

¿Cómo mejorar la situación de las mujeres trabajadoras?

Recomendaciones de política y acciones públicas derivadas del estudio **“Mujeres trabajadoras cuentan su historia”**



Magalí Quintana Saravia
María Eugenia Díaz
Guatemala, noviembre de 2020

CONTENIDO

Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES)
10ª Calle 7-48 zona 9, Ciudad de Guatemala
Guatemala, C. A.
Tel (+502) 2201-6300
www.asies.org.gt

Autoras:

Magalí Quintana Saravia
María Eugenia Díaz

Revisión:

Luis Linares

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

Período de ejecución

2 de diciembre de 2019 al 30 de noviembre de 2022

Este documento fue elaborado por el Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos, que ejecuta la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) con el apoyo financiero de la Unión Europea. Para su elaboración se contó también con el apoyo del Banco de los Trabajadores (BANTRAB). El contenido del mismo es responsabilidad exclusiva de ASIES y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista del BANTRAB o de la Unión Europea. Se permite su reproducción parcial o total, siempre que se cite la fuente.

Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

I. PRESENTACIÓN	4
II. INTRODUCCIÓN	6
III. LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL	8
IV. RECOMENDACIONES	15
A. Recomendaciones al Estado.....	16
B. En relación con la vida familiar.....	16
a. Recomendaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	16
C. Formación para la vida y el trabajo.....	17
a. Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Educación.....	17
D. Erradicación del trabajo infantil.....	18
a. Se recomienda al Estado.....	18
E. Inserción laboral.....	19
a. Al Ministerio de Educación.....	19
F. Responsabilidades del Estado en la protección de los derechos en el trabajo.....	20
a. Al Ministerio de Trabajo.....	20
G. Condiciones de trabajo.....	20
a. A las instituciones del Estado.....	20
H. La estabilidad en los puestos de trabajo (ventajas para empleadores y trabajadores).....	22
a. Al Ministerio de Trabajo.....	22
I. Erradicación de la discriminación y promoción de la igualdad en materia de empleo y remuneración.....	23
a. Al Ministerio de Trabajo.....	23
J. Acoso y violencia en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso para el acceso al trabajo.....	24
K. Protección de la maternidad.....	24
L. Trabajo de personas con discapacidad.....	25
M. Apoyo al emprendimiento.....	26
N. A las empresas.....	27
a. Vida familiar.....	27
b. Formación para la vida y el trabajo: acceso a la educación formal y a la formación profesional. Erradicación del trabajo infantil.....	27
c. Estabilidad laboral.....	28
d. Salud, seguridad y una vida libre de violencia.....	29
e. Liderazgo comunitario y compromiso.....	29
O. A las organizaciones de trabajadores.....	30
P. A las mujeres y organizaciones de mujeres.....	30

PRESENTACIÓN

El objetivo de este trabajo es hacer recomendaciones en el marco del documento “Mujeres trabajadoras cuentan su historia”, el cual se llevó a cabo como parte del proyecto “Promoviendo el trabajo decente para todos”, ejecutado por ASIES, con el apoyo del Banco de los Trabajadores (BANTRAB). Estas van dirigidas al Estado y a los distintos estamentos de la sociedad guatemalteca, a partir de los obstáculos que las mujeres, sujetos del estudio, deben vencer, particularmente en el área laboral para lograr desarrollarse, cumplir sus metas y sueños.

Las historias descritas, independientemente de la edad, etnia, nivel académico, presentan en común dos características: el ser mujeres y que por ello han sido discriminadas, violentando sus derechos al acceso igualitario de beneficios que ofrece la sociedad, rasgos comunes que sufre la mayoría de las mujeres guatemaltecas.

Guatemala cuenta con una amplia y adecuada legislación que protege y ampara a las mujeres, tanto de carácter ordinario como por los convenios y tratados ratificados internacionalmente. Sin embargo, el nivel de cumplimiento es muy bajo y los derechos que garantizan son poco conocidos por la población y en particular por las mujeres, y los abusos son denunciados esporádicos, particularmente en las áreas rurales.

En este documento se hacen recomendaciones dirigidas a mejorar la situación laboral de las mujeres, pero, en su gran mayoría, como el pago del salario mínimo, cobertura de la seguridad social, son aplicables a todos los trabajadores (hombres y mujeres).

Los resabios de la sociedad patriarcal, marcados por un desbalance en el poder, se perpetúan mediante el machismo y otros sesgos de género que continúan determinando los roles designados a mujeres y hombres, manteniendo estereotipos que colocan a la mujer en una posición subordinada que impide su crecimiento.

Guatemala, de acuerdo al XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018, cuenta con un 52 % de población femenina; es inaceptable que esta mayoritaria población continúe relegada; sus derechos deben ser cumplidos y las necesidades prácticas, como sus intereses estratégicos, atendidos. El desarrollo sostenible demanda el esfuerzo y aplicación de las potencialidades, capacidades y visiones diferenciadas de todas y todos. La inclusión es la clave. Las recomendaciones van dirigidas hacia ese propósito.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad humana que dignifica a las personas, pues permite transformar la naturaleza para producir bienes y servicios necesarios para crear y mantener la vida. Es decir, trabajo, en sentido amplio es “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que permite a las personas obtener los medios necesarios para subsistir”, lo que incluye el trabajo no remunerado, modalidad que tiene una importante presencia en la población ocupada de Guatemala. El término empleo tiene un contenido más restrictivo, pues se refiere “al trabajo efectuado a cambio de pago o ingreso, por lo que incluye tanto el trabajo asalariado y el realizado por cuenta propia o autoempleo.¹ Este es un espacio que, mayoritariamente controlan los hombres porque son ellos quienes socialmente “deben” generar los medios económicos que permitan la subsistencia de la familia, incluidas las mujeres. Por eso da poder y prestigio.

El trabajo del hogar o labor de cuidado, en cambio, aunque tiene un gran valor económico, no se lo reconoce y no se paga. Es un trabajo desvalorizado porque se piensa que no aporta a la economía y al desarrollo nacional. Esto explica, en parte, por qué muchas mujeres sienten que no trabajan, que “no hacen nada”, cuando son las primeras en levantarse y las últimas en irse a dormir por la carga de trabajo que tienen para mantener la casa caminando y que algunos de sus integrantes puedan incorporarse al “trabajo productivo”.

Es más, las estadísticas clasifican como “población inactiva” a quienes dedican la mayor parte de su tiempo a lavar, preparar alimentos, limpiar; por su parte quienes trabajan en el mercado laboral son la “población económicamente activa”. Si algo es claro es que las mujeres siempre trabajan. Sin embargo, es poco lo que se reconoce porque mucho de lo que se hace es en las casas para cuidar a la familia y, además, no pagan por ello.

¹ Linares, Luis (2015). En busca del trabajo decente. Proyecto Diálogo social para el trabajo decente

En la actualidad muchas mujeres quieren y necesitan trabajos pagados, pero descubren que no es tan fácil para una mujer encontrar un trabajo remunerado digno, un trabajo que garantice calidad de vida y desarrollo personal. El trabajo decente es un derecho de toda mujer y todo hombre que debe realizarse en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, que garanticen la vida y la salud, así como una remuneración adecuada y estable que le permita a la persona satisfacer de manera apropiada sus necesidades básicas y las de su familia hasta su vejez o en cualquier circunstancia que le impida trabajar y generar un ingreso. Como derecho humano, es también una aspiración.

Es importante para las mujeres, contar con medios económicos productos del trabajo, porque abre la posibilidad de una independencia económica y oportunidades para una mayor participación en la toma de decisiones de la familia y la comunidad. Toda persona requiere de medios económicos para subsistir y quien no los tenga o no los genere entra en una relación de subordinación, de dependencia con quien o quienes sí reciben dinero de manera regular.

III.

Legislación nacional e internacional

La Constitución Política de la República, en el artículo 101 reconoce el derecho al trabajo, indicando que “El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social” y en el artículo 102 reconoce los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, tales como la jornada laboral, las vacaciones, igual salario por igual trabajo en iguales condiciones, entre otros.

El Código de Trabajo regula el descanso semanal y vacaciones pagadas, empleo y recursos humanos, horas de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato, libertad sindical, prohibición del trabajo forzoso, salarios, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, trabajadores migrantes, trabajadores indígenas, entre otros.

La legislación del trabajo se fundamenta en los derechos sociales —laborales— mínimos, y tiene como objetivo hacer posible el disfrute de esos

derechos. Es uno de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) más desarrollados. Sin embargo, corresponde más a un desarrollo de legislación laboral que a la protección del derecho al trabajo en sí, como derecho humano. Se debe entender como el medio que garantiza el acceso a ingresos, de realización personal, de dignidad humana, y como necesidad social. “Es un derecho que impacta a las personas individualmente y a la sociedad en su conjunto, porque produce recursos y riqueza en lo interno de esta”².

La normativa internacional vinculada con la protección del derecho al trabajo, está regulada en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los cuales Guatemala ha ratificado 74 y de ellos 64 están en vigor. Esta normativa, a menos que un convenio se indique lo contrario, aplica a todos los trabajadores y trabajadoras por igual, pero existen una serie de convenios y recomendaciones referidos específicamente a los derechos laborales de las mujeres, en razón de un reconocimiento de las desigualdades que enfrentan por la condición de género.

² Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). *Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sistema Universal y sistema Interamericano*. San José, Costa Rica: IIDH

Entre 1919 y 1950 estos instrumentos enfatizaron en la protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas y peligrosas, especialmente con relación a su función reproductora (embarazo, parto y lactancia) y buscando asegurarles condiciones de trabajo que faciliten hacer frente a sus responsabilidades familiares:

Convenio 4 sobre la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y los niños.

A partir de los años cincuenta y hasta la primera parte de los setenta, el énfasis se puso en la promoción del empleo de las mujeres y el estímulo de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con fundamento en el principio de no discriminación:

Convenio 100 (1951) sobre igualdad de remuneración: establece igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo desempeñado de igual valor, ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961.

Convenio 111 (1958) sobre discriminación en el empleo y la ocupación: igualdad de oportunidades orientados a eliminar toda forma de discriminación en el empleo y ocupación, ratificado por Guatemala el 11 octubre 1960.

Ambos convenios forman parte de los ocho convenios considerados fundamentales, porque aluden a derechos humanos en el trabajo que son calificados como esenciales para hacer realidad los otros derechos.

Estos convenios ratificados por Guatemala, —que por efecto de lo dispuesto por el artículo 46 de la Constitución forman parte del derecho interno— el Estado y los empleadores quedan obligados a cumplirlos y hacerlos respetar.

A partir de mediados de los setenta, la OIT impulsó convenios dirigidos a la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo, teniendo como base la recién adoptada Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Se revisaron diversas normas protectoras cuyo resultado era discriminatorio para las mujeres (por ejemplo, trabajo nocturno, trabajo en lugares insalubres), y se comenzó a plantear el tema de las responsabilidades familiares.

Convenio 156 (1981) sobre oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: estableció la igualdad efectiva en trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares como el nacimiento de un hijo o hija o cuidar un familiar enfermo³. (ratificado por Guatemala el 6/01/1994)

Convenio 103 (1952) (ratificado por Guatemala el 13 junio 1989) revisado, sobre protección de la maternidad. El 183 amplía los

principios fundamentales de la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas, y afirma que todo Estado debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no se convierta en una causa de discriminación en el empleo, sin embargo, dicho convenio no tiene la ratificación de Guatemala.

El Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio a cambio de una remuneración: es muy importante porque muchas mujeres realizan trabajos desde sus casas. Este instrumento impulsa el establecimiento de una política nacional que promueva la igualdad de trato entre quienes trabajan a domicilio y otras personas que trabajan asalariadamente en centros que no son sus casas⁴.

Se propone proteger de la discriminación en el empleo y la ocupación, en el acceso a la seguridad social y los servicios de salud, en la formación profesional, en la edad mínima para trabajar y en la maternidad. Por ejemplo, las mujeres que cosen para maquiladoras desde sus casas, tienen generalmente condiciones de trabajo muy inferiores a las de otras trabajadoras empleadas en las fábricas; pues reciben un pago menor por lo que producen, no tienen acceso a

la seguridad social y no reciben pago por alquiler de sus máquinas de coser. La aprobación de este convenio haría justicia a un número grande de mujeres que laboran bajo condiciones de discriminación y explotación. Se espera que Guatemala lo ratifique.

Los instrumentos adoptados por la OIT no pueden abarcarlo todo, de allí que surgen otras convenciones que abordan situaciones particulares, complementando o reforzando las normas internacionales del trabajo, sin embargo, convenios de la OIT tienen la ventaja de que el único cuerpo normativo internacional con un sistema de control sumamente desarrollado.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), (ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1982.) incluye normas para que los Estados les garanticen a las mujeres igualdad de oportunidades en el acceso a un trabajo con calidad de vida. Algunas de ellas son: el derecho de las mujeres a elegir su trabajo y profesión, a no ser discriminadas en procesos de contratación y contar con estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo dignas, con lo que coincide con convenios de OIT que se refieren a estos temas.

³ Fauné, Angélica y Trejos, Ana María (2000). Derechos Laborales y Económicos. En: IIDH (editor), Guía de Capacitación Derechos Humanos de las Mujeres, Tomo 2, Módulo 11. San José, Costa Rica: IIDH CEPAL (2008). El aporte de las mujeres a la igualdad de América Latina y el Caribe. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto, 2007. Documento LC/L.2738(CRM.103) Rev.1. Mayo de 2008.

⁴ Fauné, Angélica y Trejos, Ana María (2000). Derechos Laborales y Económicos. En: IIDH (editor), Guía de Capacitación Derechos Humanos de las Mujeres, Tomo2, Módulo 11. San José, Costa Rica: IIDH

Particular atención les otorga a las medidas para evitar la discriminación salarial como resultado de matrimonio, embarazo o maternidad, lo cual se refuerza con las Recomendaciones 13 (Igual remuneración por trabajo de igual valor, 1989) y 16 (Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas, 1991)⁵.

La CEDAW reconoce la función social de la maternidad como una responsabilidad de toda la sociedad antes que de las mujeres (también se refiere a este tema el Convenio 103 de la OIT de 1952 y ratificado por Guatemala el 13 junio 1989), en este marco, reconocer su derecho a una licencia por maternidad pagada y servicios de apoyo dentro de los centros de trabajo para la atención de sus hijos e hijas y a los servicios médicos.

La CEDAW también protege ciertos derechos que son condición para que las mujeres puedan ejercer el derecho al trabajo, por ejemplo, las empresarias o quienes pretenden serlo: firmar contratos y administrar bienes, y acceder a préstamos bancarios, hipotecas y créditos, a la comercialización y tecnologías apropiadas, así como información sobre estos servicios y oportunidades educativas y de capacitación técnica. Reafirma, además, el derecho de las mujeres rurales de no ser discriminadas en su acceso a la tierra y programas de reforma agraria.

El Comité de la CEDAW emitió varias recomendaciones que llaman la atención de los Estados para que desarrollen estadísticas desagregadas por sexo que den cuenta de la situación de las mujeres trabajadoras, incluidas aquellas que laboran sin remuneración en empresas familiares y mujeres con discapacidad, y la cuantificación del trabajo doméstico no pagado y su aporte al producto nacional bruto.

Otros instrumentos internacionales que favorecen la protección del derecho de las mujeres indígenas y con una discapacidad a un trabajo digno son:

- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
- Convenciones sobre los derechos de las personas con discapacidad (una de la Organización de Naciones Unidas —13 de diciembre de 2006— y otra de la Organización de Estados Americanos —6 de julio de 1999—).

Las mujeres constituyen la mayoría del sector informal o por cuenta propia en ocupaciones precarias y poco reguladas, un poco más de la mitad de las mujeres que participan en el mercado laboral lo hacen en ocupaciones informales. Se encuentran en el sector servicios, en los empleos de más baja productividad, y baja remuneración, con poca estabilidad laboral y excluidas de derechos laborales reconocidos en la legislación nacional.

El servicio doméstico concentra una cantidad importante de trabajadoras, con tendencia al aumento. La segunda Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del Instituto Nacional de Estadística (INE) reporta que la población ocupada asciende 7.2 millones, de los cuales 271,092 corresponde a trabajadores domésticos (empleados de casa particular como denomina el INE, lo que equivale al 3.7 % de la población ocupada.⁶ Este es el grupo del sector informal que recibe muy bajas remuneraciones, en su mayoría carece de protección social (en América Latina solamente el 16 % lo tiene), jornadas de trabajo

más largas y son, cuidadoras por partida doble, pues como afirma la CEPAL⁷ “... las trabajadoras domésticas mal remuneradas deben enfrentar su condición de trabajadoras desprotegidas, sin abandonar sus responsabilidades familiares”. A pesar de que en Guatemala existe el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PREC-API) el mismo no tiene amplia cobertura ya que solamente contempla protección en los riesgos de maternidad, accidentes y control de niño sano, no hay cobertura para enfermedad ni contempla jubilación, asimismo no cubre a las niñas menores de 14 años, siendo que muchas niñas menores de dicha edad trabajan en casas particulares. Según los datos del IGSS solamente el 0.8 % de las trabajadoras domésticas están inscritas en este programa.

Otro grupo está representado por trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados, ambos mayoritariamente femeninos. Las primeras son autoempleadas con ingresos precarios, largas jornadas laborales y que generalmente llevan a sus hijos e hijas a trabajar con ellas. Son ocupaciones sin regulación, en las que no aplica la legislación laboral, y con un limitadísimo acceso al crédito y la asistencia técnica.

El sector empresarial necesita revisar sus normas particularmente las políticas de contratación y promoción, porque pueden darse prácticas discriminatorias: Ya desde las entrevistas para empleo se les pregunta si están casadas o si tienen hijos o piensan tenerlos, lo cual se utiliza como razón para no contratar, una práctica extendida es la exigencia a las mujeres en edad fértil de presentar una prueba de laboratorio donde conste que no están embarazadas, esto atenta contra la dignidad de la mujer, el derecho a la privacidad y el derecho a la maternidad. En otros casos, se contratan solamente aquellas que reúnen ciertas características físicas y de edad, a fin de emplearlas para atraer clientela masculina o satisfacer la demanda de jefes que buscan aprovecharse de mujeres que quieren desarrollar una carrera o tienen una fuerte necesidad económica.

Por otra parte, no puede considerarse la infección por el VIH/SIDA como impedimento para contratar ni como causal para la terminación de la relación laboral; y no constituirá requisito alguno para obtener un puesto laboral la prueba de VIH/SIDA ni se podrán solicitar dictámenes o certificaciones médicas sobre la infección de VIH/SIDA para efectos de conservar o terminar una relación laboral.

⁵ Recomienda que los Estados Partes: a) Incluyan en sus informes al Comité información sobre la situación jurídica y social de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares; b) Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan esos datos en sus informes al Comité; c) Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html#GEN16.

⁶ Instituto Nacional de Estadística. (2020). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos – ENEI 2-2019. Guatemala. p. 36

⁷ CEPAL (2008). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, 8 al 9 de agosto de 2007. LC/L.2738(CRM.10/3)/Rev.1. Santiago, Chile: CEPAL. Mayo, p. 77.

En muchos de los ambientes laborales se da el acoso sexual, generalmente hacia las mujeres, por parte de compañeros y jefes, tanto en el sector público como privado y ello produce graves efectos el estado de bienestar general de la víctima, en su autoestima y la valoración de sus aptitudes laborales.

La educación es una herramienta importante para construir democracia y desarrollo sostenible, porque hace posible el ejercicio de los derechos humanos y contribuye a su fortalecimiento, por ello el derecho a la educación es un espacio que abre puertas para ejercer la ciudadanía.

Pero este derecho exige del Estado cumplir con su responsabilidad de invertir los recursos necesarios para garantizar un sistema de instituciones educativas en todos los niveles (preescolar, primaria, secundaria, técnica, universitaria), para hacer extensivo este derecho a todas las personas, sin distinción de sexo, origen étnico, edad, nacionalidad o cualquier otra condición.

Como afirman las Naciones Unidas en su Informe 2005 sobre el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: entre los beneficios de

una educación de buena calidad se cuenta con la seguridad que entraña un empleo remunerado, pero con demasiada frecuencia las mujeres son relegadas a puestos mal pagados y que no brindan seguridad. Aunque ha aumentado el porcentaje de mujeres que ocupan empleos remunerados en los sectores no agrícolas, en muchas regiones siguen representando una pequeña minoría de las trabajadoras asalariadas, con una representación excesiva en el sector informal.⁸

Las comunidades, el Estado y la empresa privada tienen la responsabilidad de favorecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las oportunidades para educarse, formarse profesionalmente y recrearse sanamente. Su compromiso puede traducirse en más y mejores servicios de bajo costo como centros para el cuidado infantil y de personas adultas mayores y con discapacidad, acciones para estimular la participación activa de los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas, y campañas dirigidas a cambiar concepciones culturales sobre el trabajo de las mujeres y los hombres.

⁸ Naciones Unidas (2006). Objetivos de Desarrollo del milenio. Informe 2005. http://mileniumindicators.un.org/unsd/mi/pdf/MDG%20BOOK_SP_new.pdf

IV. Recomendaciones

A. Recomendaciones al Estado

Como expresado anteriormente, si bien se cuenta con normativa que protegen a las mujeres en cuanto a sus derechos en los diversos ámbitos y pudiera permitirles el ejercicio de su ciudadanía plena, esta es poco conocida tanto en su contenido como en la denuncia que pueden hacer si consideran que están siendo violados. Se recomienda una amplia divulgación de los mismos, mediados en forma clara y directa y fácilmente comprensible, en los diversos idiomas, utilizando todos los medios de comunicación particularmente aquellos, como la radio, que tiene cobertura nacional.

Se recomienda que todos los empleados y funcionarios deben ser capacitados y asegurar su conocimiento por medio de talleres, manuales claros y precisos, que les faciliten el cumplimiento de la ley y la asesoría a las mujeres particularmente a las que viven en las áreas rurales.

B. En relación con la vida familiar

a. Recomendaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

➤ Velar por el cumplimiento del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares⁹. Es importante que “las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

➤ Al inspeccionar a las empresas comprobar que las condiciones de empleo reflejen en los contratos los derechos de las mujeres en cuanto, el tiempo libre y las jornadas laborales ordinarias tanto diurnas como nocturnas y horas extras de trabajo, así como el derecho de los menores al goce de la seguridad social.

➤ Incrementar el número y ampliar la capacidad de guarderías y sus servicios para los trabajadores del Estado.

➤ Evaluar la posibilidad de que las guarderías dependan del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), como sucede en otros países, por medio del incremento de un punto más a la cuota patronal y laboral dirigido al mantenimiento de guarderías en diferentes puntos del país, para que tanto trabajadoras como trabajadores tengan acceso a las mismas, pagando una cuota simbólica y que dichas guarderías puedan trabajar hasta las seis de la tarde y quienes van a la escuela primaria puedan almorzar y realizar sus tareas en las guarderías y ser recogidos al final de la tarde. Este modelo se ha puesto en práctica en otros países y significa mayor productividad para las mujeres, dado que no tienen la preocupación del cuidado y seguridad de sus hijas e hijos

➤ A las municipalidades se les recomienda desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de atención y/o asistencia a la infancia y a la familia.

C. Formación para la vida y el trabajo

a. Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Educación

➤ Velar por el cumplimiento de la edad mínima de trabajo. Las niñas son soporte de la madre en las actividades domésticas y adicionalmente contribuyen a la venta de productos elaborados en la casa. Ello impide que les dediquen suficiente tiempo a sus estudios y en muchos casos desertan antes de concluir la primaria. El 4 % de las niñas deserta en la primaria y el 6 % en los básicos, de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Educación¹⁰. En la legislación se prohíbe el trabajo a las niñas y niños menores de 14 años, lo que cubriría el periodo de primaria y parte de la secundaria.

➤ En algunos de los casos mencionados en el estudio, las niñas lograron superar la etapa de primaria, pero no pudieron continuar la secundaria y el diversificado debido a la falta de recursos. Se recomienda al Ministerio de Educación ampliar el número actual de 22,983 bolsas de estudio con una asignación anual por estudiante de Q1350.00 y 1,450 becas para alojamiento y alimentación con una dotación de Q558.00 por estudiante equivalente a Q558.00 por mes de actividad escolar, lo que es notoriamente insuficiente para cubrir los gastos de manutención de

un estudiante¹¹ por tanto se recomienda que el monto se actualice a los costos de vida actuales y que tengan una cobertura nacional.

➤ Al Ministerio de Trabajo, fortalecer la capacidad de atención del Servicio Nacional de Empleo, incluyendo las ferias y kioscos de empleo, en toda la república, en alianza con el sector empresarial y otros involucrados en el tema del empleo, para abrir oportunidades a jóvenes recién egresados para emplearse y, en general a toda la población que requiere de los servicios de intermediación laboral para incorporarse o mejorar su situación en el mercado de trabajo, así como la inducción acerca de cómo enfrentar entrevistas de trabajo y la forma adecuada de presentar sus hojas de vida

➤ Impulsar medidas o acciones dirigidas a cambiar la cultura patriarcal asentada en prejuicios y prácticas fundadas en una división sexual del trabajo, que coloca a las mujeres en el ámbito de la reproducción, subordinándolas a los hombres y desvalorizando su aporte al desarrollo.¹²

⁹ Ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994.

¹⁰ <http://estadistica.mineduc.gob.gt/Anuario/home.html#>

¹¹ Mujeres trabajadoras cuentan su historia, pág. 130

¹² “Trabajaba en el taller porque había buscado en empresas grandes de mecánica, pero no me aceptaban por el hecho de ser mujer”. En Mujeres trabajadoras Cuentan su historia, Pág. 41. Asociación de Investigación y Estudios Sociales, Guatemala 2020

D. Erradicación del trabajo infantil

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989) establece una serie de garantías en la cuales se reconoce que todo niño, niña y adolescente son personas con derecho al pleno desarrollo físico, mental y social y cada uno de los Estados está obligado a adoptar las medidas para dar efectividad a todos los derechos que reconoce este instrumento, así también, se reconoce el “derecho a la protección contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpecer la educación o ser nocivo para la salud. Por su parte los convenios de la OIT: i) Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973) y su Recomendación 146 y ii) Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) y su Recomendación 190, son instrumentos que conllevan a que el Estado de Guatemala se comprometa a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de la niñez y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de las personas menores de edad, así también a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

De acuerdo con la Procuraduría de Derechos Humanos Guatemala es el país que registra el mayor índice, y son 850,000 los niños obligados a trabajar, de los que el 43 % está sin escolarizar¹³. En este contexto, lamenta que los avances de la hoja de ruta para erradicar el trabajo infantil han sido “escasos”, dado que sigue habiendo niños y adolescentes “trabajando en distintas actividades y muchos de ellos siendo explotados por adultos que los obligan a lustrar zapatos o vender flores y chicles en los semáforos”, sobre todo, en Ciudad de Guatemala, Quiché y Huehuetenango.

El artículo 148 del Código de Trabajo establece que está prohibido el trabajo de los menores de catorce años. Por su parte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el Acuerdo Ministerial Número 260-2019, establece que la edad mínima fijada para tener un empleo formal es 15 años, establecida como parte del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

La distribución de la niñez ocupada por sexo indica que los niños (hombres) representan el doble al compararlos con las niñas (26.0 % frente a 10.3 %). Del total de niños ocupados el 71.9 % corresponde a niños frente a un 28.1 % de niñas. Es preciso indicar que en el caso de la niña no está representada la realización de tareas domésticas no remuneradas en el propio hogar, las cuales pueden interferir de la misma forma que las actividades económicas en el desempeño educativo y en la salud de la niñez.

La apatía sobre el tema por parte del Estado se agudizó el 17 de enero de 2019 cuando el gobierno de Morales desapareció la Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (Conapeti) lo que evitó una mayor fiscalización.

a. Se recomienda al Estado

- Velar por el cumplimiento Convenio 138 sobre el trabajo infantil¹⁴ y el Código de Trabajo.
- Establecer una Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, con suficiente presupuesto para su funcionamiento.
- Cumplir con el compromiso de erradicar el trabajo infantil en el año 2020

E. Inserción laboral

a. Al Ministerio de Educación

Factores que limitan el acceso al empleo, en particular de los jóvenes. “las condiciones de exclusión laboral por bajos niveles educativos, nutricionales, socioeconómicos y familiares, aunadas a las restricciones del mercado en cuanto a la insuficiente generación de puestos de trabajo dignos, dan como resultado que el mercado laboral de la juventud estimule cada vez más el empleo informal, el cual constituye un desempleo encubierto que frena la participación económica de las personas jóvenes en esta etapa definitoria del ciclo de vida”¹⁵, de allí que es necesario establecer acciones dentro de las políticas de empleo que faciliten a los jóvenes su ingreso al mercado laboral formal, mediante el pago en un periodo de aprendizaje con lo cual pueden tener un ingreso, asimismo deben tener un horario que les permita continuar con sus estudios.

➤ Al Ministerio de Educación crear talleres de capacitación para el trabajo que permita conocer las regulaciones derechos y deberes que son pertinentes en las relaciones laborales, priorizando a las mujeres, que han tenido menores oportunidades de capacitarse.

➤ Al Estado establecer una política de juventud que establezca actividades formativas y recreativas para jóvenes de ambos sexos de tal forma que se incorporen tanto al sistema educativo nacional como a formación en trabajos técnicos especializados como plomería, mecánica, carpintería, y garantizar que dichos conocimientos les permitirán acceder a un trabajo digno.

➤ Al Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud establecer un programa de educación sexual integral.

➤ Realizar campañas de sensibilización a empleadores sobre la igualdad de oportunidades y de salario para hombres y mujeres.

¹³ <https://www.google.com/search?q=trabajo+infantil+en+guatemala+2020&oq=trabajo+infantil&aqs=chrome.2.69i57j0l7.9102j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

¹⁴ Ratificado por Guatemala el 27 de abril de 1990 y especificó una edad mínima de 14 años

¹⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Guatemala: ¿un país de oportunidades para la juventud? Informe nacional de desarrollo humano 2011/2012. – Guatemala. – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012.

F. Responsabilidades del Estado en la protección de los derechos en el trabajo

a. Al Ministerio de Trabajo

- Velar para garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Adoptar una política de salario mínimo que garantice a los trabajadores un ingreso básico que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. En este caso un salario mínimo de acuerdo al costo de la canasta básica.
- Velar porque se haga efectivo el pago del salario mínimo legalmente fijado.
- Establecer un sistema que garantice a todos los trabajadores la protección contra el desempleo.
- Garantizar que no sean vulnerados los derechos laborales tales como: el derecho de establecer o afiliarse a sindicatos, el derecho de negociación colectiva, el derecho a establecer o afiliarse a sindicatos, el derecho a realizar actividades sindicales, el derecho de huelga y otros derechos relacionados con las libertades civiles, tales como el acceso a la justicia.

G. Condiciones de trabajo

a. A las instituciones del Estado

- Que den el ejemplo protegiendo los derechos los trabajadores mediante el cumplimiento de las leyes laborales nacionales y los instrumentos internacionales de los cuales Guatemala es parte, cumpliendo así con el deber del Estado de proteger el ejercicio de los derechos en el trabajo.
- Ministerio de Trabajo que vele por el cumplimiento de los horarios de las jornadas de trabajo. De, acuerdo con la Constitución y el Código de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, la jornada ordinaria de

trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Aquellos que deban trabajar más tiempo deben recibir en concepto de jornada extraordinaria (horas extras) el 50 % más del salario pactado, según indica el artículo 121 del Código de Trabajo.

- Velar y supervisar a las empresas que paguen todas las prestaciones laborales de ley (aguinaldo, Bono 14, y que trabajadores gocen de las vacaciones). Erradicar el pago de las vacaciones porque eso impide el disfrute del derecho a la recreación.
- Incentivar a los trabajadores que se inscriban en cursos del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) que les permitan tener otros conocimientos, y especializarse en su trabajo con lo cual tendrían una mayor productividad.

- De igual manera velar porque las empresas con tres o más trabajadores a su servicio se incorporen al régimen de seguridad social aplicado por el IGSS, pagando las cuentas que corresponden a empleadores y trabajadores, y les faciliten el uso de los servicios de salud que proporciona dicho instituto.
- Proporcionar los certificados de trabajo cuando son requeridos, garantizar los permisos laborales cuando necesitan asistir a consultas.
- Velar y supervisar para que, en esta época de pandemia, producto del COVID-19, cumplan con las medidas de higiene y proporcionar a los trabajadores mascarillas, alcohol en gel, permitir el uso de los servicios sanitarios para el lavado de manos, desinfectar las instalaciones y acondicionar las instalaciones para mantener la distancia física requerida.

H. La estabilidad en los puestos de trabajo (ventajas para empleadores y trabajadores)

a. Al Ministerio de Trabajo

- • Concienciar a los empleadores sobre la conveniencia, para el desarrollo de las empresas, de garantizar a los trabajadores la estabilidad y la promoción en el empleo, y velar porque se paguen las prestaciones correspondientes en caso de despido injustificado

- La estabilidad laboral es fundamental para mantener la motivación del trabajador. A través del tiempo se generará un sentimiento de pertenencia con la organización que aumenta su rendimiento y compromiso al sentir que forma parte de una “familia”. Tiene, entre otras, las siguientes ventajas:

- La estabilidad en el trabajo conlleva, también, estabilidad en otros aspectos de la vida del trabajador. Tener la certeza de la permanencia en el puesto de trabajo promueve el poner en marcha otros objetivos vitales o proyectos personales. Está directamente relacionada con la participación de los trabajadores en proyectos más innovadores, creativos y de mayor duración para la compañía.

- Para la empresa se traduce en un mayor conocimiento de su personal, de sus capacidades, debilidades y fortalezas, lo que permite una mejor organización y reparto de tareas, así como una creación de equipos más equilibrada.

- Un trabajador estable es una persona con experiencia y que, además, puede apoyar en la adaptación de nuevos empleados a manera de una mentoría. Tener un equipo de personas con suficiente tiempo en la empresa permite delegar, contando con trabajadores cualificados y comprometidos. Un equipo con mucha rotación puede caer en falta de conexión.

- Los trabajadores estables están formados: si se les mantiene en planilla se estará reteniendo talento.

Garantizar a los trabajadores afectados por el despido injustificado el acceso inmediato a la conciliación por medio de la Inspección General de Trabajo, y la justicia pronta y cumplida cuando acude a los tribunales de trabajo y previsión social, cumpliendo con ello el Estado su función de remediar cuando se violan los derechos garantizados por la legislación laboral.

I. Erradicación de la discriminación y promoción de la igualdad en materia de empleo y remuneración

a. Al Ministerio de Trabajo

- Velar por el cumplimiento de la eliminación de la discriminación de acuerdo con la el Convenio 111 de la OIT, como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Las mujeres enfrentan mayores obstáculos que los hombres: acceso limitado al mercado laboral, ocupando empleos de baja calificación y salarios menores, lo que explica por qué hay más mujeres que hombres viviendo en la pobreza, de manera especial mujeres rurales, indígenas¹⁶, afrodescendientes y las que residen en zonas urbano marginales en las ciudades. En Guatemala —según cifras oficiales que presentó ONU Mujeres durante el Foro Multisectorial “Una Meta en Común: Igualdad, Innovación y Empoderamiento Económico de Mujeres para lograr la prosperidad”— el 59,3 % de las mujeres son pobres y 23,36 % pobres extremas, apenas un 41 % de la población femenina tiene un empleo, y del total de personas ocupadas asalariadas, solo un 33,78 % tiene un contrato laboral¹⁷.

- Promover el cumplimiento de la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (1998) que indica que todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad el principio de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El principio se detalla en los Convenios 100 y 111, y requiere que los Estados Miembros: a) promuevan y garanticen la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; b) promuevan la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe para aplicar el principio de igualdad de remuneración; c) colaboren con las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores en aplicar este principio.

- Hacer extensivas las leyes laborales a todos los sectores, mantener un registro de trabajadores informales, imponer sanciones a quienes no cumplan con el pago del salario mínimo y la afiliación a la seguridad social.

- Incrementar la capacidad de los servicios de inspección laboral.

¹⁶ Ballara, Marcela (2005). “La feminización de la pobreza en el sector rural de la región de América Latina”. Boletín Opinión. Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe. Consultado de <http://fao.org/Regional/LAmerica/opinion/indice.htm> el 22 de agosto de 2008.

¹⁷ <https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdelDia/1265529-330/mujeres-en-guatemala-m%C3%A1s-pobres-con-menos-empleo-y-altamente-excluidas#:~:text=En%20Guatemala%2C%20el%2059%2C3,78%25%20tienen%20un%20contrato%20laboral.>

J. Acoso y violencia en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso para el acceso al trabajo

- Se recomienda al Estado que ratifique el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia en el acoso en el mundo del trabajo, que tiene como fin proteger a los trabajadores y a otras personas vinculadas con el mundo del trabajo, cualquiera que sea su situación contractual, tales como personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador de la violencia y acoso en el trabajo.

Este convenio constituye la primera norma internacional de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica, sexual o económica, que se produzca fuera o dentro del centro laboral, ya que puede ser acosada por un jefe o un compañero de trabajo, siempre ejerciendo las relaciones de poder. Aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

¹⁸ Ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989

K. Protección de la maternidad

El Estado de Guatemala, en virtud de los mandatos establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo, y de la ratificación del Convenio 103 de la OIT,¹⁸ está obligado a proteger la maternidad. La protección de la maternidad representó una de las preocupaciones iniciales del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, lo que se explica por los bienes jurídicos involucrados, dado que al tutelarse a la madre no sólo se la cuida a ella, sino que también a los niños y a toda la comunidad.

- Se recomienda al Estado de Guatemala velar porque se cumplan los derechos consagrados en la normativa nacional e internacional y la ratificación del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que revisa el Convenio 103. El nuevo convenio mejora la protección, al aumentar de 84 días (12 semanas) el descanso pre y postnatal que prescribe el artículo 155 del Código de Trabajo, a 98 días (14 semanas); y para garantizar que la maternidad no sea una causa de discriminación, indica que el Estado Miembro debe adoptar medidas que incluyen la prohibición de exigir un examen para comprobar si una mujer está o no embarazada.

L. Trabajo de personas con discapacidad

De acuerdo a la II Encuesta Nacional de Discapacidad¹⁹, el 10.2 % de la población guatemalteca tiene algún tipo de discapacidad, es decir, cerca de 1.6 millones de personas. La prevalencia de discapacidad fue mayor en la región central 15.7 %, noroccidente 14.9 %, nororiente 6.1 %, suroriente 5.4 %, suroccidente 10.4 %. Estas personas están en edad de trabajar, sin embargo, su derecho a un trabajo es con frecuencia denegado.

Las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Según el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (Conadi), en Guatemala, el 85 % de esas personas no tiene empleo, el 13 % por ciento tiene ingresos por la economía informal, pero solo 4 % por ciento tiene empleo remunerado.

- Se recomienda al Ministerio de Trabajo incentivar la formación y capacitación para el trabajo, con pasantías en las entidades públicas, para la inclusión preferencial de mujeres con discapacidad.

➤ Al Ministerio de Educación velar por la implementación de programas especializados para la alfabetización y estudios primarios, secundarios y diversificados de la población con discapacidad, particularmente en el interior de la república,

➤ Así también, apoyar e incluir en sus actividades que promueven la inserción laboral a las instancias no gubernamentales que impulsan la educación especial. Entre ellas la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED), la Federación Guatemalteca de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad (FEDEPAGUA), la Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral (EDECRI) y el proyecto de escuelas de educación especial “Nuevo Día”.

➤ Se recomienda al Estado actualizar y aprobar la “Política Nacional en Discapacidad”

¹⁹ <http://conadi.gob.gt/web/2017/03/21/presentacion-de-resultados-de-la-encuesta-nacional-de-discapacidad/>

M. Apoyo al emprendimiento

- El Estado debe difundir ampliamente y fortalecer el Programa para el Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana empresa (MIPYME) del Ministerio de Economía que proporciona no solo la asistencia técnica a las mujeres y hombres emprendedores, sino también brinda información y formación sobre el manejo de los emprendimientos, de igual manera provee formación en gestión empresarial y educación financiera, impulsándoles a la formalidad. El citado programa incluye el Programa Global de Crédito cuyos objetivos contemplan “facilitar, ampliar y mejorar la cobertura de servicios de créditos formales para las MIPYME, así como para grupos poblacionales que requieran crédito para el financiamiento de soluciones de vivienda productiva y grupos de innovadores, que demandan crédito para el financiamiento de sus iniciativas empresariales”.
- Al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación que en los programas post pandemia y post desastres naturales se incluya de forma preferencial a mujeres rurales individuales o asociadas en los programas y proyectos de dotación de insumos agrícolas, animales de traspatio y reservorios de agua de lluvia, para reiniciar las actividades productivas y de seguridad alimentaria.
- Ampliar la cobertura de la seguridad social, tanto del programa de enfermedad, maternidad y accidentes (EMA) y de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS), para los trabajadores por

cuenta propia o independientes (hombres y mujeres), con la opción de incluir a los hijos y otros miembros de la familia que trabajan sin remuneración. Esto requiere, como muestra la experiencia de otros países, como Costa Rica, que el Estado cubra una parte o toda (según el ingreso del trabajador) de la cuota que corresponde al empleador. Esto está previsto en la Ley Orgánica del IGSS que en su artículo 27 indica que todos los habitantes que sean parte del proceso productivo están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen en proporción a sus ingresos y el derecho de recibir beneficios para ellos y sus familiares... que, cuando incluya a toda la población, utilizará el método de una sola contribución proporcional a los ingresos de cada habitante que sea parte del proceso productivo.²⁰

- Impulsar la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, donde se establece que dichas trabajadoras tendrán una cobertura de la seguridad social similar a la que favorece al resto de trabajadores. Esto permitirá superar la insuficiente protección que ofrece el PRECAPI.
- Asimismo, extender la cobertura a las niñas menores de 14 años, siendo que muchas niñas menores de dicha edad trabajan en casas particulares.

²⁰ Linares, Luis Felipe, coord. Seguridad social para los trabajadores de la economía informal. --- Guatemala: ASIES, 2013.

N. A las empresas

a. Vida familiar

- Apoyar a las madres y padres trabajadores, ofreciendo un servicio gratuito de guardería, en cumplimiento del artículo 155 del Código de Trabajo que indica que todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.
- Tener siempre en cuenta permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación; asimismo adoptar todas las medidas con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, de acuerdo con el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. y partir de que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

b. Formación para la vida y el trabajo: acceso a la educación formal y a la formación profesional. Erradicación del trabajo infantil.

- Formular las políticas que incluyan la dimensión de género, combatir las discriminaciones por edad, etnia, lugar de vivienda, familia, género, eliminando cualidades que los estereotipos han considerado como propios de las mujeres, provocando así la discriminación de género
- Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres. Es decir, cumplir con las leyes nacionales y los compromisos internacionales asumidos por el Estado.
- Contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración. Garantizar una participación suficiente de mujeres (30 % o más) en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles.
- Otorgar un periodo de apoyo a las trabajadoras para la capacitación para el trabajo

- Establecer programas, en el lugar de trabajo, que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos, y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- Crear programas de alfabetización, si fuese el caso, dentro de las empresas para facilitar el acceso de todos los trabajadores a los estudios en el nivel primario. Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados por las empresas, incluidas las clases de alfabetización.
- Fomentar la formación profesional o especializada de mujeres mediante el otorgamiento de becas, para la educación formal y la formación profesional. Instaurar horarios especiales para que las trabajadoras tengan acceso a cursos o clases. Crear incentivos salariales o ascensos laborales para las mujeres que han superado los distintos ciclos.

c. Estabilidad laboral

- Mantener la estabilidad del personal con lo cual se busca evitar que la eficiencia de las empresas se vea comprometida por la carencia de personal capacitado, y estable que cumpla con los imperativos de las funciones de la empresa. La estabilidad es de mayor importancia en los jefes o coordinadores. Encargados de aplicar mayores conocimientos y capacidad administrativa, y aunque menor en los niveles operativos.
- Erradicar la mala práctica de algunas empresas en las cuales el personal es desplazado cuando apenas ha concluido el período de aprendizaje, para evitar el pago de un salario mínimo y prestaciones; si esta situación se repite indefinidamente, la función no será nunca desempeñada a satisfacción.

d. Salud, seguridad y una vida libre de violencia

- Pagar puntualmente al IGSS las cuotas patronales y enterar de igual manera las cuotas laborales (hay empresas que descuentan al trabajador y no lo inscriben), para evitar que les nieguen a los trabajadores el acceso a los servicios. Conceder permisos los trabajadoras cuando tienen que atender su salud, sin descontarles el día y el séptimo día, situación que ya se ha vuelto común en muchas empresas.
- Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que constituya abuso verbal o físico, y que afecte a mujeres y hombres, así como prevenir y castigar el acoso sexual, sea de los compañeros de trabajo o de los patronos. En esta misma línea fomentar la cultura de denuncia, ya que muchas mujeres no lo hacen por temor a ser despedidas, El acoso sexual como otros tipos de violencia en contra de la mujer se han naturalizado de tal forma, que los hombres e incluso las mujeres no lo consideran como un ataque a su dignidad.
- Ofrecer servicios médicos y psíquicos para las supervivientes de la violencia de género y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.

- Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos y actividades de mercadeo y promoción de las empresas.
- Mediante un acuerdo con los trabajadores identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- Formar al personal de seguridad y a los directivos para que identifiquen los signos de violencia contra las mujeres y conozcan y apliquen las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y la explotación sexual y laboral.

e. Liderazgo comunitario y compromiso

- Dar ejemplo de compromiso como empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Implementar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial.
- Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- Establecer puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles. Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.

O. A las organizaciones de trabajadores

- Se recomienda incorporar demandas específicas de las mujeres en las luchas reivindicativas, en los pactos o convenios colectivos de trabajo, incluyendo aspectos como centros infantiles, salud ocupacional, protección de la maternidad e igualdad de trato salarial, capacitación, ascensos, licencias de paternidad, y horarios flexibles para padres y madres.
- Promover la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones, e integrar en las planillas a mujeres a cargos de dirección y representación sindical en un mínimo de 30 %.

P. A las mujeres y organizaciones de mujeres

- Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de participación comunitaria.
- Impulsar cursos de derechos humanos, incluyendo los derechos laborales, y elaborar una cartilla de los derechos para facilitar su conocimiento.
- Capacitar a las mujeres en el reconocimiento de sus derechos, para que los hagan valer, y en el proceso de denuncia en caso que estos se violen.
- En su momento, promover las reformas legales y nuevas leyes, así como políticas que sean necesarias para la igualdad y la equidad de género.

En el camino se encontrarán obstáculos y los cambios son lentos, pero es posible avanzar por nuestros propios medios **con la solidaridad de mujeres y hombres** que desean construir un mundo mejor para todos y todas.



Proyecto Promoviendo el
trabajo decente para todos