

Guatemala: abusos a la mujer en el trabajo

Desde que emigró a Ciudad de Guatemala procedente del departamento de Totonicapán en 1995, cuando tenía 15 años, Elisabeth González, de origen k'iche', ha trabajado como empleada doméstica en varias casas particulares y afrontado largas horas de trabajo, bajos salarios, restricciones de sus movimientos, abusos verbales y ninguna seguridad en el empleo ni seguro de salud. En una casa particular en la que Elisabeth estuvo empleada en 1996, se levantaba a las 3 o 4 de la madrugada para limpiar y preparar el desayuno. Su jornada terminaba a las 10 u 11 de la noche. Ganaba 400 quetzales (53 dólares = 60,90 euros) al mes por 19 horas diarias. El horario de su actual empleo, de 6 de la mañana a 8 de la noche —jornada de 14 horas—, es prácticamente un lujo en comparación con el anterior. Sin embargo, explicó: “Casi no descanso siquiera un minuto. No hay horario para las comidas. Me interrumpen mientras estoy comiendo.” Gana 700 quetzales al mes (93 dólares = 106,83 euros), un salario relativamente alto en comparación con el de muchas otras trabajadoras de casa particular.

Elisabeth González, trabajadora de casa particular

“El señor quiso abusar de mí, me perseguía...me agarró las tetas dos veces por detrás mientras lavaba en la pila... Grité y salió el muchacho, y el señor se fue. No le conté a la señora porque tenía miedo. Mejor me fui.”

María Ajtún, trabajadora de casa particular

Sara Fernández tuvo que ir a un laboratorio privado y pagarse un examen de embarazo para demostrar que no estaba embarazada antes de que la contrataran en la fábrica de Textiles Tikal, S.A. en octubre de 1999.

Sara Fernández, empleada de maquiladora

Este texto es un extracto de un informe elaborado por la organización Human Rights Watch de derechos humanos. En este número de *Papeles de Cuestiones Internacionales* inauguramos una sección elaborada por dicha organización

Miriam de Rosario, de 27 años de edad, fue despedida de su empleo en la maquiladora Modas One Korea a finales de mayo de 2000. El director de personal le dijo que no podía seguir trabajando porque estaba embarazada y esto significaba que no podría trabajar horas extra, no podrían tenerla de pie durante largos periodos y no trabajaría tan duro como los demás.

Miriam de Rosario, empleada de maquiladora

Las experiencias de estas mujeres son algunos ejemplos de los obstáculos que encuentran las mujeres y niñas trabajadoras guatemaltecas para participar de manera plena e igualitaria en el mundo laboral. Las mujeres pobres, con poca o ninguna educación, sufren abusos por motivos de género cuando trabajan como empleadas domésticas u operadoras de línea en maquiladoras. Las empleadas domésticas, que trabajan en casas privadas y realizan tareas “no cualificadas” consideradas “trabajo femenino,” sufren la negación de sus derechos laborales y están fuertemente expuestas al acoso sexual. Las operadoras de maquiladoras, encargadas de coser en la línea de ensamblaje, son discriminadas en base a su situación reproductiva (embarazo o maternidad) y limitadas en el acceso a la atención a la salud reproductiva. Las trabajadoras de ambos sectores se enfrentan a la discriminación de género por parte de funcionarios del Gobierno y ciudadanos particulares, mientras que las mujeres indígenas que trabajan en estos sectores sufren los efectos devastadores de la discriminación por motivos tanto de género como de raza.

Los trabajadores domésticos, la gran mayoría de los cuales son mujeres y niñas, no gozan de igual protección conforme a la ley. El Código de Trabajo excluye a los empleados domésticos del disfrute de los derechos laborales fundamentales. A diferencia de la mayoría de los trabajadores, estos empleados no cuentan con el derecho reconocido nacionalmente a la jornada de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas. Solo tienen derechos limitados a los días festivos y el descanso semanal, y no disfrutan en su mayoría del derecho a la atención sanitaria para los trabajadores dentro del sistema nacional de seguridad social. Es más, ni siquiera tienen derecho a cobrar el salario mínimo. Aunque aparentemente no tiene una connotación de género, la negación de estos derechos a todos los trabajadores domésticos tiene una repercusión desproporcionada sobre las mujeres. Esta negación no se basa en motivos legítimos relacionados con las tareas propias del trabajo en una casa particular, sino en razones relacionadas con el género. La mayoría de los guatemaltecos consideran que el trabajo doméstico es una extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad, y que a cambio de un salario realizan las tareas que la sociedad espera de la mujer gratuitamente. Tanto el autor del Código de Trabajo como el ministro de Trabajo de Guatemala reconocieron que los estereotipos y las percepciones sobre el papel del servicio doméstico en la familia influyeron en la baja prioridad que se atribuyó a los derechos de estos trabajadores cuando se redactó la legislación laboral guatemalteca.

Las disposiciones de dicho Código sobre el trabajo doméstico tienen un impacto discriminatorio sobre la mujer. Las mujeres mayas, que constituyen una parte importante de las empleadas domésticas del país centroamericano, experi-

mentan una discriminación acrecentada en la práctica debido al sentimiento racista generalizado entre los guatemaltecos no indígenas o ladinos.

El resultado de esta discriminación es la negación oficial de sus derechos y el aumento del riesgo de padecer graves abusos. Estas empleadas trabajan más de 14 horas al día; raramente disfrutan de un día entero de descanso los domingos; experimentan tremendas dificultades para acceder a la atención sanitaria, lo que incluye la atención a la salud reproductiva; no gozan de las protecciones sobre la maternidad contempladas en las leyes guatemaltecas; y sufren niveles significativos de acoso sexual y, en los peores casos, ataques sexuales en el lugar de trabajo.¹

En el sector de las maquiladoras existe una discriminación sexual generalizada basada en la capacidad reproductiva de la mujer. En las maquilas—como se denominan comúnmente estas fábricas en Guatemala—se suele obligar a las mujeres a revelar si están embarazadas como condición para el empleo, ya sea a través de preguntas en las solicitudes de trabajo, en entrevistas o mediante exámenes físicos. Generalmente, en estos lugares de trabajo se niegan los beneficios de maternidad contemplados en las leyes guatemaltecas a las mujeres que quedan embarazadas durante el empleo. Finalmente, las maquilas les obstruyen el acceso al sistema de atención sanitaria para empleados al que tienen derecho, ya sea no inscribiéndolas o, si la trabajadora está inscrita, negándole el certificado y el tiempo libre necesario para visitar un centro de salud. Como ocurre con las trabajadoras de casa particular, este impedimento tiene un impacto directo sobre la salud reproductiva de las mujeres.

Trabajo sin derechos

La industria de la maquila, especialmente la industria de la confección de ropa, se ha expandido rápidamente desde los años ochenta. En Guatemala existen al menos 250 maquilas de confección, que emplean a unos 80.000 trabajadores, de los cuales aproximadamente el 80% son mujeres. Las empresas de confección estadounidenses subcontratan a maquilas ubicadas en Guatemala—muchas de ellas extranjeras y otras guatemaltecas—para ensamblar y empaquetar tejidos previamente cortados, y enviarlos a EEUU para su venta al por menor. La mayoría de las maquilas de confección son propiedad directa de empresas surcoreanas. Aunque la entrada de capital global y el crecimiento del sector de la maquila han supuesto mayores oportunidades económicas para las mujeres, también han influido en detrimento de los derechos de las trabajadoras a la igualdad, intimidad y dignidad.

Los abusos, tanto en el sector de la maquila como en el del trabajo doméstico pagado, revelan que la participación y la igualdad de derechos de la mujer en el mundo laboral guatemalteco están limitados por las expectativas y las elecciones en torno al ejercicio de sus derechos reproductivos y su autonomía sexual. En

*Aunque la
entrada de
capital
global y el
crecimiento
del sector de
la maquila
han supuesto
mayores
oportunidades
económicas,
también han
influido en
detrimento de
los derechos
de las
trabajadoras*

¹ Un tercio de las 29 trabajadoras de casa particular entrevistadas por Human Rights Watch hablaron de sus experiencias de acoso sexual en el trabajo.

Las disposiciones discriminatorias que afectan negativamente a las trabajadoras de hogar llevan décadas sin modificarse en los estatutos

ambos empleos sufren violaciones a los derechos laborales que afectan principalmente al control de sus cuerpos, sobre todo en forma de pruebas de embarazo, o la presunción del acceso a estos, en forma de acoso sexual.

Con frecuencia, dichas mujeres cuando empiezan a trabajar tienen menos de dieciocho años. Según un estudio realizado por la Red Centroamericana de Mujeres de Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila, casi el 12% de las trabajadoras de maquila son menores de dieciséis años. No existen datos fidedignos, pero la mayoría de las mujeres a las que entrevistamos empezaron en el empleo doméstico cuando tenían catorce años —hablamos con cinco jóvenes que tenían entre quince y diecisiete años en el momento de la entrevista—.

Guatemala ha adoptado sus obligaciones internacionales de derechos humanos para proteger a las mujeres frente a la discriminación en la fuerza laboral mediante tratados internacionales de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFD). El Estado guatemalteco se ha comprometido a eliminar la discriminación legal, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado, y ofrecer remedios efectivos a aquellas que hayan sufrido abusos. Conforme a la CEFD y la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), el Gobierno tiene la obligación de tomar medidas para eliminar la violencia por motivos de género, lo que incluye el acoso sexual. Y de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), tiene el deber de proteger el derecho a la intimidad. Muchos de estos compromisos quedan reiterados en los acuerdos de paz firmados en diciembre de 1996, que pusieron fin a 36 años de guerra civil.

Según la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Guatemala tiene la obligación de otorgar protección especial a las muchachas empleadas en trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad exponiéndolas al abuso físico, psicológico o sexual, largas horas de trabajo, confinamiento no razonable a las premisas por parte del empleador y otras condiciones laborales particularmente difíciles.

En la práctica, sin embargo, las mujeres y niñas guatemaltecas no pueden contar con que su Gobierno les garantice el pleno ejercicio de sus derechos. Mientras que la Constitución de Guatemala declara que los hombres y las mujeres tendrán igualdad de derechos y oportunidades, y se reconoce la ilegalidad de la discriminación sobre la base de la situación reproductiva, el Ejecutivo ha adoptado pocas medidas significativas para combatir estas prácticas generalizadas. Las disposiciones discriminatorias que afectan negativamente a las trabajadoras de hogar llevan décadas sin modificarse en los estatutos. No existe una legislación sobre el acoso sexual. El Ministerio de Trabajo es inefectivo, los tribunales laborales son ineficientes y las sanciones por violaciones de las leyes laborales han sido tan mínimas que no han logrado aportar desincentivo alguno. Existe poca coordinación entre los organismos oficiales encargados de hacer respetar los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación nacional en el sector de la maquila. El resultado es que Guatemala está incumpliendo sus obligaciones internacionales de eliminar todas las formas de discriminación sexual y garantizar el derecho a la intimidad.

Este informe está basado en la investigación realizada por la División de Derechos de la Mujer de Human Rights Watch, entre el 26 de mayo y el 26 de junio de 2000, en la Ciudad de Guatemala y sus alrededores, y en Chimaltenango, una ciudad a unos 50 kilómetros de la capital donde se han establecido maquilas. En el transcurso de nuestra investigación, Human Rights Watch recogió los testimonios de 37 trabajadoras de maquila (que entre todas habían trabajado en 30 maquilas diferentes) y 29 trabajadoras de casa particular. Todos los nombres de las trabajadoras que aparecen en este informe se han cambiado para proteger su intimidad y evitar represalias. También entrevistamos a activistas de derechos humanos y a miembros de organizaciones de derechos indígenas, sindicatos, expertos en derecho laboral, el grupo independiente de la observación de la maquila COVERCO, el Centro de Solidaridad de AFL-CIO y el Proyecto de Solidaridad Laboral EUA/Guatemala; y a funcionarios del Gobierno (entre ellos el ministro de Trabajo y Previsión Social; la directora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo; la jefa de la Oficina Nacional de la Mujer; la defensora de los Derechos de la Mujer en la Procuraduría de los Derechos Humanos; la defensora de la Mujer Indígena; funcionarios de la Inspección del Ministerio de Trabajo, de la Inspección del Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) y del Ministerio de Economía, y un magistrado laboral). También nos reunimos con representantes de la Misión de Naciones Unidas en Guatemala y del Proyecto para Mujeres Trabajadoras en las Maquilas en Guatemala de la Organización Internacional del Trabajo, el agregado para asuntos laborales y el funcionario de derechos humanos de la Embajada de EEUU y representantes de la Agencia Internacional para el Desarrollo de EEUU.

Human Rights Watch documentó terribles violaciones generalizadas al código laboral guatemalteco y a las obligaciones de Guatemala en virtud del derecho internacional. Con el fin de remediar estas violaciones, hacemos las siguientes recomendaciones al Gobierno guatemalteco, los propietarios y la gerencia de las maquilas, la organización empresarial de la industria de la confección guatemalteca, las compañías multinacionales que subcontratan a maquilas en Guatemala, la Organización Internacional del Trabajo y el Gobierno de EEUU:

RECOMENDACIONES

Al Gobierno de Guatemala:

Poder Ejecutivo:

- Respetar y hacer cumplir en la práctica y en la ley las obligaciones internacionales de derechos humanos para garantizar el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad.
- Condenar públicamente la discriminación por motivo de embarazo como discriminación basada en el sexo.
- Dar prioridad al cumplimiento de los Acuerdos de Paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y

Situación Agraria de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas de casas particulares y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica.

- Tomar medidas para garantizar la coordinación efectiva entre los organismos oficiales encargados de supervisar las políticas oficiales sobre género y responder a las violaciones a los derechos de la mujer, con las aportaciones y la supervisión de la Secretaría Presidencial de la Mujer, y asegurar que se dé gran prioridad a la protección de los derechos de la mujer.
- Garantizar que tanto el Ministerio de Trabajo y Prevención Social como el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) realicen investigaciones pro-activas de las presuntas violaciones. Por ejemplo, cuando existan causas razonables para creer que una denuncia individual representa un problema generalizado en una maquila, las oficinas de inspección de estos organismos deben poner en marcha investigaciones completas e inmediatas.
- Revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del IGSS para fortalecer su autoridad para aplicar la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores. Ambas inspecciones deben poner habitualmente en marcha investigaciones que respondan y desvelen violaciones relacionadas específicamente con asuntos de género.

Al Congreso:

- Reformar el Código de Trabajo para que los reglamentos relativos a las trabajadoras de casa particular sean compatibles con las normas internacionales y garanticen que gozan de los mismos derechos que otros trabajadores guatemaltecos con respecto a la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo y las horas extra, los periodos de descanso, las fiestas nacionales, las vacaciones, los contratos por escrito y la seguridad social.
- Promulgar leyes que prohíban explícitamente que cualquier empresa pública o privada exija a las mujeres que demuestren su situación con respecto al embarazo y el uso de anticonceptivos (o cualquier otra información relacionada con las elecciones o la salud reproductiva) con el fin de considerarlas para conseguir o mantener un puesto de trabajo.
- Promulgar leyes que prohíban el acoso sexual y tengan en cuenta diferentes tipos de acoso, así como varios niveles de responsabilidad del empleador (y responsabilidad financiera). La legislación sobre el acoso sexual también debe tener en cuenta toda la gama de ambientes laborales, lo que incluye el trabajo de casa particular y agrícola.

- Promulgar leyes para establecer castigos, incluidas multas, para sancionar a empresas, de propiedad extranjera o nacional, que practiquen la discriminación sexual basada en el embarazo.
- Promulgar el Código del Niño y el Joven propuesto, tras enmendarlo para que sea compatible con las normas internacionales, y garantizar que las trabajadoras de casa particular menores de edad disfrutaran de las mismas protecciones que el resto de los trabajadores infantiles.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Investigar enérgicamente todas las denuncias de prácticas discriminatorias por motivos de sexo en el empleo y sancionar a los responsables de las mismas.
- Realizar visitas no anunciadas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales.
- Garantizar que todos los inspectores y otros funcionarios del Ministerio de Trabajo reciban formación oportuna y periódica sobre asuntos relacionados con cuestiones de género dentro de los derechos laborales y técnicas de investigación.
- Fortalecer el papel y la capacidad supervisora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y poner en marcha una campaña pública para informar a las trabajadoras sobre esta sección y los servicios que ofrece.
- Consolidar mecanismos para la coordinación y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y el IGSS para revisar las maquilas.
- Establecer directrices claras y consistentes para el ejercicio de la autoridad para hacer cumplir la ley del Ministerio de Economía con respecto a las violaciones relacionadas con el género en las maquilas.
- Establecer, junto con el Ministerio de Economía, un proceso transparente para la revisión del respeto a los derechos laborales en las maquilas, las condiciones para la revocación o restitución de beneficios conforme al Decreto 29-89 y directrices sobre cómo las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos pueden ayudar a iniciar y participar en estos procesos.
- Poner en marcha una campaña nacional de educación pública sobre discriminación sexual en la fuerza de trabajo y los remedios disponibles para las partes afectadas. La campaña debe ocuparse del acoso sexual, con especial hincapié en la situación de las trabajadoras de casa particular. Una campaña de educación diferente debe concentrarse en los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular de manera más general. Ambas campañas deben realizarse en varias lenguas mayas y en un formato accesible para todos los guatemaltecos.
- Obligar a los empleadores de trabajadoras de casa particular a registrar esta relación laboral en el Ministerio de Trabajo y equipar al Ministerio

con los recursos necesarios para permitir la recopilación adecuada de datos, el seguimiento del sector y la observación de las condiciones laborales.

- Establecer un grupo de trabajo especial sobre trabajadoras de casa particular compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo (incluida la Inspección y la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora), el IGSS, la Defensoría de los Derechos de la Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos, la Defensoría de la Mujer Indígena y las ONG que trabajan directamente con empleadas domésticas. El grupo de trabajo debe considerar la utilidad del establecimiento de una sección especial permanente dentro de la Inspección de Trabajo para observar los derechos de las trabajadoras de casa particular.

A los propietarios y gerentes de maquilas:

- Garantizar que no se pregunte a las solicitantes de empleo sobre su situación reproductiva: eliminar todas las preguntas sobre el posible embarazo de los formularios de solicitud y asegurar que el personal de recursos humanos y médico no haga ninguna pregunta sobre el posible embarazo, el control de natalidad, los ciclos menstruales, el número de hijos o el estado civil. Incluir información en todos los formularios notificando a las solicitantes de empleo que las pruebas de embarazo o cualquier conducta para determinar el posible embarazo con fines discriminatorios están prohibidos. En esta nota se debe garantizar la confidencialidad de las solicitantes e invitarlas a denunciar cualquier violación a esta política, identificando los medios para ello.
- Establecer un procedimiento confidencial interno para recibir y atender denuncias relacionadas con violaciones a las leyes guatemaltecas previas o posteriores a la contratación.
- Afiliar a todos los trabajadores al IGSS y establecer un proceso razonable y eficiente con el fin de que los trabajadores adquieran el certificado laboral necesario para acceder a los servicios de atención a la salud del instituto. Se debe entregar a todos los trabajadores la tarjeta del IGSS y otorgarles el tiempo libre razonable para visitar el Instituto.
- Instituir sesiones de formación periódicas para la gerencia y el personal, incluidos los supervisores y el personal de recursos humanos, sobre legislación guatemalteca y, en especial, el derecho de las mujeres a la igualdad en la fuerza de trabajo.
- Divulgar por escrito a todas las trabajadoras nuevas y con antigüedad en la empresa información sobre sus derechos laborales—incluidos el derecho a la igualdad y el derecho a protecciones y beneficios relacionados con la maternidad—y sobre cómo acceder a los organismos oficiales encargados de hacer respetar estos derechos. Garantizar que estos materiales escritos estén disponibles en varias lenguas indígenas cuando sea pertinente.

- Colocar carteles en lugares prominentes informando a las mujeres sobre las protecciones y los beneficios que les corresponden por maternidad, lo que incluye los derechos a la atención sanitaria previa y posterior al parto, e indicando los mecanismos internos apropiados para garantizar el disfrute de dichos derechos.

A las empresas multinacionales que contratan a maquilas:

- Comunicar pronto a todos los proveedores, vendedores y fábricas contratadas que las pruebas de embarazo y cualquier conducta para determinar el posible embarazo con fines discriminatorios son inaceptables.
- Asegurar que las fábricas contratadas acaten las leyes guatemaltecas con respecto a las protecciones y los beneficios asociados con la maternidad de las empleadas.
- Supervisar las plantas contratadas de manera constante tomando, como mínimo, medidas tales como requerir certificaciones periódicas, oportunas e independientes de que no existe discriminación en las plantas; contratar a un grupo independiente e imparcial totalmente desconectado de la fábrica para observar el cumplimiento mediante visitas no anunciadas; y visitar periódicamente y sin previo anuncio las plantas subcontratadas para revisar el proceso de contratación y solicitar información de manera confidencial a las trabajadoras sobre asuntos relacionados con la discriminación. En el proceso de supervisión se debe exigir a las fábricas contratadas una prueba oportuna y periódica de que cuentan con canales para recibir y remediar las quejas, entre ellas las relacionadas con la discriminación basada en el embarazo y el acoso sexual.
- Garantizar que las fábricas contratadas adopten mecanismos adecuados para informar a las trabajadoras nuevas y con antigüedad en la empresa de sus derechos con respecto a la no discriminación, la atención previa y posterior al parto y los beneficios por maternidad.
- Cuando sea aplicable, asegurar que las fábricas contratadas tengan a la vista de los trabajadores el código de conducta de la compañía en español y en las lenguas indígenas adecuadas, e informen a los nuevos trabajadores sobre el código durante la orientación y la capacitación.

*Se debe exigir
a las fábricas
contratadas
una prueba
periódica de
que cuentan
con canales
para recibir
y remediar
las quejas*

A la Organización de la Industria Guatemalteca de Vestuario y Textiles (VESTEX):

- Prohibir explícitamente el acoso sexual dentro del Código de Conducta voluntario de la asociación y promover métodos alternativos para registrar a los trabajadores a la entrada y la salida de las maquilas. Si hay que realizar cacheos, siempre deben ser por personas del mismo sexo y en privado, y con el máximo respeto para minimizar las oportunidades de humillación o intimidación.

- Aclarar dentro del Código de Conducta que las pruebas de embarazo constituyen una discriminación sexual prohibida. Prohibir explícitamente las pruebas de embarazo a las solicitantes de empleo o cualquier otro método que invada la intimidad de la mujer en relación con su posible embarazo y el derecho a la no discriminación, lo que incluye las preguntas sobre su estado civil y el número de hijos.
- Garantizar que todas las empresas privadas o personas propietarias de maquilas acaten las normas internacionales y las leyes guatemaltecas con respecto a la acomodación de las necesidades razonables de las trabajadoras embarazadas, permitiéndoles el acceso a atención médica prenatal y respetando las protecciones para la maternidad.
- Garantizar que todas las empresas privadas o personas propietarias de maquilas acaten las leyes guatemaltecas e inscriban a sus empleados en el IGSS, además de entregar a los trabajadores los certificados necesarios para disfrutar de la atención y el tratamiento médico de dicho instituto.

A la Organización Internacional del Trabajo:

- Solicitar que Guatemala informe específicamente sobre todas las formas de discriminación relacionada con el embarazo en conexión con el empleo en sus informes de seguimiento sometidos conforme a la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo de 1998. Estos informes deben ocuparse de asuntos tales como las pruebas de embarazo como condición para el empleo, las pruebas de embarazo de las trabajadoras ya empleadas, la penalización posterior al contrato a las trabajadoras embarazadas y el incumplimiento de las protecciones a la maternidad, entre otros.
- Crear un programa especial para examinar la situación de mujeres adultas que trabajan en el servicio doméstico, similar al proyecto sobre trabajadores domésticos infantiles dentro del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
- Garantizar que el Proyecto de Mujeres Trabajadoras en las Maquilas de Guatemala documente violaciones de los derechos laborales relacionadas con el género, entre ellas la discriminación basada en la situación reproductiva, y adopte medidas adecuadas para crear conciencia sobre estos temas y promover una mayor aplicación de las leyes nacionales e internacionales por parte del Gobierno guatemalteco.

Al Gobierno de EEUU:

- Fortalecer la condición de respeto a los derechos laborales de la legislación comercial estadounidense mediante la inclusión del derecho a la no discriminación por motivos de sexo y de otro tipo dentro de los “derechos laborales internacionalmente reconocidos.”

- Incluir los derechos de los trabajadores domésticos como uno de los temas dentro de la sección sobre derechos laborales del informe anual sobre derechos humanos del Departamento de Estado.
- Plantear el asunto de la discriminación sexual contra la mujer en el mundo laboral en las reuniones bilaterales con el Gobierno de Guatemala, y presionar para que dicha discriminación se ilegalice y sancione.