DEFENSORÍA DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS

INFORME DE MONITOREO PARA DAR SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES NOTIFICADAS AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS LGBTIQ+.

Henry Alexander España López
Defensor de la Diversidad Sexual
Procurador de los Derechos Humanos

Guatemala, mayo del 2021

I) ANTECEDENTES

Las personas de la diversidad sexual enfrentan problemáticas variadas a consecuencia de su orientación sexual o identidad de género en el marco de una sociedad fuertemente afectada por fenómenos como el machismo, el patriarcado, el conservadurismo extremo e influenciada por corrientes de fanatismo religioso o cultural que se expresan en exclusión, trato desigual y violencia basados en prejuicios y odio hacia lo diferente.[1]

El reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+, es un factor fundamental para alcanzar la igualdad, la dignidad y la no discriminación, así como para combatir la violencia a que estas personas están sometidas. El reconocimiento jurídico proporcionado por leyes que garantizan derechos y deberes, ocurre usualmente, como consecuencia del reconocimiento conferido, previamente por la sociedad; pero el reconocimiento y protección de los derechos humanos, no se puede supeditar a la aceptación social. En este sentido, de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación, consagrados en el marco jurídico interamericano, la ausencia de reconocimiento social, no puede ser utilizada como argumento, para justificar la violación de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual. Por el contrario, los Estados tienen la obligación de diseñar e implementar proyectos, en búsqueda de cambios culturales, con la finalidad de garantizar el respeto y la aceptación a las personas, cuya orientación sexual, identidad de género u otras características sexuales, difieren de los patrones mayormente aceptados por la sociedad.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos –CIDH- ha afirmado que la identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría o no corresponder con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones del género con el cual la persona se identifica.[2] Ello en armonía con los Principios de Yogyakarta que definen la identidad de género como "[l]a vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales"[3]

No reconocer la existencia de las personas LGBTIQ+ y privarles de la protección que todas las demás personas tienen, frente a las diversas formas de desigualdad, discriminación, violencia y exclusión, las deja en una situación de absoluta vulnerabilidad.[4]

---

[1] PDH. Informe Anual Circunstanciado de Actividades y de la Situación de los Derechos Humanos, 2019. Pág. 29.
[2] CIDH, Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas, 7 de diciembre de 2018, párr. 77.
[3] Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género: "Principios de Yogyakarta", marzo 2007, notas al pie 2
[4] PDH. Informe Anual Circunstanciado de Actividades y de la Situación de los Derechos Humanos, 2019. Pág. 245.

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	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. Tendrá facultades de supervisar a la administración; (...)" (la negrilla y el subrayado son propios) 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, 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	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 absoluta independencia.	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+ (...).[5] Establecer o fortalecer departamentos o unidades especializadas al interior de las Defensorías del Pueblo, así como de otras instituciones estatales, para responder a la situación de violencia y discriminación enfrentada por las personas LGBTIQ+.[6]

Henry Alexander España López
Defensor de la Diversidad Sexual
Procurador de los Derechos Humanos

[5] CIDH. Informe de Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015. Pág. 292.
[6] Ibid.

	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. (...)".		
Competencias de la institución objeto de supervisión	De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 101. Derecho al trabajo. 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.	De conformidad con el Decreto Número 1441 Código de Trabajo de Guatemala. La Libertad de Trabajo es definida por el artículo 6°. Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca (...); el artículo 12. Principio de irrenunciabilidad de derechos. Indica que son nulos o ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que se establecen en la Constitución de la	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.[7] Respetar y garantizar el derecho de las personas trans o de genero diverso a elegir libremente su profesión y empleo, así como de las condiciones justas y equitativa del trabajo.[8] (...) tomar todas las medidas necesarias para garantizar una efectiva protección en contra de la discriminación laboral basada en la identidad y/o

[7] CIDH. Informe de Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas, 2019. Pág. 136.
[8] CIDH. Informe de Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, 2020. Pág. 188.

		República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores.	expresión de género tanto en el sector público como en el privado; además, crear los mecanismos adecuados para prevenir, reportar, fiscalizar y sancionar el acoso laboral. [9] Fomentar la igualdad de oportunidades de contratación de las personas trans y de género diverso, incluyendo la implementación de campañas o ferias laborales en conjunto con entidades privadas para facilitar el acceso de las personas trans al empleo.[10]
Derechos humanos relacionados	Artículo 1. Protección a la persona. "[e}l Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común." Artículo 2. Deberes del Estado. "[e]s deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona."	Política Nacional de Desarrollo: K´atún Nuestra Guatemala 2032. En coordinación con las instituciones que llevan a cabo procesos de formación técnica para el trabajo, desarrollar mecanismos para que jóvenes, población con discapacidad, de la diversidad sexual y de género, población que convive con VIH, migrantes y mujeres	

Henry Alexander España López
Defensor de la Diversidad Sexual
Procurador de los Derechos Humanos

[9] CIDH. Informe de Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, 2020. Pág. 189.

[10] Ibid.

	Artículo 4. Libertad e igualdad. "[e]n Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. (...)"	indígenas del área rural, tenga acceso a ella y cuenten, de esa manera, con habilidades para incorporarse a las oportunidades laborales.[11]	

III) OBJETIVOS

GENERAL:

Verificar el avance de implementación de las recomendaciones notificadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la inclusión laboral de personas LGBTIQ+.

ESPECÍFICOS:

1. Establecer la incorporación de la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ dentro de la política o normativa institucional.
2. Identificar lineamientos a las Unidades administrativas para el abordaje de inclusión laboral de personas LGBTIQ+.
3. Determinar el fortalecimiento de capacidades del personal respecto al abordaje de personas de la diversidad sexual.

VI) HALLAZGOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	Hallazgos
1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con la normativa que aborda la inclusión y la importancia de tomar en cuenta todas las necesidades de la población, no obstante no aborda de forma específica a personas LGBTIQ+. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha recomendado a los Estados, diseñar políticas enfocadas en la empleabilidad de las personas trans, que incluya el acceso a la promoción y ascenso, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional	1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza sus acciones de conformidad con la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, uno de los enfoques y principios rectores de la política es la "inclusión", derivado de esto, la política debe atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población y además indica que prioriza a jóvenes, indígenas, mujeres, migrantes y personas con discapacidad, sin embargo dentro de la política no se hace mención de personas de la diversidad sexual, orientación sexual o identidad de género de las personas. Adicional a la

[11] Política Nacional de Desarrollo: K´atún Nuestra Guatemala 2032. Pág. 28.

superior y el adiestramiento periódico.[12] 2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con una unidad específica para el abordaje de la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ y las unidades establecidas para abordar la inclusión laboral de otros grupos en condiciones de vulnerabilidad, no cuentan con lineamientos para el abordaje especifico de esta población. La Procuraduría de los Derechos Humanos recomendó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la creación de una Sección del trabajador LGBTIQ+; contemplando la contratación de personal técnico que tenga conocimiento de las condiciones de vulnerabilidad de este sector de la población; y desarrollar un mapeo para identificar empresas con políticas de inclusión laboral de personas LGBTIQ+.[13] 3. Es importante que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fortalezca los procesos de formación para su personal relativos a personas LGBTIQ+ y su inclusión laboral, al respecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha recomendado, realizar actividades de capacitación, periódicas y sostenidas para funcionarios públicos sobre la identidad y expresión de género, así como sobre las principales causas y formas en que estas personas experimentan la violencia y discriminación. En particular quienes realizan sus funciones en los ámbitos de empleo, cultura, educación y salud.[14]	misma no cuentan con políticas internas u otro tipo de normativo que incluya el abordaje de personas LGBTIQ+ o su inclusión dentro del ámbito laboral. 2. Se identificó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con una unidad administrativa específica para el abordaje de la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, y que las demás unidades administrativas no cuentan con lineamientos precisos para la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, derivado a que el concepto de inclusión laboral, ha sido abordado principalmente en cuanto a personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, jóvenes o jóvenes en riesgo social. 3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene programado realizar capacitaciones en el mes de junio, relativo a conceptos básicos de personas de la diversidad sexual, están pendientes de definir el número de personal que se capacitara y a que unidades administrativas será dirigidas las mismas, esto con el apoyo técnico de una organización de sociedad civil.

Henry Alexander España López
Defensor de la Diversidad Sexual
Procurador de los Derechos Humanos

[12] CIDH. Informe de Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, 2020. Pág. 188.

[13] PDH. Oficio. REF. CCML-PAII/ydvp-684-2019. Notificado el 28 de octubre del 2019 en Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

[14] CIDH. Informe de Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, 2020. Pág. 185.

Autoridad a la que se dirige	Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer Ministro de Trabajo y Previsión Social.
Recomendación	1. Establecer lineamientos específicos para la atención de personas LGBTIQ+. 2. Implementar la creación de una Sección del trabajador LGBTIQ+ para la promoción e inclusión laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex. 3. Asegurar la implementación dentro de módulos de capacitación internos, el fortalecimiento de capacidades al personal para la atención de personas LGBTIQ+ y su inclusión dentro del ámbito laboral.