



PROCURADOR DE LOS
DERECHOS HUMANOS

¡Para que los derechos humanos sean una vivencia para todos!

DEFENSORÍA DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL



PROCURADOR DE LOS
DERECHOS HUMANOS

INFORME DE SUPERVISIÓN PARA ESTABLECER ACCIONES
PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS LGBTIQ+.



Guatemala, abril del 2022.

Página 1 | 7

I) ANTECEDENTES

Las personas LGBTIQ+ enfrentan problemáticas variadas a consecuencia de su orientación sexual o identidad de género, sobre todo en una sociedad machista y patriarcal, con tradiciones conservadoras o influenciadas por corrientes religiosas o culturales fundamentalistas. Estos problemas se expresan en exclusión y trato desigual, colocándoles en riesgo de sufrir actos de violencia basados en prejuicios y odio, amenazando sus derechos a la vida, integridad, acceso a servicios básicos como salud, trabajo y educación, y se refleja en las pocas condiciones para el goce pleno de sus derechos humanos, a pesar de algunos avances normativos.

En el 2019, la Defensoría de las Personas de la Diversidad Sexual realizó una supervisión para identificar las acciones que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social para la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, derivado de esta acción se recomendó al Viceministro de Previsión Social y Empleo, lo siguiente:

- Crear una política institucional de atención e inclusión a personas trabajadoras LGBTIQ+ para el desarrollo de acciones de promoción y divulgación de los derechos de estas personas, así como para la prevención de vulneración a sus derechos laborales, como complemento a las acciones contempladas por el Gobierno de Guatemala en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032.
- La creación de una Sección del trabajador LGBTIQ+ para la promoción de inclusión laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e Intersex; tomando en cuenta la contratación de personal técnico que tenga conocimiento de las condiciones de vulnerabilidad en las que viven las personas LGBTIQ+ en el país, y que en la medida de lo posible se considere la contratación de personas LGBTIQ+ para dicha sección, procurando garantizar la estabilidad laboral de dicho personal; además que se promueva desarrollar un mapeo para identificar empresas con políticas de inclusión laboral de personas LGBTIQ+ o acciones afirmativas para la empleabilidad de este sector de la población, con la finalidad de contar con una base de datos para promover el desarrollo de la empleabilidad inclusiva.

Como seguimiento se realizó una acción de monitoreo en el 2020, en donde se recomendó:

- Incorporar a las personas LGBTIQ+ trabajadoras, en la ruta para la inclusión laboral de personas en contexto de vulnerabilidad y en el marco de esta ruta, realizar acciones institucionales tomando en cuenta a las personas LGBTIQ+.
- Fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el respeto y la inclusión de personas de la comunidad LGBTIQ+, especialmente dentro de la Dirección General de Previsión Social y de la Dirección General de Empleo, promoviendo los esfuerzos para que, a futuro, se pueda contar con una unidad o sección específica que aborde la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, garantizando sus derechos y su inclusión en el ámbito laboral.

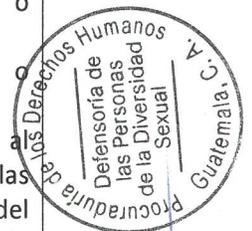


Como seguimiento se realizó una acción de monitoreo en el 2021, en donde se recomendó:

- Establecer lineamientos específicos para la atención de personas LGBTIQ+.
- Implementar la creación de una Sección del trabajador LGBTIQ+ para la promoción e inclusión laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.
- Asegurar la implementación dentro de los módulos de capacitación internos, el fortalecimiento de capacidades al personal para la atención de personas LGBTIQ+ y su inclusión dentro del ámbito laboral.

II) MARCO NORMATIVO

	Constitución Política de la República de Guatemala	Leyes y otras disposiciones normativas específicas	Estándares internacionales de DDHH
Mandato del Procurador de los Derechos Humanos	<p>La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 274 establece que “[e]l Procurador de los Derechos Humanos es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los Derechos Humanos que la Constitución garantiza. <u>Tendrá facultades de supervisar a la administración;</u> (...)” (la negrilla y el subrayado son propios)</p> <p>A pesar de que las personas de la diversidad sexual no cuentan con una legislación específica, sus derechos son reconocidos mediante la Constitución Política de la República de Guatemala,</p>	<p>La Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República de Guatemala y del Procurador de los Derechos Humanos en su artículo 8 establece que el Procurador es un Comisionado del Congreso de la República para la Defensa de los Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Tratados y Convenciones Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. (...) no está supeditado a organismo, institución o funcionario alguno, y actuará con</p>	<p>A las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) se les insta para que fortalezcan su labor de promoción y protección de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ (...).¹</p> <p>Establecer o fortalecer departamentos o unidades especializadas interior de las Defensorías del Pueblo, así como de otras instituciones estatales, para responder a la situación de violencia y discriminación</p>



¹ CIDH. Informe de Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015. Pág. 292.



	principalmente dentro de los Artículos 1 al 5, en los que se establecen las garantías de protección a la persona y derechos como la vida, la libertad de acción, justicia, seguridad, desarrollo, igualdad de oportunidades y responsabilidades, dentro de estos artículos se puede mencionar el Artículo 4. Libertad e igualdad. “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. (...)”.	absoluta independencia.	enfrentada por las personas LGBTIQ+. ²
Competencias de la institución objeto de supervisión	De conformidad con el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece en su parte conducente que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”, y artículo 102 que establece los derechos sociales mínimos en los que se basa la legislación del trabajo, en el que establece en su literal a) “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna”.	La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, dentro de los enfoques y principios aborda la inclusión y la equidad de género. En cuanto a la inclusión indica que se busca garantizar que todas las personas tengan libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tenga las posibilidades de utilizar para el empleo las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su sexo, edad, religión, opinión política u origen social.	Adoptar medidas comprensivas de sensibilización y concientización para eliminar la estigmatización, los estereotipos y la discriminación contra las personas LGBTIQ+, o aquellas percibidas como tales. ³ Elaborar e implementar políticas y programas para promover el respeto a los derechos de las personas LGBTI y su aceptación social, especialmente a través de la educación y de la cultura general. ⁴

² Ibid.

³ CIDH. Informe de Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas, 2019. Pág. 136.

⁴ CIDH. Informe sobre el Reconocimiento de derechos de personas LGBTI, 2018. Pág. 136.



			<p>El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Observación general No. 18 sobre el derecho al trabajo incluye entre las obligaciones del Estado, la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección del empleo, derivado a que la discriminación en el empleo está constituida por una amplia variedad de violaciones que afectan todas las fases de la vida.</p>
--	--	--	--

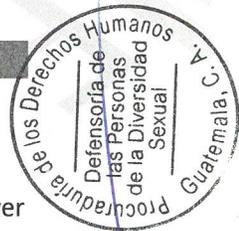
III) OBJETIVOS

GENERAL:

Establecer las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para promover el enfoque de inclusión laboral de personas LGBTIQ+.

ESPECÍFICOS:

1. Identificar lineamientos para la atención de personas LGBTIQ+.
2. Verificar el abordaje de inclusión de personas LGBTIQ+ dentro de las unidades administrativas existentes.
3. Conocer los procesos de capacitación desarrolladas para el personal, respecto a la atención a personas LGBTIQ+.





IV) HALLAZGOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Hallazgos	Conclusiones
<p>1. En términos generales tanto la Dirección de Empleo, la Dirección General de Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, no cuentan con lineamientos para la atención de personas LGBTIQ+, a pesar de haber sido recomendado por la Procuraduría de los Derechos Humanos con anterioridad.⁵</p> <p>2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con unidades administrativas para el abordaje de la inclusión de las personas de la diversidad sexual y se identificó que no se promueve el abordaje desde ninguna de las unidades, únicamente se identificó un listado de asistencia en donde se incluye un campo para identificar a personas como LGBTIQ+ pero esto no fue iniciativa del Ministerio, ya que fue promovido por el Organismo Ejecutivo dentro del Gabinete de Desarrollo a cargo de la Vicepresidencia de la República.</p> <p>3. No se identificaron procesos de capacitación dirigidos a personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social relativo a la atención a personas LGBTIQ+. A pesar que una organización de sociedad civil promovió un espacio formativo para algunas personas de la Inspección General de Trabajo.</p>	<p>1. La ausencia de lineamientos específicos para la atención de personas LGBTIQ+ dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, genera dificultades para las personas trabajadoras al momento de atender a personas que forman parte de esta población, en cuanto al uso de pronombres y respeto a la identidad de género, por ejemplo.</p> <p>2. Es importante que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sea fortalecido para la atención de personas LGBTIQ+, promoviendo contar con unidades administrativas específicas para la temática, tal y como se ha planteado para la atención a mujeres trabajadoras, personas migrantes, personas con discapacidad, y otros grupos poblacionales. La debilidad institucional para el abordaje del tema se refleja en como las personas LGBTIQ+ son totalmente invisibilizadas dentro del Ministerio.</p> <p>3. Lo procesos de sensibilización y capacitación sobre la atención a personas LGBTIQ+, más lineamientos institucionalizados dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son fundamentales para generar empatía en las personas trabajadoras y proveer de herramientas para la atención de personas LGBTIQ+.</p>

⁵ PDH. REF.CCML-PAII/ydvp-327-2021, notificado el 24 de junio del 2021 en Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Autoridad a la que se dirige	Licenciado Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer, Ministro de Trabajo y Previsión Social:
Recomendaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar e implementar lineamientos institucionales para la atención de personas LGBTIQ+. 2. Promover el abordaje de la inclusión de atención a personas LGBTIQ+ dentro de unidades administrativas que se consideren idóneas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 3. Implementar y promover procesos de capacitación dirigidos al personal encargado de la atención de personas, respecto a personas LGBTIQ+.




<p>Autoridad a la que se dirige</p>	<p>Licenciado Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer, Ministro de Trabajo y Previsión Social:</p>
<p>Recomendaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar e implementar lineamientos institucionales para la atención de personas LGBTIQ+. 2. Promover el abordaje de la inclusión de atención a personas LGBTIQ+ dentro de unidades administrativas que se consideren idóneas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 3. Implementar y promover procesos de capacitación dirigidos al personal encargado de la atención de personas, respecto a personas LGBTIQ+.