

La violencia contra las mujeres se ha naturalizado y el silencio sobre estas experiencias se ha normalizado. Guardar silencio se convierte en un mecanismo de defensa y de sobrevivencia.

En muchos de los casos **las mujeres no denuncian o alzan la voz por miedo:** miedo a que les quiten el trabajo, miedo por no saber a dónde ir, miedo a la persona que les está haciendo daño, miedo a las represalias... Este miedo está fundamentado en:

- ① la experiencia de no ser escuchadas ni creídas, por lo que suponen que la situación no va a cambiar si se quejan;
- ② la vergüenza, principalmente si es violencia sexual, porque puede suponerse que fueron las que provocaron esa violencia;
- ③ la necesidad de los recursos económicos para sustentar a sus familias.

La mayor parte de las participantes mencionaron haber aguantado muchas

de las situaciones por la necesidad económica, como argumentó una de ellas: *“si veías estos malos tratos era mejor quedarte callada, si decías algo o protestabas, era peor, te echaban y no te pagaban el tiempo que ya habías trabajado o como apuntaba otra al principio traté de aguantar estas situaciones por la necesidad del dinero que tenía, pero un día por desobedecer una orden me sacaron a media noche de la casa y ya no pude aguantar más”.*

La violencia contra las mujeres, la impunidad en que quedan la mayoría de las agresiones, el sometimiento a la autoridad del hombre se debe en la mayoría de los casos a que **la población guatemalteca ha crecido en una sociedad patriarcal,** donde la agresión contra las mujeres se ve como “natural” y que considera a las mujeres propiedad de su pareja o de los varones de la familia.



Una de las trabajadoras de las maquilas nos relató que:

“ abandoné mi comunidad para ir en busca de mejores oportunidades en la ciudad capital. Fui a dar a una maquila, pues tengo habilidad para coser. El trabajo que realizaba era operaria de costura. Tenía que coser partes de pantalones de mujer, me encargaba de colocar bolsas y botones. También debía coser otras prendas cuando me lo requerían. No firmé ningún contrato. Si llegaba tarde, me obligaban a trabajar bajo amenaza de que si no lo haces te despiden y de todas maneras, te descuentan el día laborado por haber llegado tarde. Enfrenté violencia física y emocional. Dado que el ambiente de trabajo es bien feo, nadie habla, si hablas con

otros, te sancionan quitándote tu tiempo de descanso, se experimente mucha violencia emocional y física si te distraes te tiran objetos, Si veías estos malos tratos era mejor quedarte callada, si decías algo o protestabas, era peor, te echaban y no te pagaban el tiempo que ya habías trabajado”.

La dinámica de la sociedad sigue favoreciendo la violencia de género, y las actitudes comunitarias tradicionales y contemporáneas que protegen a los agresores son un aspecto clave a ese respecto, pues como se mencionó en uno de los grupos focales “hay mucha corrupción, si lo decimos, igual no va a cambiar nada. Todo el sistema esta corrompido. Por un soborno cualquier persona sale. Gente que ha abusado de niñas, y luego ya salen sin ningún problema, porque tienen poder económico”.

Las participantes tienen claros los roles del gobierno y de la sociedad civil frente a la violencia contra las mujeres en general y en el mundo del trabajo en especial. Sin embargo, ante estas situaciones la mayoría manifestó haber recibido apoyo únicamente de su familia, y un número significativo (17) manifestó no haber tenido apoyo de nadie.

Por todo ello, la mayoría indicó que lo que hicieron fue renunciar al trabajo, regresar a su comunidad y buscar otro trabajo. Otras mencionaron que lo que hicieron fue tratar de no prestarle demasiada importancia a las palabras. **El tener un negocio propio y ser su propia jefa se considera como una alternativa a las situaciones de violencia**

en el mundo del trabajo, pues consideran que eso les permitiría la independencia, el manejo de sus horarios y la posibilidad de cuidar a sus hijas e hijos.

Según las participantes, se puede cambiar el comportamiento de quienes ejercen violencia contra ellas, denunciando, hablando, dialogando, etc. **Las participantes ponen el énfasis en que son las mismas mujeres las que deben trabajar para reducir la violencia que otros ejercen sobre ellas**, esto plantea un reto importante respecto a profundizar en el análisis de cómo generar estrategias que impacten en los otros, en lo que ejercen la violencia para ponerle un alto y prevenirla.

A la vez, también consideran que la violencia contra la mujer viene de patrones existentes y que para cambiarlos es importante **educar en igualdad y trabajar socialmente el respeto hacia las mujeres**. Es necesario promover y practicar el buen trato, exigir respeto, educar en valores, fomentar la autoestima y sobre todo crear espacios de seguridad donde las mujeres no se vean obligadas a permanecer calladas.

A través de su participación en la investigación, **las trabajadoras experimentaron la importancia de compartir las experiencias de violencia para colectivizarlas y promover un posicionamiento político que impulse la tolerancia cero hacia los abusos**. En general indicaron que, para el disfrute de sus derechos, es importante que las mujeres los conozcan y que las autoridades los promuevan y protejan puesto que todas las mujeres tienen derecho a vivir su vida de manera segura y sin violencia.

Exigen que los gobiernos y la sociedad civil proporcionen recursos suficientes en todos los ámbitos, desde la prestación de servicios y el acceso de las víctimas al sistema judicial, hasta la formulación de estrategias de educación y prevención. En particular consideran que ese apoyo debe darse en las comunidades de origen, puesto que es allí donde deben sentirse primero los efectos de las intervenciones.

Fue importante para el estudio realizado conocer la opinión de las participantes respecto a la visión que tienen de lo que es un trabajo decente y seguro. Las respuestas fueron variadas, pero todas coinciden en que **el trabajo decente y seguro es aquel donde se les respeta como mujeres, se les respeten sus derechos, que se les pague un salario digno, donde no se les acose ni se les vea como objetos sexuales, que se tenga un horario normal, con tiempo para el almuerzo, con prestaciones, sin excesos ni explotación, un buen trato y un ambiente agradable, donde no insulten ni maltraten**.

Acciones para el cambio

A continuación presentamos las acciones para el cambio que fueron identificadas con las participantes durante la investigación.

La intención ha sido identificar las acciones que las propias trabajadoras, ECPAT y otras organizaciones sociales pueden implementar desde ya y que supondrían una mejora directa en la vida de las trabajadoras. No obstante, se incluyen también tres recomendaciones claras para el gobierno en materia de sensibilización, formación y cumplimiento de la ley.

ECPAT y otras organizaciones de la Sociedad Civil

Se hace necesario impulsar e implementar **procesos de formación** que, por medio de metodologías innovadoras, contribuyan a la **prevención de la violencia contra las mujeres**, trabajando para el cambio de patrones de crianza que busquen la igualdad, la equidad de género, el buen trato y el goce pleno de los derechos humanos de las mujeres.

De igual forma es necesario desarrollar **actividades y programas enfocados a difundir temas de derechos laborales de las mujeres**, a promover la capacitación técnica a través de talleres y becas y a proporcionar asesoramiento legal y acompañamiento en los procesos de denuncia.

Algo que apareció durante todas las entrevistas es la necesidad de **abrir espacios de intercambio** donde las mujeres puedan compartir sus experiencias, ayudarse mutuamente y crear redes sociales.

Es necesario hacer **incidencia política ante las autoridades municipales** para prevenir el maltrato hacia las mujeres e impulsar el desarrollo de políticas públicas que promuevan el desarrollo integral de las mujeres a través de la educación y la formación, así como la creación de puestos de trabajo digno.

Desde las propias participantes

Por su parte las mujeres participantes manifestaron su compromiso de **compartir su experiencia con otras mujeres** y de **participar en actividades locales de incidencia política** para que las autoridades municipales supervisen las condiciones la-

borales de las mujeres y verifiquen que se dé cumplimiento a las leyes laborales.

De igual forma las participantes consideran indispensable que el gobierno promueva **políticas para generar empleo digno**.



Acciones de formación y capacitación

Con el propósito de **promover el emprendimiento y el autoempleo** (que las participantes consideran como opción para evitar la violencia en el sector laboral), las organizaciones del gobierno, deben impulsar cursos de capacitación ocupacional y líneas de crédito.



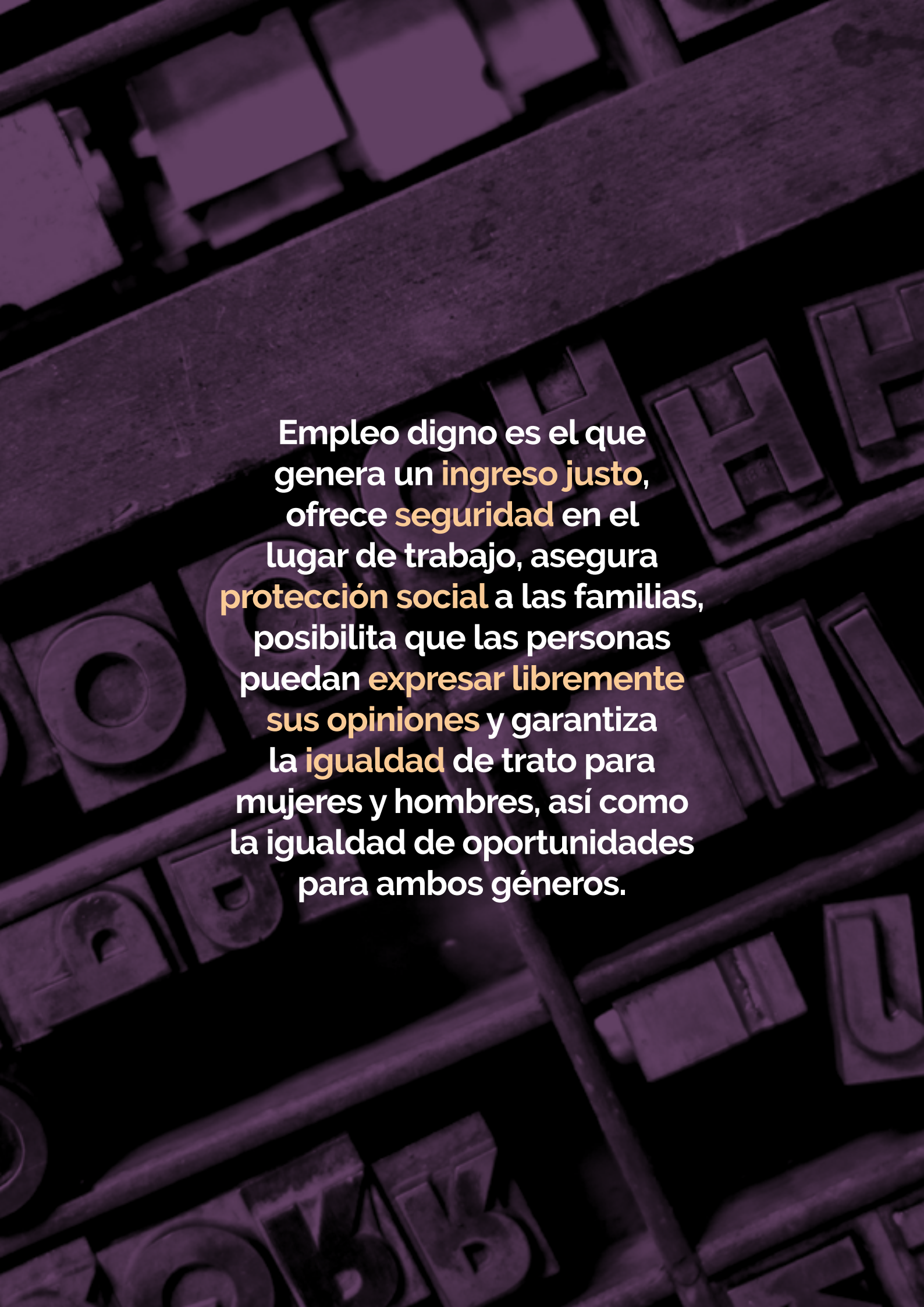
Acciones de prevención y sensibilización

Las participantes consideran prioritario que en los lugares de trabajo se desarrollen **charlas sobre la legislación laboral y derechos laborales** tanto para las personas de mayor jerarquía como para las propias trabajadoras.



Acciones de tipo legal o reglamentario

Le corresponde al **Ministerio de Trabajo** hacer **cumplir la legislación vigente y fortalecer las acciones de inspección y sanción a las empresas**. De igual manera debe fortalecer sus delegaciones en el interior del país, para que todas aquellas mujeres cuyos derechos laborales han sido vulnerados puedan denunciar y sean atendidas y apoyadas durante dicho proceso.



Empleo digno es el que genera un **ingreso justo**, ofrece **seguridad** en el lugar de trabajo, asegura **protección social** a las familias, posibilita que las personas puedan **expresar libremente sus opiniones** y garantiza la **igualdad** de trato para mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades para ambos géneros.



Glosario

Abuso emocional o verbal

El abuso emocional incluye comportamientos que no agreden lo físico, como pueden ser las amenazas, los insultos, el monitoreo constante, obligarte a que “reportes”, el envío excesivo de mensajes, la humillación, la intimidación, el aislamiento o el acecho.¹²

Abuso sexual

Cualquier acción que presiona u obliga a alguien a hacer algo sexualmente que no quiere hacer. También puede referirse al comportamiento que afecta la habilidad de la persona de controlar su actividad sexual o las circunstancias bajo las cuales ocurre la actividad sexual. Esto incluye el sexo oral,

la violación o impedir el acceso a métodos anticonceptivos y condones.¹³

Empleo digno

Es el empleo que genera un ingreso justo, ofrece seguridad en el lugar de trabajo, asegura protección social a las familias, posibilita que las personas puedan expresar libremente sus opiniones y garantiza la igualdad de trato para mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades para ambos géneros.¹⁴

Mundo del trabajo

No se limita al lugar de trabajo, sino que también incluye, por ejemplo, los viajes

12. Abuso emocional, <https://espanol.loveisrespect.org/tipos-de-abuso/abuso-emocional-verbal/>. Love is respect es el recurso para apoderar a los jóvenes para prevenir y acabar con el abuso en el noviazgo. Este sitio es un proyecto de la Línea Nacional Contra la Violencia Doméstica. Consultado el 31 de octubre de 2019.

13. <https://espanol.loveisrespect.org/tipos-de-abuso/abuso-sexual/>.

14. <https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>.

diarios y el alojamiento provisto por el empleador. También puede incluir el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo OIT aprobó en junio el Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso - que tiene como objetivo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Trabajo en casa particular

Actividad económica, cuyas características se basan en que se realiza en y para hogares, vinculado a las tareas de cuidado de la casa y de quienes integran el hogar. Adopta diversas modalidades: trabajo a tiempo completo con y sin dormida dentro, trabajo parcial en uno o varios hogares.¹⁵

Trata de personas

Acción de captar, transportar, trasladar, acoger o recibir personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación.¹⁶

Violencia contra la mujer

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como «todo acto de

violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada»

Violencia y acoso¹⁷

La violencia y el acoso se deben ver como una serie de conductas y prácticas inaceptables que pueden provocar daños o sufrimientos físicos, psicológicos o sexuales. La violencia y el acoso pueden incluir: asalto y violencia física y sexual, amenazas verbales o no verbales y comportamientos abusivos, acoso moral o psicológico, acoso o atentado con el objetivo de degradar, avergonzar, humillar o abusar de una persona. La discriminación puede ocurrir debido al género, etnia, idioma, clase, etc. de una persona.

15. La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad. El Trabajo Doméstico Remunerado. Olimpia Torres, Asesora Técnica Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010.

16. Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, complementario a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocida también como la Convención de Palermo.

17. El término «violencia» fue sustituido posteriormente por «violencia y acoso» en el Convenio 190 con la finalidad de «asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables». OIT 2018, «Informe V OIT, Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.» https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf pag.5.



