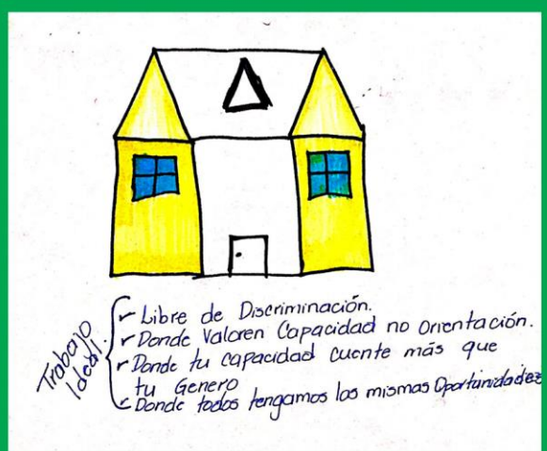
PADF
PAN AMERICAN DEVELOPMENT FOUNDATION

OTRANS



DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS LGBTI EN GUATEMALA

Buscando y propiciando espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género

Tabla de contenido

Introducción 3
Metodología 4
Glosario de terminología empleada 5
Marco legal 8
Estándares internacionales en materia de derechos humanos 8
Ordenamiento jurídico interno 10
Desafíos para la igualdad de las personas LGBT en el empleo 12
Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género 12
El clóset: Ocultamiento y negación de la orientación sexual y la identidad de género como estrategia para el acceso, la permanencia y la movilidad laboral 15
Barreras para el acceso al mercado laboral 16
Ambientes laborales hostiles que truncan la permanencia en el empleo 28
Dificultades estructurales para la promoción laboral de la población LGBT 29
Insuficiencia e inadecuación de los mecanismos para denunciar la discriminación en el ámbito laboral 29
Conclusiones 32
Anexo 1. Síntesis de la situación laboral de las personas LGBT en Guatemala a partir de los hallazgos en grupos focales 33

Introducción

La Organización Trans Reinas de la Noche (OTRANS-RN) fue constituida para trabajar desde, para y por las comunidades de mujeres Trans (travestis, transgéneras y transexuales), residentes en Guatemala y otras poblaciones, en la búsqueda de tres elementos específicos: reivindicación de derechos humanos y ciudadanía, la reducción del impacto de la violencia social hacia la comunidad de mujeres Trans y la reducción del impacto del Sida de las poblaciones en mayor riesgo.

Por su lado, el Proyecto Regional de Derechos Humanos y Democracia es implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo, (PADF por sus siglas en ingles). Fundada por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1962 para fortalecer la sociedad civil y promover el pluralismo democrático, PADF es parte del Sistema Interamericano. El proyecto brinda asistencia técnica de acuerdo con los requerimientos específicos de las instituciones comprometidas en este esfuerzo, favoreciendo la inclusión de las poblaciones más vulnerables, en particular migrantes, desplazados internos, niños, niñas, jóvenes, mujeres, población LGTBI y personas con discapacidad en Centroamérica y México.

OTRANS-RN está ejecutando, con el apoyo de PADF, el proyecto Transformando Guatemala 2017 - 2018, encaminado Acciones de gestión del conocimiento, desarrollo de política pública y oportunidades de acceso al empleo a favor de personas Trans, Lesbianas, Gay y Bisexuales residentes en el país. Este proyecto busca promover entorno favorable de derechos humanos y protección de las personas Trans, Lesbianas, Gay y Bisexuales residentes en Guatemala mediante la promoción de política pública, comprensión de su contexto actual, gestión de conocimiento para defensa de sus derechos y oportunidades de acceso al empleo.

En ese contexto, se llevó a cabo una consultoría para proponer una estrategia de vinculación laboral para poblaciones de Lesbianas, Gay, Bisexuales y Trans, respondiendo a uno de los objetivos del proyecto que implementa OTRANS-RN: "Propiciar para las personas LGBT, espacios de capacitación laboral y acceso al empleo a través de estrategia de vinculación entre sociedad civil, instancias de gobierno sobre el trabajo e instancias privadas para capacitación laboral y de acceso a empleo". En el marco de dicha consultoría, se elaboró este diagnóstico sobre la situación laboral de las personas LGBT en Guatemala.

El auge de múltiples expresiones organizativas de personas LGBT, la realización y difusión de investigaciones impulsadas por estas organizaciones y por organismos internacionales, y la documentación de denuncias sobre la vulneración de sus derechos fundamentales han contribuido a visibilizar y dar cuenta de las diferentes formas de discriminación que enfrenta esta población.

Esta discriminación se manifiesta de forma sutil a través no solo de ridiculizaciones, sino también de formas explícitas y contundentes; por ejemplo, cuando se les obstaculiza el acceso a la educación o a los servicios de salud, cuando se les expulsa del hogar o, incluso, se les asesina.

En el contexto laboral, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBT tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o una contratación, se les despide injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones, reciben salarios inferiores con relación a la población heterosexual. La discriminación también obstaculiza sus oportunidades para revertir estas realidades, ya que las personas trabajadoras LGBT no suelen estar representadas en las estructuras de gobierno, ni en las organizaciones de empleadores o de trabajadores.

En este documento se presenta el diagnóstico cuyo objetivo general fue identificar las barreras de acceso al trabajo y las formas de discriminación en el lugar de trabajo que enfrentan las personas LGBT, con miras a revelar los desafíos y ofrecer recomendaciones para combatir esas barreras y formas de discriminación y promover la no discriminación en el empleo de las personas LGBT en Guatemala, tanto en el sector público como en el sector privado.

Las conclusiones confirman lo que muchos tal vez ya intuían: es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.

Metodología

La investigación se llevó a cabo a partir de dos momentos metodológicos con técnicas cualitativas para la recolección de información.

En un primer momento se revisaron documentos teóricos e investigaciones afines al objetivo del estudio. Posteriormente se revisó la legislación internacional, regional y nacional vinculada a la defensa y promoción de la igualdad de derechos por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Se revisaron documentos elaborados por entidades académicas, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales que permitieran elaborar una conceptualización teórica y hacer un recuento de esfuerzos investigativos similares al que aquí se plantea. Para el análisis jurídico, se partió de instrumentos internacionales y regionales sobre igualdad y no discriminación; en particular convenios y convenciones relacionados directa o indirectamente con la discriminación laboral, así como recomendaciones, sentencias y resoluciones de organismos supranacionales. En el plano nacional se partió de la Constitución Política, y se estudió la legislación ordinaria (decretos y reglamentos) relativa a la no discriminación en el empleo y a los derechos de la población LGBT.

En el segundo momento metodológico se recolectó información mediante entrevistas, grupos focales y encuestas. Para esto, el primer paso fue elaborar los instrumentos de recolección de información y establecer comunicación con cada persona y grupo de interés.

Las entrevistas a informantes tuvieron el doble propósito de recabar información para esta investigación y orientar el estudio de forma adecuada, así como establecer vínculos y contactos para la estrategia de vinculación laboral de personas LGBT. De esa cuenta, se entrevistó a representantes del sector privado, de gobierno, sociedad civil y el cooperativismo.

Por su lado, los grupos focales permitieron profundizar en aspectos relacionados con las dinámicas de discriminación laboral contra la población LGBT, rescatando las percepciones y elaboraciones colectivas de las personas participantes.

Se realizaron entrevistas con los siguientes actores:

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Economía
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)
- Comisión Nacional de Empleo
- Institución del Procurador de los Derechos Humanos (PDH)
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
- Coordinadora Nacional de Microempresarios de Guatemala (CONMIGUAT)
- Centro de Acción de Responsabilidad Social Empresarial (CentraRSE)

Además, se celebraron tres grupos focales con personas LGBT que forman parte de la primera cohorte de becados y becadas en INTECAP para formación técnica laboral, en el marco del proyecto de OTRANS-RN y PADF.

Glosario de terminología empleada

Para una mejor comprensión de la terminología empleada, se esbozan las definiciones siguientes:

Sexo

Se refiere "a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer"[1], a sus "características fisiológicas"[2], a "la suma de las características biológicas que define el espectro de los humanos personas como mujeres y hombres"[3] o a "la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer"[4].

Sexo asignado al nacer

Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen basándose en marcas corporales, principalmente en los genitales. "La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre"[5].

Género

La diferencia entre sexo y género radica en que el primero se concibe como un dato biológico y el segundo como una construcción social. El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ha establecido que el término '"sexo" se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, mientras que el término "género" se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas"[6].

Identidad de género

"La 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"[7].

Expresión de género

"Se entiende por expresión de género la forma en la que se expresa el género: a través de la vestimenta, las modificaciones corporales, el comportamiento personal, la interacción social, los intereses y las afinidades"[8]. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina o andrógina.

Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, donde más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

LGBT

Siglas para referirse a las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans.

Cisnormatividad

Expectativa de que todas las personas son cisgénero, "aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres. La cisnormatividad se basa en presunciones arraigadas de que todas las personas son

---

[1] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general Nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 5.

[2] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. Recomendación General No. 20: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, E/C.12/GC/20. 2009, párr. 20.

[3] Organización Panamericana de la Salud y *American University Washington College of Law*, El Derecho a la Salud de los Jóvenes y las Identidades de Género: Hallazgos, Tendencias y Medidas Estratégicas para la Acción en Salud Pública. Washington DC, 2011, pág. 7.

[4] *Institute of Medicine* (Instituto de Medicina de las Academias Nacionales de Ciencias de los Estados Unidos de América); *The Health of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People: Building a Foundation for Better Understanding; The National Academies Press,* 2011; p. 25 (traducción libre de la CIDH). Documento disponible en el siguiente enlace: http://books.nap.edu/openbook.php?record_id=13128&page=32 al 21.mar.12 (en inglés).

[5] Ibíd.

[6] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general Nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 5.

[7] Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. marzo de 2007.

[8] CIDH, Conceptos Básicos, Sitio Multimedia del Informe de Violencia contra personas LGBTI; International Commission of Jurists, Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law, Practitioners Guide No. 4, Geneva, Switzerland, 2009, p. 21.

femeninas o masculinas y que este elemento define el sexo, el género, la identidad de género y la orientación sexual de cada persona"[9].

Persona cisgénero
Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. "El prefijo "cis" es antónimo del prefijo "Trans""[10].

Persona Transgénero o persona Trans
"Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas Transgénero o Trans construyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas"[11].

Existe un cierto consenso para referirse o auto referirse las personas Transgénero, como mujeres Trans cuando el sexo biológico es de hombre y la identidad de género es femenina; hombres Trans cuando el sexo biológico es de mujer y la identidad de género es masculina; o persona Trans o Trans, cuando no existe una convicción de identificarse dentro de la categorización masculino-femenino.

Personas no conformes con el género
"Personas que no están de acuerdo y no siguen las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo deben actuar o expresarse con base en el sexo que les asignaron al nacer"[12].

Heteronormatividad
Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente.

Homosexualidad[13]
Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Termino empleado para referirse a Gay o Lesbianas de forma conjunta.

Bisexualidad
"Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas."[14] Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.

Gay[15]
Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a "homosexual" (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

Lesbiana
Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a "homosexual", que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

---

[9] Bauer, Greta R., Rebecca Hammond, Robb Travers, Matthias Kaay, Karin Hohenadel, and Michelle Boyce. 2009; Global Rights: Partners for Justice, Demanding Credibility and Sustaining Activism: A Guide to Sexuality-Based Advocacy, Washington, United States, 2010, p. 95; CIDH, Conceptos Básicos, Sitio Multimedia del Informe de Violencia contra personas LGBTI.
[10] Ibíd.
[11] Ibíd.
[12] Sylvia Rivera Law Project, Fact Sheet: Transgender and Gender Nonconforming Youth in School; CIDH, Conceptos Básicos, Sitio Multimedia del Informe de Violencia contra personas LGBTI.
[13] Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en Orientación Sexual e Identidad de Género. Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Indonesia, 2006.
[14] Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes [en línea]. Doc. OEA/Ser.G, CP/CAJP/INF.166/12, 23 abril 2012, párrafo 19.
[15] Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en Orientación Sexual e Identidad de Género. *Op. Cit*.

Homofobia
Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la privación de la vida y el delito de homicidio, que puede ser tipificado como crimen de odio por homofobia. Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales no hegemónicas en general; sin embargo, esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven Gay, Lesbianas, personas Trans, Bisexuales.

Lesbofobia
Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres Lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas. Puede derivar en otras formas de violencia como el crimen de odio por su orientación sexual.

Transfobia
Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona Trans y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias Trans, o que son percibidas como tales.

Estigma
El estigma, como un fenómeno sociocultural profundamente arraigado, es el origen de muchas violaciones de los derechos humanos y la causa de que grupos enteros de población resulten desfavorecidos. El estigma en términos generales se entiende como un proceso de deshumanización, descrédito y menosprecio de las personas pertenecientes a ciertos grupos, fundado a menudo en un sentimiento de disgusto. El estigma se asocia a un atributo, calidad o identidad que se considera "inferior" o "anormal" y se basa en una brecha socialmente construida entre "nosotros" y "ellos".

Estereotipo
"Un estereotipo presume que todos los miembros de cierto grupo social poseen atributos o características particulares… [en consecuencia] se considera que una persona, simplemente por su pertenencia a dicho grupo, se ajusta a la visión generalizada o la preconcepción"[16].

[16] Rebecca Cook y Simone Cusack, Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives. Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, 2010, Pág. 9.

Marco legal

Las luchas que han gestado colectivos, organizaciones, agrupaciones y activistas independientes, sumado a diferentes debates y acuerdos establecidos en los foros de Naciones Unidas –como el Consejo de Derechos Humanos– y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, han permitido reconocer internacionalmente las múltiples formas de discriminación que viven las personas por razón de su orientación sexual y su identidad de género. Igualmente, han hecho posible exigir el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales y contribuir con las instituciones gubernamentales para el avance en leyes, normas, decretos y otros instrumentos legales que garanticen a las personas LGBT una vida digna y de calidad.

Estándares internacionales en materia de derechos humanos

En las últimas décadas se han desarrollado numerosos instrumentos internacionales para la protección de los derechos humanos dirigidos a la eliminación de la discriminación. Si bien en la mayoría de los casos no se menciona a las personas LGBT de manera explícita, esta población también está amparada por dicha normativa.

El punto de partida es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que dispone: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (artículo 2). En este mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) establece: "Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (artículo 2.1). Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) incluye una disposición similar en su artículo 2.2.

Debido a la prevalencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, Naciones Unidas ha emprendido en los últimos años iniciativas específicas para visibilizar, denunciar e instar a tomar acciones frente a esta situación. En este sentido, en junio de 2011 "el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en su 17º sesión aprobó la Resolución (17/19) sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género"[17], que hace énfasis en el derecho de las personas LGBT a vivir sin discriminación ni violencia.

Posteriormente, en el año 2013 la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) promovió el cumplimiento de las obligaciones jurídicas de los Estados para proteger los derechos humanos de la población LGBT, establecidos en el marco jurídico del derecho internacional de los derechos humanos a través de diversos instrumentos, especialmente de tratados internacionales. En este sentido, la OACDH señala: "Todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a disfrutar de las protecciones previstas por el derecho internacional de los derechos humanos, en particular respecto de los derechos a la vida, la seguridad personal y a la intimidad, el derecho a no ser objeto de tortura, arresto arbitrario y detención, el derecho a no sufrir discriminación y el derecho a la libertad de expresión, de asociación y de reunión pacífica"[18].

Algunas convenciones de carácter más específico también representan recursos para combatir la discriminación contra la población LGBT. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés y vigente en el país desde 1985) aporta elementos en este sentido. Los Estados que ratifican esta convención se comprometen a tomar medidas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres "sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (artículo 1).

El texto de esta convención no contempla disposiciones específicas dirigidas a las mujeres que sufren discriminación por motivos de su orientación sexual e identidad de género. No obstante, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su Proyecto de Recomendación general número 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2010) aporta una definición más precisa sobre el concepto de "discriminación por motivos de sexo". Así, esta recomendación señala que para responder a sus obligaciones los Estados deben considerar que "la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que

[17] Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G11/141/97/PDF/G1114197.pdf?OpenElement.
[18] OACDH (2013b).

afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género" (Párrafo 18)[19]. También establece que "algunos grupos de mujeres, en especial las mujeres privadas de libertad, las refugiadas, las solicitantes de asilo, las migrantes, las apátridas, las lesbianas, las que tienen una discapacidad, las víctimas de la trata, las viudas y las mujeres de edad, son particularmente vulnerables a la discriminación en las leyes y normas civiles y penales y las normas y prácticas consuetudinarias" (Subpárrafo 31).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer retoma con frecuencia aspectos relacionados con la discriminación hacia las mujeres por su orientación sexual o identidad de género en las observaciones que dirige a los diferentes Estados.

De igual manera es relevante la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (conocida como *Convención de Belem do Pará*). Esta convención parte del reconocimiento de que "la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres". Los Estados que ratifican este instrumento se comprometen a garantizar a todas las mujeres el derecho a una vida libre de violencia. Si bien la convención no hace referencia a la violencia contra las mujeres motivada por su orientación sexual o identidad de género, esta también es una manifestación de las relaciones desiguales de poder que se buscan revertir con este instrumento.

Por otro lado, los Principios de Yogyakarta son un referente indispensable en el reconocimiento y promoción de los derechos de la población LGBT. Aunque este instrumento no ha sido aun formalmente incluido en el sistema internacional de derechos humanos, representa una base ampliamente consensuada internacionalmente entre aquellos sectores que defienden el derecho a la igualdad y que buscan mecanismos para avanzar en el reconocimiento de derechos humanos de la población LGBT. Los principios 12 y 13 se refieren al derecho al trabajo y al derecho a la seguridad social, respectivamente, y plantean recomendaciones específicas para los Estados.

En el ámbito laboral también se identifican instrumentos internacionales relevantes. A pesar de que ninguna Norma Internacional del Trabajo se dirige de manera específica a esta población, el Convenio número 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) (1958) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es un instrumento fundamental en esta materia. Este convenio define la discriminación 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" (artículo 1 a). Como lo menciona la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en su Estudio General de 2012, no todas las distinciones, exclusiones o preferencias son consideradas discriminatorias según el Convenio número 111. "No se consideran discriminatorias las siguientes: las medidas basadas en las exigencias inherentes para un empleo determinado (artículo 1 Párrafo 2); las que pueden estar justificadas por la protección de la seguridad del Estado (artículo 4); y las medidas especiales de protección o asistencia (artículo 5)"[20].

A pesar de que el texto del convenio no incluye la orientación sexual como motivo de discriminación, sí da la posibilidad de que los Estados incorporen "cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados" (artículo 1 b). De hecho, la CEACR ha señalado en el estudio de 2012 que "celebra que cada vez más Estados Miembros prohíban la orientación sexual como motivo de discriminación en sus garantías constitucionales y sus disposiciones legislativas relativas a la igualdad, por cuanto esto refleja que son conscientes de la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación a lesbianas, gays, bisexuales y transgénero". Además, añade: "El motivo de la orientación sexual real o supuesta no consta expresamente en el Convenio, aunque según la legislación de algunos Estados, el criterio del sexo o el género incluye la orientación sexual".

Asimismo, los países para los cuales el Convenio se halle en vigor deberán "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto" (artículo 2). Asimismo, deberán tomar medidas para favorecer dicha política, tales como la

[19] Disponible en: http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendación_General_28_ES.pdf.

[20] ILC.101/III/1B. *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/ groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf.

"promulgación de leyes y promoción de programas educativos" (artículo 3).

En junio de 1997 la OIT adoptó la Recomendación número 188 sobre las agencias de empleo privadas. Esta recomendación incorpora entre los motivos de discriminación la orientación sexual: "Se debería prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores" (artículo 9).

En junio de 2010 la OIT adoptó la Recomendación número 200 sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo. Esta recomendación reconoce garantías para resguardar el derecho al trabajo y el principio de igualdad de las personas portadoras de VIH/sida y sus familias, y compromete a los Estados a impulsar políticas que articulen el VIH/sida y el mundo del trabajo mediante la prevención y la atención. Esta recomendación señala en su párrafo 14 algunas medidas que deben adoptarse en los centros de trabajo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones. Entre ellas, señala la importancia de "promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable".

En el marco del Sistema Interamericano es importante mencionar la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, aún no firmada ni ratificada por Guatemala. En su artículo 1 esta convención identifica la orientación sexual, la identidad y la expresión de género como factores en los que puede basarse la discriminación. En su Capítulo III detalla además los deberes de los Estados de prevenir, eliminar, prohibir y sancionar la discriminación.

En cuanto a la jurisprudencia regional destaca la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) del 24 de febrero de 2012, conocida como *Atala Riffo vs. Chile*. El caso se refiere al proceso de custodia en el que los tribunales chilenos otorgan la tuición provisional de tres personas menores de edad a su padre debido a que se considera que el hecho de que la madre sea lesbiana y conviva con su pareja puede afectar el desarrollo de las niñas.

En dicha sentencia, la CIDH señala "que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos". Concretamente, alude al artículo 1.1 de la convención indicando que se trata de una norma general, que, si bien no hace referencia explícita a la orientación sexual y la identidad de género, ambas categorías estarían protegidas "bajo el término 'otra condición social". Por lo tanto, dispone que "ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual".

En la Opinión Consultiva OC-24/17, la Corte Interamericana de Derechos Humanos resalta que "los Estados se deben abstener de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto"[21], "teniendo en cuenta que la noción de igualdad es inseparable de la dignidad esencial de la persona"[22]. Así, una de las disposiciones más importantes de este nuevo pronunciamiento se refiere al deber de los Estados de adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a los siguientes derechos: "seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, cuidados o beneficios de salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios relativos a la pérdida de apoyo para cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte"[23].

Ordenamiento jurídico interno

La Constitución Política de la República de Guatemala, pilar del marco jurídico nacional, sienta una base favorable para la construcción de un cuerpo normativo contra la discriminación en el empleo.

Sus disposiciones son de carácter general y no contiene ningún aspecto específico relativo a la discriminación

[21] Opinión Consultiva OC-24/17, párrafo 61.
[22] Opinión Consultiva OC-24/17, párrafo 61.
[23] Opinión Consultiva OC-24/17, párrafo 196.

por orientación sexual e identidad de género.

En el artículo 101, Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho al trabajo de todas las personas y lo establece como una obligación social, un derecho promulgado para todas las personas por igual.

Por su lado, el Decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo prohíbe, en su artículo 137 BIS, la discriminación por motivo de sexo y de cualquier otra índole, entre otros motivos, para la obtención del empleo en cualquier lugar de trabajo.

Cabe destacar que la legislación por sí sola no elimina la discriminación. Incluso en donde la legislación es progresista, los trabajadores y las trabajadoras no siempre tienen acceso a una reparación, ya sea porque los costos financieros son prohibitivos, o porque los procesos judiciales son demasiado prolongados.

Desafíos para la igualdad de las personas LGBT en el empleo

Este apartado recoge los hallazgos derivados del trabajo de campo realizado por medio de grupos focales y entrevistas. Se recoge información relevante acerca de las manifestaciones de la discriminación por orientación sexual o identidad de género recogidas, los mecanismos disponibles y las limitaciones para la protección, o las manifestaciones y consecuencias diferenciadas de la discriminación.

Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género

A la hora de valorar la condición y las oportunidades laborales de las personas LGBT hay un amplio consenso al señalar que la orientación sexual y la identidad de género no sujetas a la heteronormatividad constituyen un factor innegable de discriminación. Las formas en las que se identifica, percibe, dimensiona y valora son, sin embargo, muy diversas.

Se trata de una discriminación institucionalizada y constante, que incluso quienes la sufren pueden llegar a naturalizar. Su naturalización es una de las características de esta discriminación.

Las bromas, en particular, son parte de esas prácticas discriminatorias a las que no se da importancia. Socialmente son tan aceptadas que sobre las personas afectadas recae la responsabilidad de lidiar con ellas para que las demás personas no se molesten. Así, al indagar sobre las prácticas en los lugares de trabajo de los participantes en los grupos focales, se evidencia que sí existen situaciones de discriminación no percibidas como tales.

> "*Yo no sufrí discriminación en ese lugar donde trabajé. Algunas personas hacían chistes y bromas sobre mí a mis espaldas, pero solo eso.*"
>
> - Participante en grupo focal.

Las formas en que más se manifiestan las actitudes de rechazo son hablar a las espaldas de la persona, seguido de hacer bromas o emitir insultos u ofensas y agredir de otras formas. Estas son expresiones visibles, a diferencia de mal informar a las jefaturas.

> "*Cuando me pasé al día (ejercer el trabajo sexual[24]) fue duro porque entonces sufríamos las burlas de todo mundo, más que uno anda de (pelo) corto, entonces era bien difícil, inclusive con las demás compañeras, era muy difícil trabajar, porque cuando uno llega a un lugar lo quieren sacar porque saben que es la competencia*".
>
> - Participante en grupo focal.

El acoso sexual también se manifiesta.

> "[…] *al siguiente año de ser mensajero se dio cuenta que era gay. Me empezaba a manosear, me mandó a llamar a su oficina y me dijo que conocía gente que daría buena plata por estar conmigo, porque estaba joven. Yo ya me había planeado un futuro con ese trabajo y si lo dejaba, se me iba a venir abajo todo mi futuro, tuve que dejar de trabajar y me sentí muy mal. En ese momento me di a respetar, pero me costó mucho volverme a recuperar*".
>
> - Participante en grupo focal.

Las personas LGBT consultadas para este estudio dan cuenta de experiencias y percepciones muy diversas. Así, las personas Trans afirman que sufren una discriminación constante, muy agresiva y muy explícita, que tiende a excluir o expulsarlas del mercado laboral formal y del sistema educativo. Concretamente, la cadena de exclusión que viven las mujeres Trans las empuja hacia el trabajo sexual.

> "(…) *trabajé en maquilas y sufrí maltratos verbales, burlas, cuando me levantaba o iba al baño me tiraban conos, pedazos de tela, o cuando había formaciones de varones y mujeres, yo no estaba tan declarada, pero decían ella que pase en medio, y todos se empezaban a reír*".
>
> - Participante en grupo focal.

La mayor parte de las Lesbianas y los Gais consultados manifiestan igualmente sentir discriminación laboral, aunque no de manera tan explícita. De hecho, señalan que la discriminación se vincula mucho a la expresión

[24] El texto entre parentesis dentro de los cuadros rosados es referencia para ampliar el concepto de la idea brindada por el o la participante dentro del grupo focal.

de género no ajustada a la norma o al hecho de que la orientación sexual sea pública.

> "(…) *pero si sos hombre, ¿por qué utilizas maquillaje y tenes el cabello largo?, hay cierta discriminación a la hora de la entrevista, porque fue lo primero que me preguntaron, por eso ahora trato de no ir maquillado*".
>
> - Participante en grupo focal.

Por eso, muchos Gais y Lesbianas optan por ocultar su orientación sexual, de manera que en ocasiones relatan experiencias ajenas, situaciones que han presenciado; y cuando lo hacen en primera persona, frecuentemente se refieren a situaciones en las que por alguna razón externa a su voluntad su orientación sexual se ha hecho de conocimiento de sus compañeras y compañeros de trabajo o sus superiores.

> "*Mis compañeros me respetaban, pero un día me llegó a traer mi pareja, se dieron cuenta, me tomaron fotos, se lo mandaron a mi supervisor y no me ascendieron a encargado, me hicieron la vida imposible hasta que renuncié*".
>
> - Participante en grupo focal.

Desde la Sección de Formación y Capacitación del Ministerio de Trabajo se comparte que no han tenido casos específicos con población LGBT; pero que

> *"si vemos que no solo para esta población, también hay discriminación para las mujeres, nosotros trabajamos con un grupo de personas con VIH y veíamos lo complicado que era ubicarlos porque al solicitarle una entrevista para ellos sabiendo su condición médica había varias gestiones de restricción. Ahora también es mucho más complicado el acceso al empleo por la zona donde uno vive, con las famosas denominadas zonas rojas, solo abren su currículo y ven donde vive, (si es) en algún de las denominadas zonas rojas desde ahí usted ya está descartado"*

Como puede extraerse de la cita, la discriminación se manifiesta en distintas formas y como fenómenos múltiples que se intersectan y agravan la opresión y exclusión para determinadas personas. Por ejemplo, una mujer Trans, indígena, que vive en una zona roja tendrá retos especiales que afrontar derivado de su pertenencia a distintos grupos en situación de vulnerabilidad, como mujer, como Trans, como indígena y como vecina de una comunidad en particular.

En todas las instituciones consultadas, el Ministerio de Economía[25], el Ministerio de Trabajo[26], el Ministerio de Desarrollo Social[27] y el INTECAP[28], se informó que no se cuenta con información estadística detallada sobre la cobertura de sus programas a población LGBTI. Cabe acotar que el INTECAP[29] es la única institución que contempla el ingreso universal, sin distinción por orientación sexual e identidad de género. Sin embargo, tampoco registran estadísticas y argumentan que esto no es posible por el respeto a la privacidad de sus usuarios.

Sólo la Defensoría de las Personas de la Diversidad Sexual de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos[30] informó que cuenta con los datos de las denuncias que han sido interpuestas por personas de esta comunidad en el marco de su trabajo. Las auxiliaturas de la Institución del Procurador informaron que no cuentan con estadísticas, ni con denuncias de discriminación laboral, sólo la auxiliatura móvil III[31], informó haber recibido una denuncia en 2017.

A continuación, se presenta la información recabada.

---

[25] Unidad de Información Pública del Ministerio de Economía. Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña Empresa y Mediana Empresa del Ministerio de Economía. Resolución UIP-MINECO-208-2018. Guatemala, 08 de agosto de 2018.

[26] Unidad de Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Resolución número 11130010-000-9001-2018-320. Guatemala, 31 de julio de 2018.

[27] Unidad de Información Pública y Gobierno Abierto del Ministerio de Desarrollo Social. Resolución MIDES-UIPGA-0055-2018/oacp. Guatemala, 05 de octubre 2018.

[28] Unidad de Información Pública del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP. Resolución 04-2018. Guatemala, 27 de julio de 2018.

[29] Véase sentencia moral emitida por la PDH en relación con el respeto de la identidad de las y los estudiantes que ingresan a INTECAP.

[30] Unidad de Información Pública de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos. Solicitud de acceso a la información UIP.PDH-646-2018. Guatemala, 20 de julio de 2018.

[31] Unidad de Información Pública de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos. Solicitud de acceso a la información UIP.PDH-646-2018. Memorando Ref. 240-2018, Móvil III/EPR/mcig. Guatemala, 20 de julio de 2018.

Tabla 1.
Denuncias de discriminación por orientación sexual e identidad de género al Procurador de los Derechos Humanos

Caso	Sector
Mujer trans quien fue destituida de su cargo.	Sector publico
Maestra lesbiana quien presenta problemas en el colegio en donde labora	Sector privado
Dos hombres gays que presentan problemas con jefe inmediato	Sector publico
Mujeres trans a quienes se les prohíbe el ingreso a su lugar de trabajo debido a una pelea.	Sector privado
Hombre gay que indica haber sido despedido de su trabajo por su orientación sexual.	Sector privado
Mujer trans que denuncia irregularidades al momento de entregar papelería para solicitar un trabajo.	Sector publico
Mujer lesbiana agente policial, que indica ser víctima de violencia verbal de superior inmediato por su orientación sexual.	Sector publico
Hombre bisexual agente policial, que indica ser víctima de violencia verbal por parte de superior inmediato, con palabras despectivas respecto a su orientación sexual.	Sector publico
Mujer lesbiana que indica ser víctima de violencia verbal por parte de otras personas en su lugar de trabajo, en donde se utiliza su orientación sexual como motivo de insulto.	Sector publico
Hombre gay, maestro de educación primaria, que indica ser víctima de discriminación por parte de compañera de trabajo debido a su orientación sexual.	Sector publico
Hombre gay que indica ser víctima de violencia verbal por parte de compañera de trabajo debido a su orientación sexual.	Sector publico
Hombre gay que indica ser víctima de discriminación por parte de compañera de trabajo debido a su orientación sexual.	Sector privado

Estos casos fueron conocidos durante los años 2015, 2016 y 2017

Fuente: Unidad de Información Pública de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos. Solicitud de acceso a la información UIP.PDH-646-2018. Guatemala, 20 de julio de 2018.

En la lista presentada se evidencian fenómenos de discriminación sobre todo entre compañeros, lo cual puede implicar un ambiente hostil de trabajo para la persona. Sin embargo, como se expondrá más adelante, las manifestaciones de discriminación son variadas y muchas veces derivan de los mismos jefes o directivos de las empresas, con lo cual ser parte de la comunidad se constituye en un obstáculo, incluso, para acceder a un trabajo.

Por su lado, desde el Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo, se afirma[32] que debido a la falta de registro de la población de la diversidad sexual no se puede generar evidencia que ayude a conocer cómo se comportan estas poblaciones en el mercado laboral, ni sobre acciones para su inserción.

"No podemos hacerlo como se hace con los otros grupos vulnerables, como mujeres, jóvenes, indígenas, allí todavía podemos indagar tanto con recursos administrativos como con el tema de encuesta nacionales o registros de otras instancias. No podemos hacerlo todavía, ni saber cuál es el impacto que tendrían dentro del MINTRAB, como podríamos impactar con los servicios que tenemos".

Todo este marco, demuestra como la comunidad LGBT ha quedado rezagada e invisibilizada incluso en las acciones del Estado, a pesar de que son un grupo en situación de vulnerabilidad, que no se encuentra en un plano de igualdad para el acceso al mercado laboral o productivo. Su invisibilización redunda en la falta de políticas y acciones que puedan atenderlos y promover su inclusión.

[32] Entrevista realizada el 13 de julio de 2018.

El clóset: Ocultamiento y negación de la orientación sexual y la identidad de género como estrategia para el acceso, la permanencia y la movilidad laboral

Uno de los principales factores que determina las manifestaciones de la discriminación laboral contra las personas LGBT se vincula con que en el entorno laboral se conozca la orientación sexual o la identidad de género de la persona. Es decir, si nadie en el lugar de trabajo está al corriente de esta condición, la discriminación es poco probable. A diferencia de otros rasgos identitarios que suelen ser motivo de discriminación, como el sexo o el color de la piel, la orientación sexual se puede ocultar, y en ocasiones, también la identidad de género.

De hecho, algunas personas manifiestan no importarles la orientación sexual diferente a la heterosexual, mientras no sea evidente. Es decir, todo está bien mientras las personas heterosexuales no se vean obligadas a tomar una posición frente a la diferencia. Por lo tanto, se entiende que la estrategia de ocultar es la más deseable.

En efecto, muchos hombres Gais, mujeres Lesbianas y personas Trans optan por no revelarlo. En el caso de las personas Bisexuales suelen asumir su faceta heteronormativa en el trabajo para evitar la discriminación. *A priori*, puede parecer una estrategia exitosa ya que consideran que haber mantenido oculta su orientación sexual o identidad de género ha sido determinante para su éxito en la búsqueda y en la permanencia en el empleo.

A pesar de lo razonable y práctica que parece esta estrategia y lo naturalizada que está (no solo entre las personas heterosexuales), es violencia contra las personas LGBT por estar obligadas a mentir u ocultar su identidad. Algunas de las entrevistadas lo señalan claramente.

> "(…) *decían que no se juntara con ella porque era lesbiana y yo no les ponía mucho coco. Después se enteraron que yo era gay y nos hacían a un lado, pero siempre me gustaba compartir con la persona que era lesbiana, porque de nada me sirve discriminar*".
>
> - Participante en grupo focal.

En efecto, esta no es una estrategia ni fácil, ni gratuita. Ocultar la orientación sexual implica vivir con un miedo permanente a ser descubierto o descubierta, porque se asume que podría haber represalias. De hecho, según los relatos recabados, cuando por alguna razón la orientación sexual se ha hecho manifiesta, la discriminación ha sido inmediata.

> "*(…) cuando se enteraron de que yo era lesbiana porque dejé abierto mi Facebook, empezaron las burlas de mis compañeros y jefe inmediato. Les paré el carro (puse un alto) y les dije que ya, a los días la misma situación les dije que los iba a demandar porque realmente estaban invadiendo mi privacidad, el acoso, las bromitas y el cuchucheo*".
>
> - Participante en grupo focal.

La situación es más compleja para personas Trans o personas que tienen una expresión de género que no se corresponde con los estereotipos asignados a su sexo biológico, ya que usualmente la identidad de género o la orientación sexual se manifiestan más abiertamente.

> "*Cuando una persona es muy amanerada inmediatamente la comienzan a discriminar*".
>
> - Participante en grupo focal.

En muchas ocasiones se tiende a trivializar al respecto. Por ejemplo, es común asumir que las personas LGBT deberían ajustarse a los moldes más adecuados para acceder al empleo. Se asume que todas las personas renuncian a ciertos gustos o preferencias al usar uniforme o asumir un código de vestimenta, y que se trata de una situación similar. Sin embargo, como se ha señalado, el impacto y las consecuencias de tener que ajustarse a una determinada forma de vestir o de verse en la obligación de ocultar la orientación sexual o la identidad de género no son comparables. En el primer caso se trata de un gusto o de algo que puede resultar más o menos cómodo para la persona. En el segundo, en cambio, significa ocultar un rasgo de identidad esencial, una parte central de la persona.

> "*En empresas y lugares de trabajo existe discriminación, no puedo llegar así como mujer Trans a buscar trabajo a una empresa. Me van a decir no tenemos plaza o puedes venir otro día, llenas la solicitud y se perdió y nunca me van a llamar*".
>
> - Participante en grupo focal.

Una de las entrevistadas opina que la imagen de las empresas y sus requerimientos impide que se contrate a personas de la comunidad en determinados sectores.

"Yo pienso que esto se basa en que, en las empresas, en el ámbito privado ya tienen una imagen, entonces cuesta un poco, y no solo entre ellos es un problema, en el caso de todos, lo que ven es en la imagen de la empresa. Si es mujer que vaya bien vestida, maquillada y con bolso y joyas, y si es hombre, con su camisa de marca, zapatos formales lustrados, bien presentables. Son reglas que marca la sociedad. Ahora hasta a las personas de seguridad quieren que todos los días vayan con traje. Entonces por esa imagen de las empresas es que ellas no pueden entrar allí"[33].

Al amparo de los códigos de vestimenta, se asume que a la persona solicitante de empleo le corresponde ajustarse a los parámetros establecidos: si se quiere trabajar en una empresa, debe aceptar y ajustar la imagen, y si no se hace, se interpreta que no hay suficiente interés por el puesto. No se considera que esta práctica represente la obligación de negar su identidad y que, por tanto, sea una forma de discriminación implícita difícil de identificar.

"Si pido trabajo tengo que tapar lo que soy. Cortarme el cabello, dejarme crecer la ceja, porque con bigote y ropa de hombre tenés que usar. Lamentablemente eso así es, desde que uno entra a una empresa. Desde que uno entra le dicen no."

- Participante en grupo focal.

Sin embargo, cuando se señala que se trata tan solo de adecuarse a un molde, se están obviando las profundas raíces sociales de la discriminación contra la población LGBT que conllevan algunas normas aparentemente neutras. No se les exige cambiar, sino ocultar, no para insertarse en un entorno laboral concreto, sino para evitar la homofobia, la transfobia y la lesbofobia; es decir, para no ser objeto del odio. De esta manera, la responsabilidad de su seguridad recae sobre las personas LGBT, y no sobre una sociedad que debería garantizársela.

La actitud de culpar a las personas por mostrar su identidad en ámbitos públicos también es una forma de discriminación. Una de las entrevistadas consideró que "las barreras se las ponen ellos mismos", al hablar de la comunidad y añadió que

"Considero que no deberían existir barreras, creo que el componente del estigma es alto, en lo personal por lo que yo vi que las limitaciones se las pone uno mismo, yo no tengo porque llegar y decir cuál es mi preferencia, yo vengo y le ofrezco un producto y la empresa así lo va a ver"[34].

Adicionalmente, y siempre en la línea de la invisibilización de la población LGBT, en la mayoría de las entrevistas, los funcionarios afirman que el ingreso a ciertos programas de inclusión laboral o emprendedurismo es igual para todos y que no evidencian que exista ninguna razón para crear medidas positivas a favor de la comunidad LGBTI. Los servidores públicos consultados en el Ministerio de Economía afirmaron:

"En cuanto al desarrollo empresarial si se le dio una capacitación técnica a un grupo gay de Sololá, se les dio capacitación técnica. En cuanto a visibilizarse no se ha hecho porque, no se puede visibilizar a estos grupos al no hacérseles las preguntas directas si son de otra preferencia sexual"[35].

Esto se contrapone a que la mayoría de los ministerios y programas de gobierno cuentan con ejes para la atención o para desarrollar acciones puntuales a favor de otros grupos en situación de vulnerabilidad. Con lo cual, se reafirma la necesidad de contar con acciones positivas para su atención, pero el estigma contra la comunidad LGBT es tan fuerte, que no se reconocen sus vulnerabilidades y muchos de los dignatarios o funcionarios reproducen modelos y discursos negativos de discriminación que cuestionan la ética o moral de la existencia de la comunidad a la luz de argumentos religiosos tergiversados o de índole personal.

Barreras para el acceso al mercado laboral

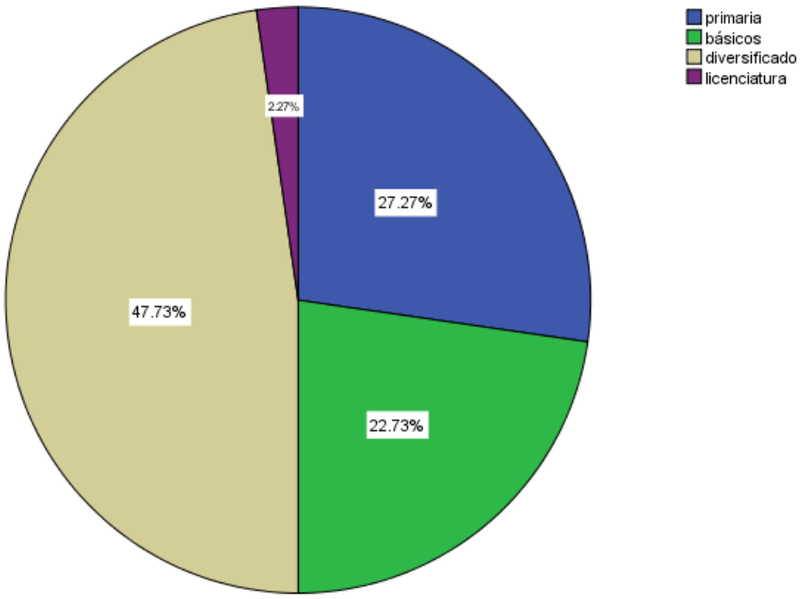
Una de las barreras del acceso al mercado laboral para la comunidad LGBTI es que, en muchas ocasiones no pueden comprobar o no tienen certificados que avalen sus conocimientos, ya sea porque no han recibido las capacitaciones en una academia, sino que han adquirido sus conocimientos en el marco de relaciones

[33] Ibíd.
[34] Entrevista realizada el 24 de julio de 2018.
[35] Entrevista realizada el 05 de julio de 2018.

familiares o ingresaron a una academia y no finalizaron el curso. Esto constituye una barrera primaria para la comunidad.

En las encuestas realizadas[36] resaltó que el último grado cursado por el 50% de los participantes era de primaria o básicos. Hay un importante porcentaje, el 47.73% que cursaron o cursaban algún grado del ciclo diversificado, sin que necesariamente lo hubieran culminado y sólo una persona contaba con una licenciatura a nivel universitario.

Gráfica 1.
Último grado cursado



Fuente: elaboración propia

Se calculó el tiempo que ha transcurrido desde el último año en que las y los participantes cursaron el último grado de estudios. Hay una media de 8.71 años en que las personas no han estado incluidas en el sistema educativo formal, con una desviación estándar de 7.81, lo cual indica que puede haber una dispersión o separación considerable de los datos respecto de la media. Lo cual puede corroborarse al evaluar los valores mínimos y máximos, hay personas que no han dejado de estudiar, es decir que han dado continuidad a sus estudios o que están incluidos en el sistema educativo y hay otras que tienen hasta treinta años de haber salido del sistema formal.

Tabla 1
Tiempo que ha pasado desde el último grado cursado

N	Validos	42
	Perdidos	2
Media		8.71
Mediana		6.50
Desviación estándar		7.813
Mínimo		0
Máximo		30

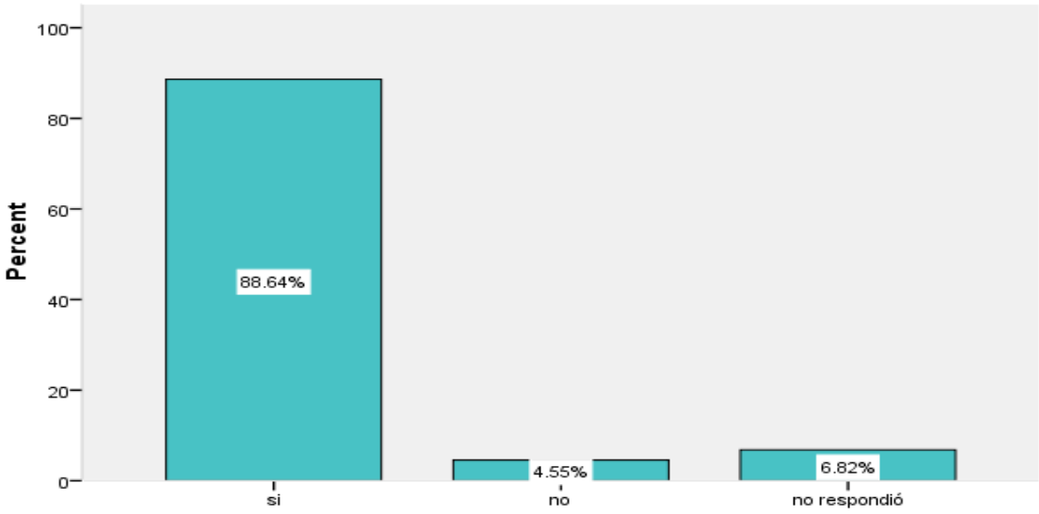
Fuente: elaboración propia

[36] Las encuestas fueron realizadas a cuarenta y cuatro aspirantes a través de un muestreo por conveniencia, definido de acuerdo con la accesibilidad de los sujetos encuestados. Por lo tanto, los datos presentados no son representativos de la comunidad LGBTI, sino que simplemente son útiles para ilustrar la situación de un conglomerado de esta comunidad, que en su mayoría estuvo conformado por personas Trans del doce departamentos del interior de la República, comprendidos en las edades de 17 a 41 años, con una mediana de 26 años y una desviación estándar de 6.68 en sus edades.

Las razones que los participantes reportaron para no continuar sus estudios son: falta de recursos económicos (43.18%), porque no le gustó estudiar o no quería seguir (13.64%), por discriminación (9.09%), otros (9.09%), varios (6.82%), además de los porcentajes correspondientes a aquellos que no respondieron la pregunta o a los que no aplica.

A pesar de las situaciones que hayan provocado la deserción escolar de los participantes de la muestra, se les preguntó si deseaban continuar con sus estudios a lo que la mayoría respondió con un rotundo sí, como muestra la gráfica siguiente.

Gráfica 2
¿Le gustaría continuar estudiando?



Fuente: elaboración propia

En una asociación del sector privada en temas de responsabilidad social empresarial, se relató que:

"Otros dicen que son buenos cocineros porque ya cociné varios años, pero aquí no tengo nada que me avale, o en muchos casos no tiene DPI, donde puedan sacar antecedentes penales o policiacos"[37].

De la cita también puede desprenderse la importancia de los documentos formales de identificación para la aplicación y la selección de un trabajo. Esto implica que las mujeres y hombres Trans tienen vulnerabilidades especiales en este tema, ya que sus documentos de identificación no se corresponden con su identidad de género. En algunos casos, algunas personas Trans han podido acceder al cambio de nombre, sin embargo, el sexo consignado en el Documento Personal de Identificación -DPI- sigue siendo disconforme con su identidad y por lo tanto puede representar barreras específicas para el acceso a un empleo en el sector formal.

En INTECAP, se comenta[38] que en la institución se plantearon discusiones en cuanto a la disconformidad de las personas Trans, respecto a sus documentos de identificación legal. Sin embargo, llegaron a la conclusión de que, independientemente de los documentos, la persona debe ser reconocida por su identidad.

Como ya se ha señalado, las barreras para el acceso al mercado laboral son más fuertes para las personas Trans y para quienes tienen una expresión de género diferente a la que socialmente se les adjudica. En el caso concreto de las personas Trans, esto supone un rechazo *ad-portas* en la gran mayoría de los casos. La discordancia de su apariencia con la identidad que reportan sus documentos agrava este rechazo inicial.

"Fuimos a un lugar a pedir trabajo para agentes de seguridad, sin maquillaje y vestidas como hombres; pero a la hora de hablar, nos dijeron 'para policías de seguridad, disculpen, pero el coronel cuando los mire los va a mandar a volar'. Por más que intentáramos aparentar otra cosa se miraba que somos mujeres Trans".
- Participante en grupo focal.

[37] Entrevista realizada el 24 de julio de 2018.
[38] Entrevista realizada el 17 de julio de 2018.

"Creo que es muy difícil decirlo, pero la gente no nos acepta por muchas razones, por el pelo, la forma en que actuamos y nos comportamos, pero lamentablemente, la gente ignorante o no ignorante, no nos van a aceptar."

- Participante en grupo focal.

Sin duda, las personas Trans sufren mayor discriminación que el resto de los colectivos LGBT. De hecho, para ellas las posibilidades de acceder a un empleo en condiciones de trabajo decente están fuertemente condicionadas por el momento en el que realizan la transición. Cuando ocurre durante la niñez o la adolescencia, las personas Trans son expulsadas del sistema educativo formal debido al acoso, la violencia y el hostigamiento de estudiantes y del profesorado. Como se evidenció en las gráficas presentadas, la discriminación es una de las razones de deserción del sistema escolar y considerando que este fenómeno queda invisibilizado y que es poco denunciado e identificado, sus proporciones reales pueden ser mucho mayores de las que se conocen.

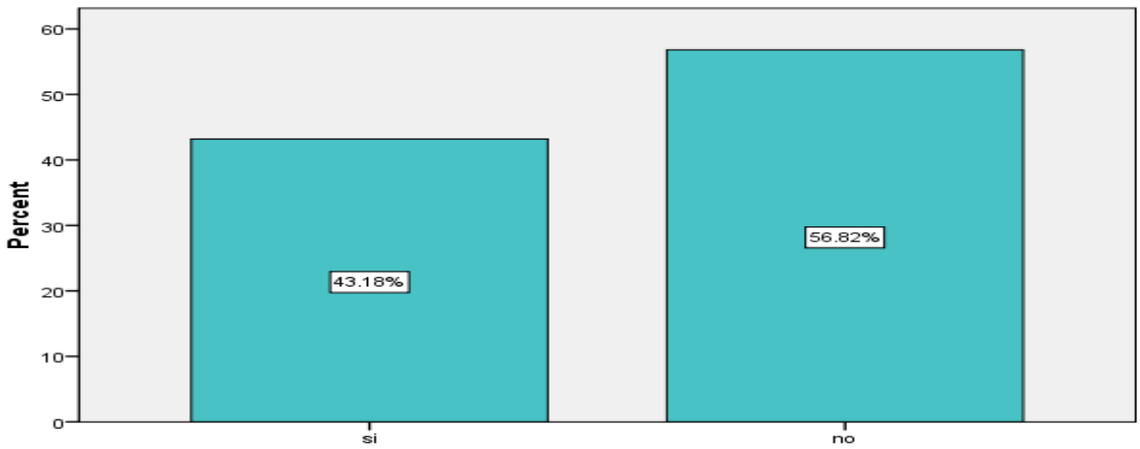
"*Las chicas lésbicas, bisexuales no tienen mayor problema. Pero para los Trans cuesta más. Para los demás es lo más rápido. Pero a las Trans nos cuesta obtener un trabajo*".

- Participante en grupo focal.

En el caso de las mujeres Trans, la falta de formación y el estigma social impiden su inserción y permanencia en el mercado laboral formal.

En las encuestas realizadas se indagó si los participantes estaban laborando actualmente, el tipo de trabajo que desempeñaban y sus experiencias y percepciones sobre la discriminación en el trabajo, derivada de su pertenencia a la comunidad LGBTI.

Gráfica 3
¿Tiene trabajo actualmente?

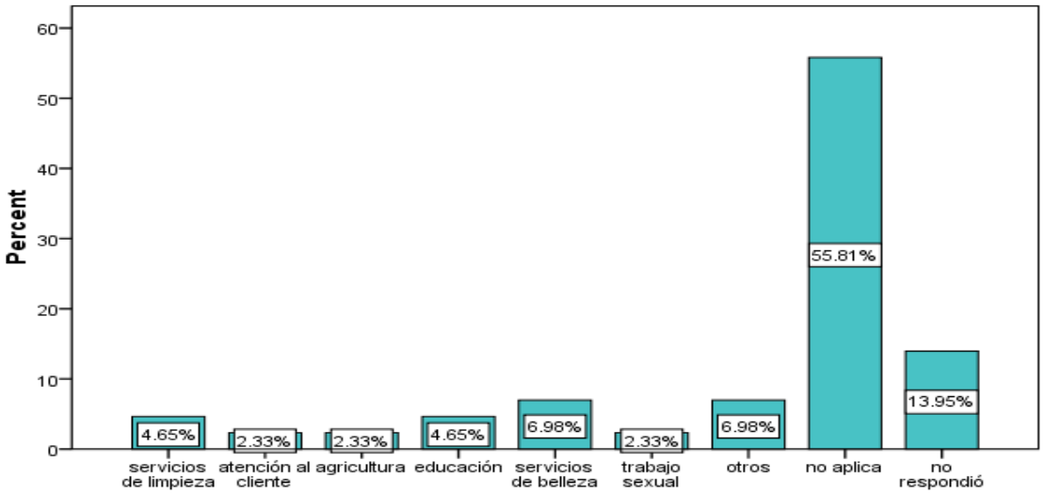


Fuente: elaboración propia

Como muestra la gráfica la mayoría de encuestados y encuestadas reportaron que no contaban con trabajo, el 56.82%, mientras que el 43.18% reportó que sí tenía una oportunidad laboral.

La siguiente gráfica muestra el tipo de trabajo que desempeñan las personas que reportan estar laborando.

Gráfico 4
Tipo de trabajo que desempeña

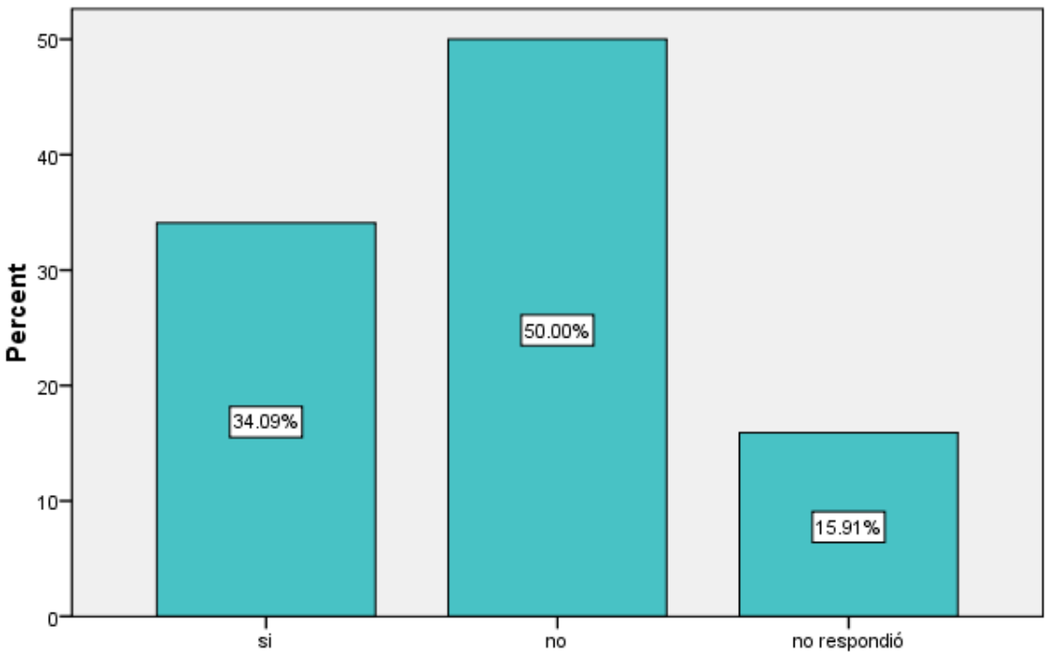


Fuente: elaboración propia

Como puede apreciarse en la gráfica, el 55.81% corresponde a no aplica, porque son las personas que no tienen trabajo y por lo tanto no pueden reportar actividades. Entre los que sí tienen trabajo, también hay un importante porcentaje, el 13.95% que no respondió a qué tipo de trabajo desempeñaban. El resto de los trabajos se centra en: servicios de belleza, educación, limpieza, atención al cliente, agricultura y trabajo sexual.

Otro de los puntos de interés en la investigación, era determinar si las personas han sufrido discriminación en su trabajo a causa de su orientación sexual e identidad de género. La siguiente gráfica muestra los resultados.

Gráfico 5
¿Ha sufrido discriminación en el trabajo?



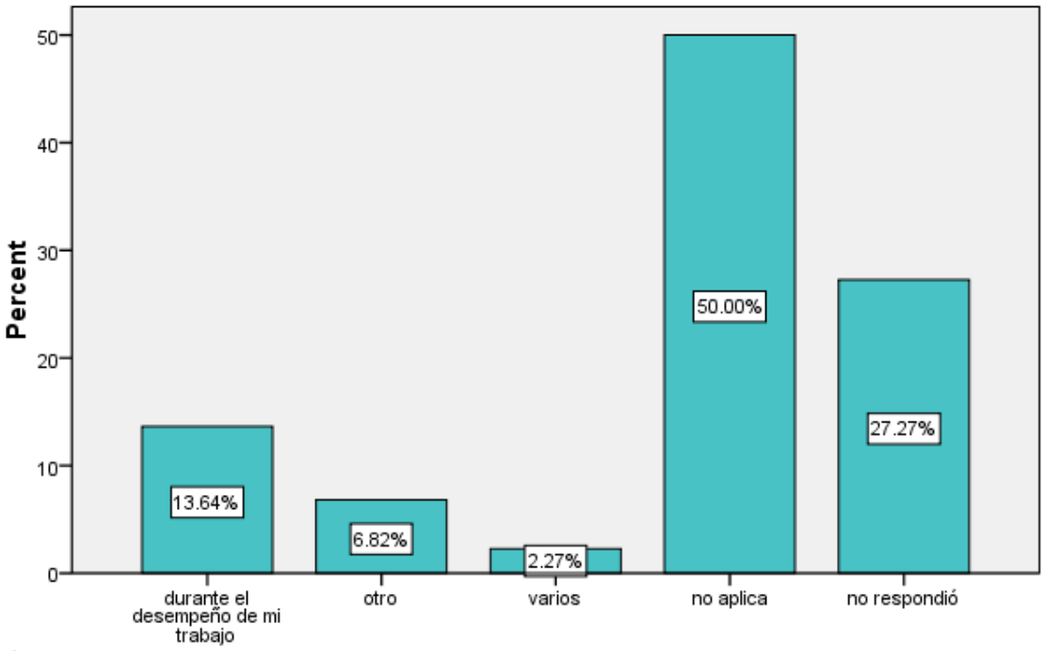
Fuente: elaboración propia

El 50% de los entrevistados reportó que no ha sufrido discriminación en el trabajo. El 34.09% afirmó que sí ha sido objeto de discriminación por su orientación sexual e identidad de género. Mientras que también hay un 15.91% que se abstuvo de responder. Esta abstención puede deberse a la falta de identificación de comportamientos que puedan constituir discriminación, a temor por situaciones derivadas de la discriminación y también puede

corresponder aquellas personas que nunca han trabajado y por lo tanto no pueden responder la pregunta, entre otros supuestos.

La siguiente pregunta indagó sobre las manifestaciones de discriminación en el trabajo, las opciones de respuesta cerrada fueron: discriminación durante la contratación, durante el desempeño del trabajo, la discriminación como motivo de despido, otros tipos de discriminación y varios de los anteriores.

Gráfico 6
Manifestaciones de discriminación



Fuente: elaboración propia

No aplica corresponde al 50% de los casos en que las personas reportaron no haber sufrido discriminación. El 27.27% no respondió, mientras que un 13.64% reportó discriminación durante el desempeño de su trabajo. Seguidos por las opciones otro tipo de discriminación y varios tipos de discriminación.

Es interesante notar que el porcentaje de no respondió es más alto que en la gráfica anterior.

En general, puede concluirse que, en el ámbito laboral las características más predominantes de la muestra son las siguientes: más del 50% no cuenta con un trabajo. Entre los que sí están laborando, sus trabajos se enfocan en áreas como: belleza y estilismo, servicios de limpieza, atención al cliente, educación y agricultura. Algunas personas también reportaron el trabajo sexual como fuente de empleo. Es posible que más personas de las encuestadas puedan ejercer el trabajo sexual como fuente alternativa de ingresos, pero que, al no reconocerlo como un trabajo formal, la cifra haya quedado invisibilizada.

El 34% han reportado ser víctimas de discriminación en el trabajo, pero la gran mayoría no lo han denunciado y los que lo han hecho, no respondieron cuál fue el resultado de la denuncia. Es importante subrayar que, aunque la categoría no respondió ha estado presente en varias preguntas, fue patente la abstinencia a responder en el apartado relativo a la discriminación.

"Trabajé en restaurantes, pero no me presenté como Travesti o Trans, sino que me consideraban un chico gay y había murmuraciones, burlas e insultos, hasta con los mismos clientes. Si hubiera estado definida como Trans, la discriminación se habría incrementado."

- Participante en grupo focal.

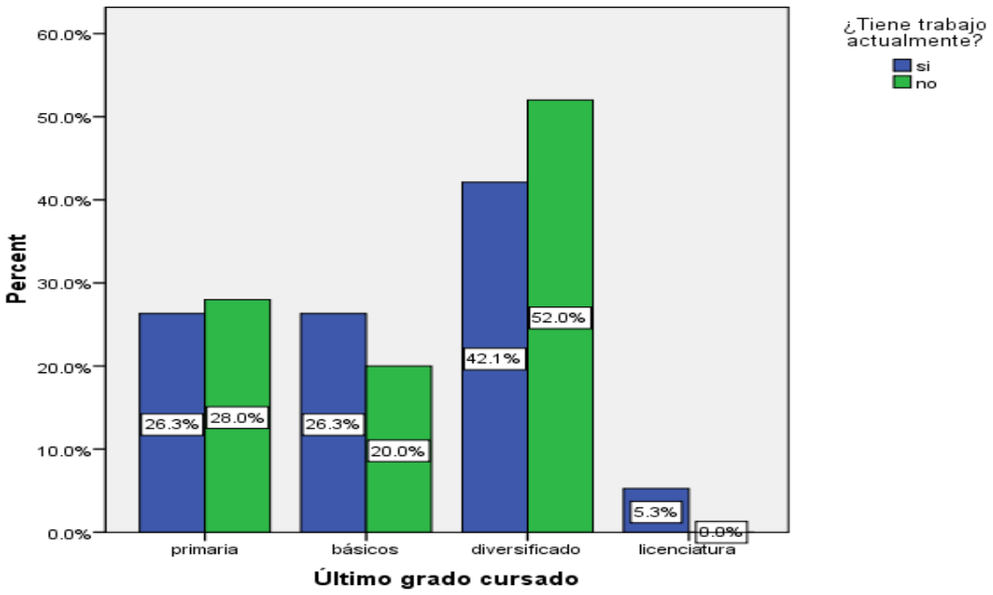
"'Córtese el pelo, vengase así, formalito'. Cuando uno ha llenado su documentación y la deja, se queda encasillado y le dicen que ya le dieron el puesto a alguien más. Por eso siempre accedemos al trabajo sexual, porque allí nadie nos dice aquí en esta esquina no te pares.

- Participante en grupo focal.

Quienes han logrado concluir algún grado de formación también enfrentan muchas dificultades para acceder al empleo.

Si se contrastan los datos del trabajo con el último grado cursado se tienen los siguientes resultados.

Gráfico 7
Comparación entre las personas activas laboralmente según su grado de estudio



Fuente: elaboración propia

Como puede evidenciarse en la gráfica, de las personas que reportan no tener trabajo, la mayoría, el 52%, cursan algún grado de diversificado, el 28% se quedó en un grado de la primaria y el 20% tiene algún grado del ciclo básico. Sin embargo, al contrastar con los que sí tienen trabajo, el 42.1% también tiene algún grado de diversificado. Hay una distribución muy parecida en primaria y básicos, el 26.3% y la persona graduada de licenciatura sí tiene trabajo.

Al analizar la correlación de estas variables[39] se tienen los siguientes resultados:

Tabla 2
Correlación de las variables grado de estudio y trabajo

			Último grado cursado	¿Tiene trabajo actualmente?
Kendall's tau_b	Último grado cursado	Correlation Coefficient	1.000	-.002
		Sig. (2-tailed)	.	.990
		N	44	44
	¿Tiene trabajo actualmente?	Correlation Coefficient	-.002	1.000
		Sig. (2-tailed)	.990	.
		N	44	44

Fuente: elaboración propia

El coeficiente de correlación de Kendall es de -0.002 y la significancia de 0.990, lo cual implica que hay una correlación de efecto débil o pequeña y no significativa para las variables. Es decir que, en esta muestra que no es representativa de la población en general[40], el nivel de estudios no ha sido determinante en el hecho de que los participantes puedan contar o no con un trabajo en la actualidad.

[39] Las variables comparadas son de tipo ordinal y nominal por lo que se utilizó el coeficiente de correlación Tau de Kendall.
[40] Ya que la muestra presentada fue seleccionada por conveniencia, no es posible hacer generalizaciones de los resultados que apliquen a toda la población trans o LGBTI de Guatemala. Sin embargo, son útiles para realizar ciertas observaciones y conclusiones, sobre todo, de

Sin embargo, conviene acotar ciertos factores que pueden estar influyendo el resultado. Algunos de los encuestados que contaban con el nivel diversificado, sobre todo en población joven, no estaban buscando un trabajo, sino que su objetivo en el momento de la encuesta era terminar su carrera, por lo tanto, es lógico que el nivel de desempleo sea más elevado en las personas que cuentan con algún grado diversificado.

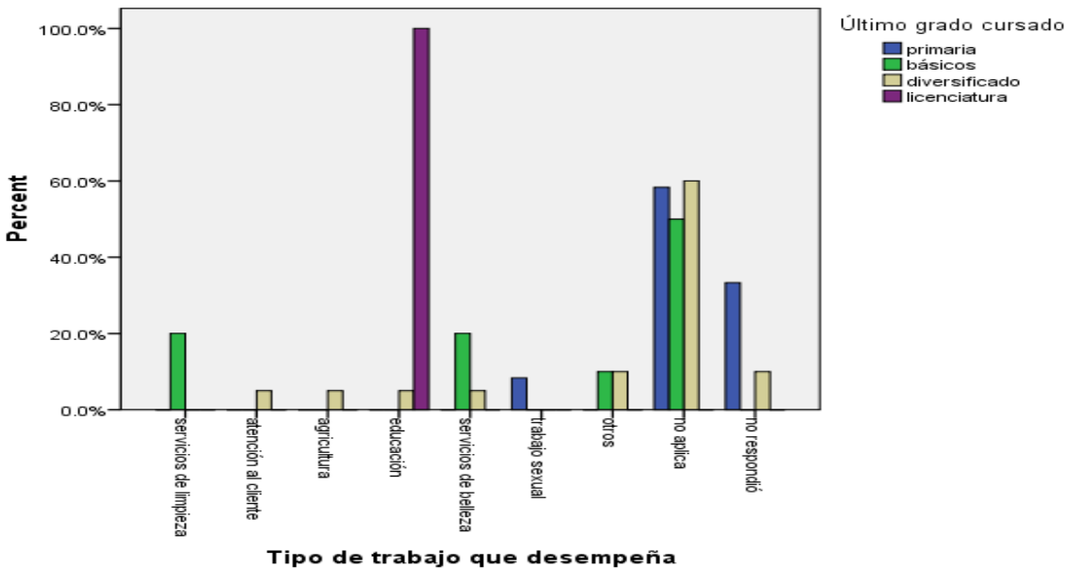
Por otro lado, debe considerarse que, sin importar el nivel educativo, las personas necesitan sobrevivir y abastecerse de los recursos mínimos para su vida, por lo que es posible que las personas con un mayor nivel un mayor nivel educativo tenga alternativas de trabajo mientras estudian, como el apoyo familiar, mientras que las personas que no han podido continuar con su formación, pueden estar más restringidas a la necesidad imperante de trabajar para sobrevivir.

Como se refirió en apartados anteriores, las personas que no continuaron sus estudios se vieron empujadas a abandonar el sistema educativo, principalmente, por falta de recursos, por lo que aquellos que continuaron pueden contar con una red de apoyo familiar o de otro tipo que contribuya a que el tiempo de permanencia en el sistema educativo sea mayor.

A pesar de que el nivel de estudios no muestre una relación importante con la empleabilidad en esta muestra, desde un enfoque estadístico, sí influye significativamente en la calidad del trabajo y salario a los que una persona puede acceder.

Si se compara el nivel educativo con el tipo de trabajo, contamos con los siguientes resultados:

Gráfico 8
Nivel educativo y tipo de trabajo que desempeñan



Fuente: elaboración propia

La mayoría de los que no respondió tienen estudios de primaria y un porcentaje menor de diversificado. Las personas que trabajan en el sector de educación han tomado una licenciatura o un diversificado. Los que tienen un grado diversificado también reportan trabajos de atención al cliente, relacionados con trabajos agrícolas, servicios de belleza u otros.

Los servicios de limpieza son prestados por personas que han finalizado o están cursando el ciclo básico. Mientras que las personas que reportaron trabajar en comercio sexual estaban cursando la educación primaria. Estos resultados robustecen la afirmación de que, el nivel educativo puede ser significativo para el tipo de trabajo al que una persona pueda acceder y su nivel salarial.

Además de estos factores, el tipo de trabajo también influye en las garantías de seguridad social con que una persona cuenta y cómo puede afrontar los riesgos o peligros sociales surgen. Al no contar con estas garantías, cualquier situación de riesgo, como un evento natural, puede contribuir a vulnerar los derechos fundamentales

tipo descriptivo y cualitativo, que luego pueden contribuir a identificar problemáticas y nichos de oportunidad para apoyar a estas poblaciones.

de una persona y agravar su situación económica. A pesar del nivel educativo, la discriminación por orientación sexual e identidad de género puede afectar el acceso al empleo de las personas de la comunidad LGBTI, especialmente de las mujeres trans, que son más visibles.

> *"Muchas en las calles somos profesionales, yo soy profesional auxiliar de enfermería. Puedo tener un cartón, me lo aceptan, pero por mi identidad me lo rompen".*
>
> - Participante en grupo focal.

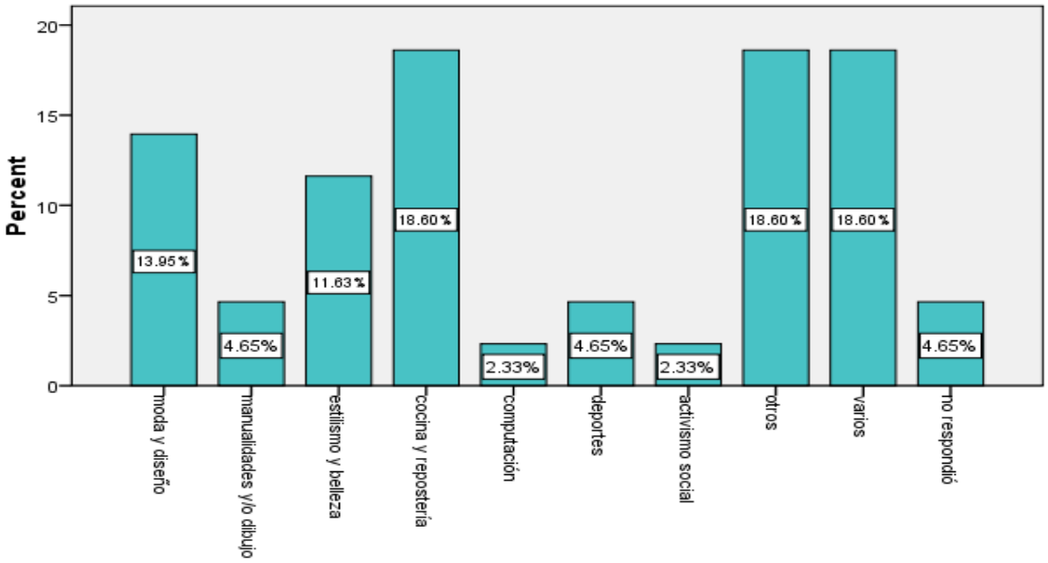
Esta falta de oportunidades laborales en muchas ocasiones empuja a las mujeres Trans al trabajo sexual. Como se presentó en apartados anteriores, el trabajo sexual fue reportado como parte de las fuentes de empleo de las personas encuestadas, sin embargo, es muy probable que esta cifra haya quedado invisibilizada, en gran medida, al no ser reconocida como un trabajo formal por la mayoría de encuestados. No obstante, en contraste con las situaciones observadas y las experiencias compartidas en los grupos focales, se conoce que existen muchas mujeres trans que han desempeñado o desempeñan el trabajo sexual como una fuente alternativa o, incluso, como una fuente permanente de ingresos.

> *"Para mí trabajar (en el) comercio sexual es digno, porque de allí me he mantenido y a una gran cantidad de mi familia, seguimos sobreviviendo por eso, lamentablemente, el empleo no es lo más fácil".*
>
> - Participante en grupo focal.

Como se evidenció en las experiencias compartidas, el trabajo sexual ha sido una de las estrategias de resiliencia de esta comunidad especialmente de las mujeres trans. Sin embargo, las personas trans y todas aquellas que conforman la comunidad LGBTI, tienen habilidades y destrezas, sueños y metas que están quedando truncadas por fenómenos de discriminación y segregación social.

En el último apartado de la encuesta se preguntó a los participantes cuáles eran sus destrezas y habilidades.

Gráfica 9
¿Cuáles son sus destrezas y habilidades?



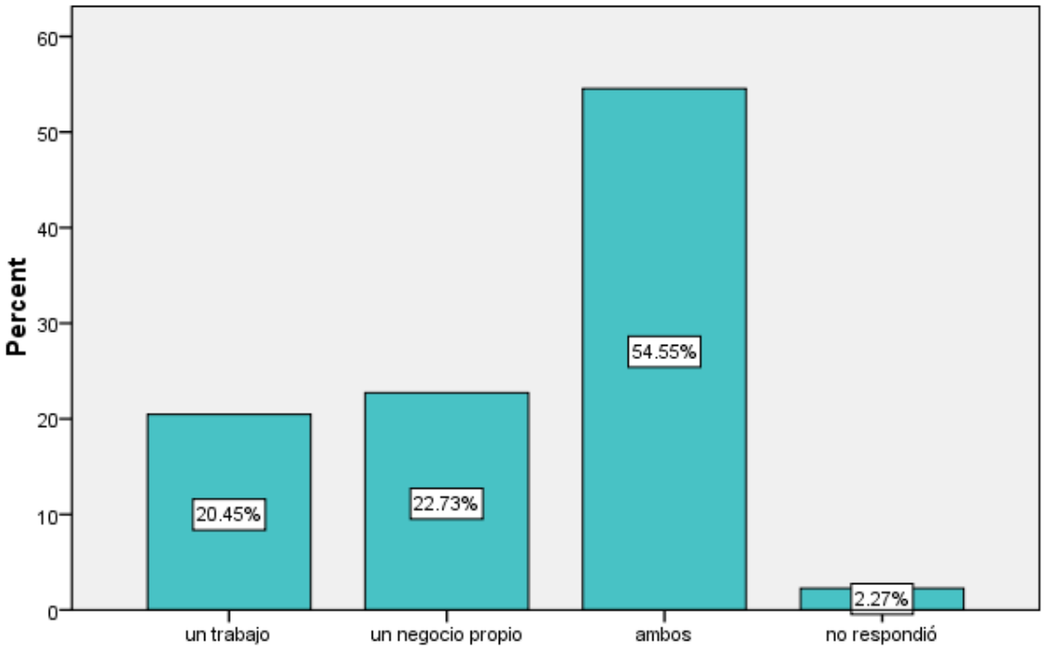
Fuente: elaboración propia

Como puede apreciarse en la gráfica, algunas de las áreas de destreza que fueron identificadas por los propios participantes son: cocina y repostería, moda y diseño, estilismo y belleza, manualidades y/o dibujo, deportes, computación y activismo social.

Las destrezas que las personas poseen pueden ser una venta de oportunidad para experiencias laborales o de profesionalización.

Se les preguntó a los participantes qué tipo de fuente de ingresos deseaban tener. Las respuestas se reflejan en la siguiente gráfica.

Gráfica 10
¿Cuál le gustaría que fuera su fuente de ingresos?

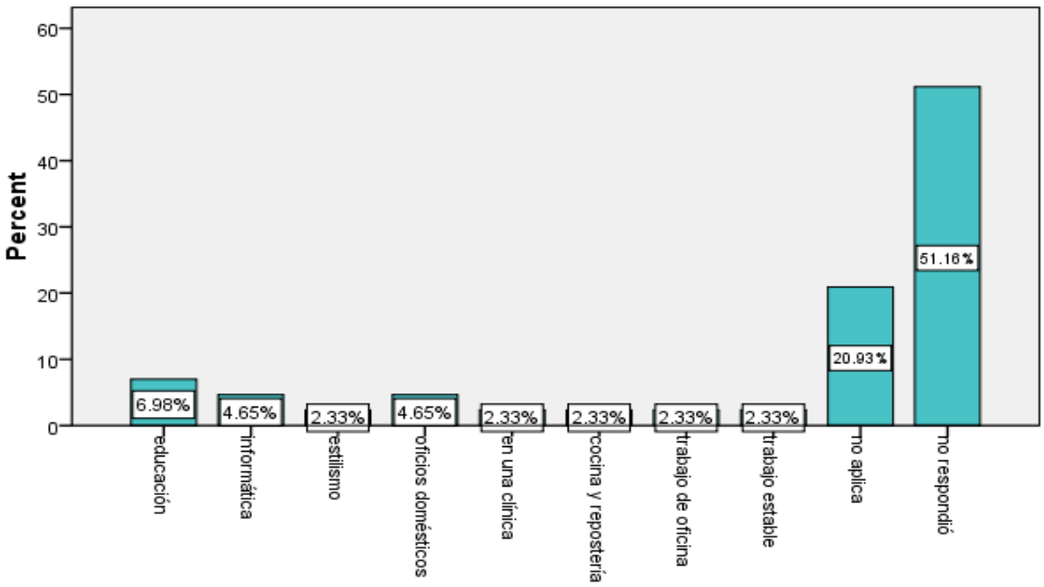


Fuente: elaboración propia

Al 54.55% le gustaría diversificar sus ingresos entre un trabajo y un negocio, lo cual es una opción muy recomendable para procurar estabilidad económica tanto para una persona como para una familia. Seguidos por el 22.73% que están interesados exclusivamente en un negocio y un 20.45% que se decantan por un trabajo.

Entre los que seleccionaron ambos o un trabajo, se les preguntó qué tipo de trabajo les gustaría realizar y los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 11
Si seleccionó trabajo, ¿en qué le gustaría trabajar?



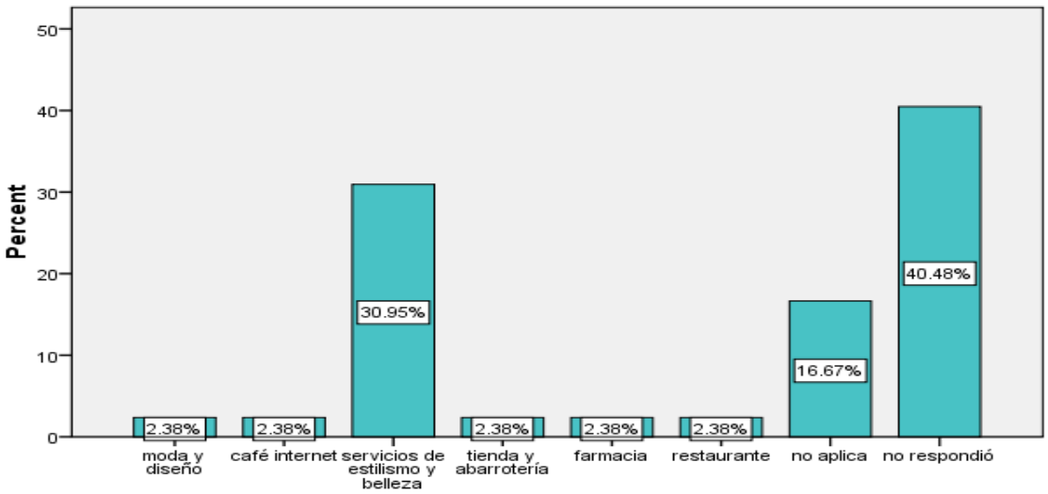
Fuente: elaboración propia

Nuevamente, el 51.16% no respondió. Del resto, los demás deseaban trabajar en áreas como: la educación, la informática, los oficios domésticos, el estilismo, en una clínica, en cocina y repostería, mientras que otros sólo se limitaron a afirman que deseaban un trabajo estable o un trabajo de oficina.

Entre los que seleccionaron un negocio o ambos, los intereses se centran en las siguientes áreas:

Gráfica 12

Si seleccionó un negocio propio, ¿de qué tipo sería?



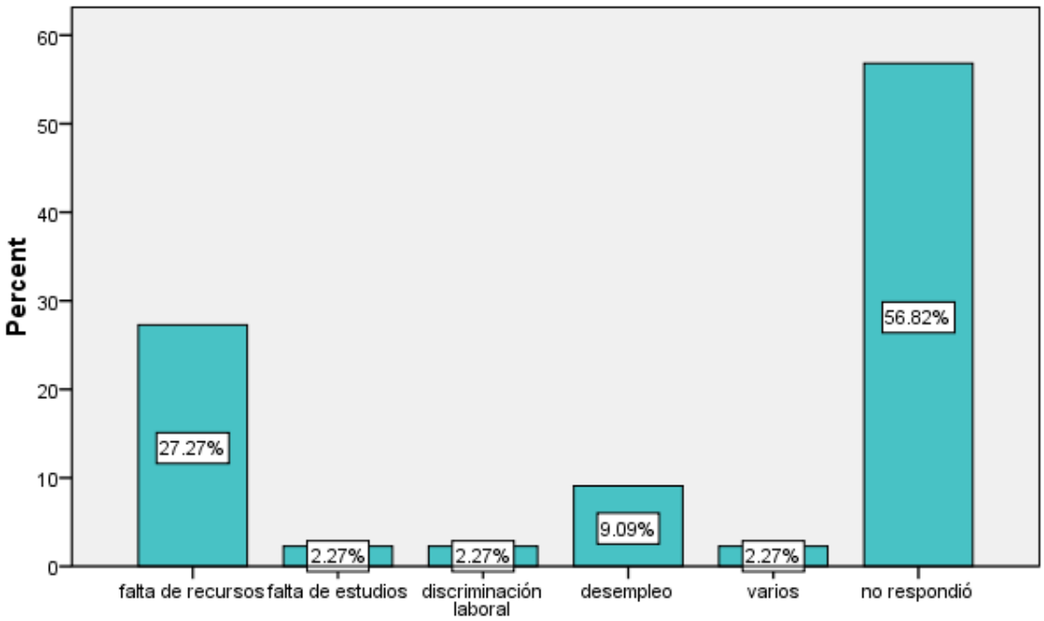
Fuente: elaboración propia

En los negocios también hay un 40.48% de participantes que no respondió. Pero, en este caso, hay un marcado interés en montar negocios relacionados con el estilismo y los servicios de belleza, un 30.95%. Otras áreas de interés se centran en negocios de moda y diseño, farmacias, abarroterías, restaurantes y cafés de internet.

A pesar de las aspiraciones de los participantes en materia laboral o de negocios, muchos de ellos no han podido materializarlas, algunas de los obstáculos que han encontrado se representan en la siguiente gráfica:

Gráfica 13

¿Qué dificultades ha tenido para lograr trabajar en el área que prefiere o montar su negocio?



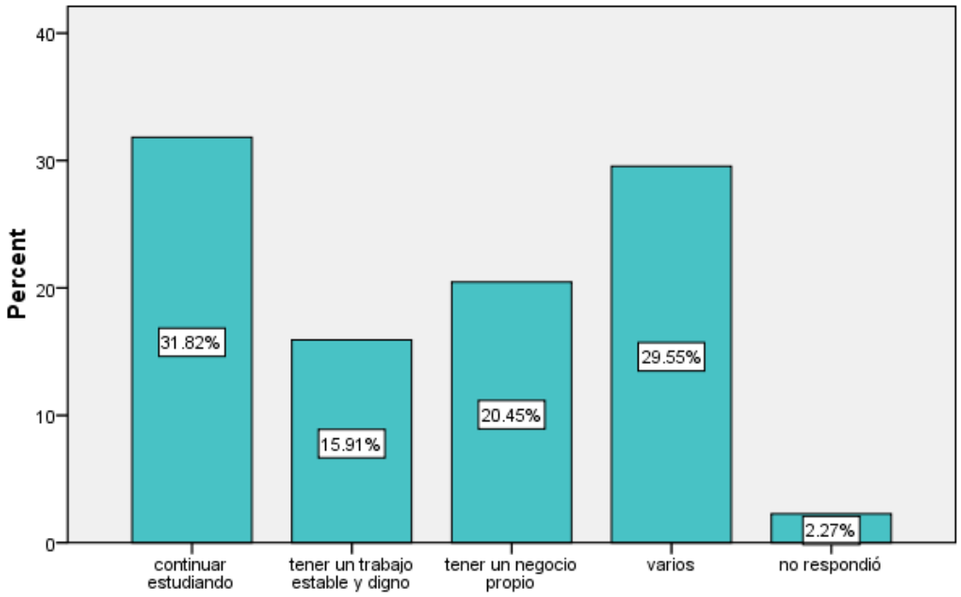
Fuente: elaboración propia

Un 56.82% no respondió la pregunta. Sin embargo, entre los que sí respondieron fue patente la identificación de la falta de recursos para materializar sus ideas de negocios o de trabajo. También se reporta el desempleo, la

falta de estudios y la discriminación laboral. Todos estos fenómenos pueden constituir causas y efectos de la falta de acceso a oportunidades dignas de desarrollo para las personas trans que fueron entrevistadas. Por lo cual constituyen un ciclo de vulnerabilidades en los que es necesario intervenir para lograr un impacto.

La última pregunta de la sección se refería a los sueños educativos y laborales de los participantes.

Gráfico 14
¿Cuáles son sus sueños educativos y de trabajo?



Fuente: elaboración propia

En esta pregunta la abstención disminuyó considerablemente, al 2.27%. Mientras que en el 31.82% de los casos, los y las participantes desean continuar estudiando. Seguidos por aquellos que están interesados en varias opciones, ya sea estudiar y trabajar o estudiar y tener un negocio o cualquier tipo de combinación entre las categorías. También están quienes reportan que su sueño es aspirar a tener un negocio propio o un trabajo estable y digno.

En síntesis, este apartado de la encuesta reitera que las personas de la comunidad tienen intereses y habilidades variadas tanto para el trabajo, para los negocios como para los estudios. Como todo ser humano, tienen sueños y aspiraciones de crecimiento personal, familiar, económico y laboral para tener una vida digna. Sin embargo, los estigmas y discriminación social los colocan en situación de desventaja, muchas veces desde que son niños, excluyéndolos del sistema educativo, laboral y financiero.

Con respecto a los hombres Trans no se dispone de información suficiente que permita establecer conclusiones. Algunas personas consultadas señalan que, por razones vinculadas a estereotipos de género, los hombres Trans tienen mayores oportunidades que las mujeres Trans para acceder al empleo. Este, sin embargo, no es un criterio generalizado y sería necesario recabar más información para poder establecer conclusiones sólidas.

Para las personas gays y lesbianas la discriminación en los procesos de selección es mucho más sutil, y en algunas ocasiones, poco perceptible. Por ejemplo, los formularios conocidos en el sector privado como de *solicitud de empleo*, que recaban información personal e indagan sobre el nombre de la pareja o cónyuge, registran indirectamente datos de la orientación sexual de la persona postulante. El hecho de solicitarse este tipo de información se justifica señalando que es necesaria para gestionar seguros y otros beneficios familiares ligados al empleo. Sin embargo, se realiza antes de la selección y contratación, por lo que puede favorecer la discriminación de la población LGBT.

El estigma y la discriminación laboral contra las personas que viven con el VIH están bien documentados, incluso la denegación de empleo por motivos del estado serológico con respecto al VIH. En el trabajo, las personas portadoras del VIH pueden estar expuestas a presunciones erróneas y cargadas de prejuicios acerca de sus prácticas sexuales, y ser excluidas debido a temores infundados sobre la transmisión. La investigación ha identificado peligrosos mitos sobre la supuesta vinculación entre la orientación sexual y la identidad de género, y el estado serológico con respecto al VIH.

"Tuve comedores y puestos de helados, pero no me compraban nada por la discriminación. La gente pensaba que estaba contaminada. Tuve problemas en un comedor, las compañeras dijeron que no los llevaran a comer porque era VIH positivo".

- Participante en grupo focal.

"(…) a una persona del área de producción, le preguntaron su orientación sexual y la mandaron a hacerse una serie de exámenes, entre ellos el de VIH y otros. Preguntaban en un formulario y dependiendo de lo que la persona respondía había ciertos chequeos obligatorios".

- Participante en grupo focal.

Ambientes laborales hostiles que truncan la permanencia en el empleo

Desenvolverse en un entorno laboral en el que una persona se identifica como Gay, Lesbiana o Trans puede convertirse en un escenario de acoso constante. Los relatos son muy diversos, ya que las experiencias son particulares.

"Trabajé cuatro años en una imprenta como empacador, personas de puestos más altos me acosaban, se burlaban de mí y había ocasiones en que delante de mis compañeros me gritaban cosas obscenas y por lo mismo tuve que renunciar, porque no soporté tanto el que se burlaran y me dijeran cosas delante de todos".

- Participante en grupo focal.

En ocasiones, desde las propias jefaturas se realizan y promueven este tipo de vejaciones. Las manifestaciones más evidentes de violencia son desde chistes, burlas y desprecios hasta ataques explícitos, acoso laboral y hostigamiento sexual.

"Si yo pido el empleo, me insultan y el jefe igual".

- Participante en grupo focal.

Otra situación reportada con frecuencia es el hostigamiento sexual, especialmente en mujeres Lesbianas y mujeres Trans. Esta forma de violencia proviene tanto de compañeros de trabajo como de jefaturas.

"Tuve la oportunidad de trabajar de guardia de seguridad para un almacén; en ese momento yo tenía una pareja y ella me iba a traer. Pero la jefa titular, me acosó. Teníamos que hacerles revisión específica a los dependientes, justamente ese día dijo que ella tenía que hacerlo. Yo le dije por qué le voy a hacer revisión si trae vestido de una sola pieza, pero ella me dijo levántelo y así lo hizo varias veces. Ella me dijo, es curiosidad. Denuncié, pero luego terminé renunciando."

- Participante en grupo focal.

En ambientes hostiles se vive con un temor constante a perder el trabajo, en una especie de cultura de miedo. Esto lleva a las personas a interiorizar que cualquier pequeño error podría justificar su despido y a trabajar en condiciones de presión permanente.

"Cuando quería hacer mis prácticas me acerqué a una institución y me atendió un chico de la diversidad, que yo conozco y sé que es del rollo. Sin embargo, esta persona me negó la posibilidad de hacer ahí mis prácticas para evitarse problemas en esa institución, que los demás supieran que es gay solo porque me conocía. Otra compañera comenzó a murmurar y me negaron la hoja para llenarla, aunque la persona encargada también haya sido gay."

- Participante en grupo focal.

"Cuando pedí empleo lo primero que recibí fueron presiones. Si no actúa se tiene que aguantar y si enfrenta al jefe este se va contra la razón. Si denuncia no la toman en cuenta, dicen que faltó, que no llega, hasta mandan a poner cosas en los bloques, para denunciarla por robo".

- Participante en grupo focal.

En una asociación del sector privado en temas de responsabilidad social empresarial, hablando sobre los programas de inclusión laboral con que cuentan, se afirmó que se dieron cuenta que

"no solo es preparar a la persona que va a entrar a la empresa porque tenemos programas de orientación laboral, de cómo hacer las entrevistas de cómo vestirse, de que es lo que tienen que incluir en su currículo de tipo pasantías, o incluso de certificación de algunas competencias por alianzas que tenemos con INTECAP (…)

pero nos dimos cuenta que hay que quitar todo ese estigma dentro de la empresa y esta metodología lo que trabaja es crear una política de derechos humanos y una política de inclusión laboral"[41].

Aunque el programa de inclusión laboral al que se hacía mención está enfocado en otros grupos en situaciones de vulnerabilidad como los migrantes, las mujeres o los pueblos indígenas, se comenta que es necesario trabajar con la empresa para quitar los estigmas, creando una política de inclusión y respeto, ya que, de lo contrario, las personas de la comunidad se encontrarían en un ambiente hostil, en el que no pueden mostrar su identidad y en el que probablemente serán objeto de acoso o burlas.

Reconocer la discriminación como causa del despido es un poco más difícil, como se afirma en la Defensoría de las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos:

"*(…) Dicen que la despidieron injustamente pero no dice que fue por su condición de ser mayor, mujer, discapacitada o de la diversidad sexual. Demostrar cual fue el motivo del despido resulta complicado. Sin embargo, a veces las personas no quieren interponer una denuncia porque tienen temor, a ser despedidas, a sus propias familias, a ser señaladas, al rechazo social, se sienten tan vulnerables que no se atreven a denunciar. Es raro que alguien denuncie que la despidieron porque soy lesbiana*"[42].

La funcionaria entrevistada aclara que uno de los problemas más recurrentes que encuentran en las fiscalizaciones son denuncias por acoso, despidos, falta de cumplimiento del pago de prestaciones, falta de pago de cuotas al IGSS, entre otros. Las razones de denuncia de acoso pueden ser muy variadas y el término es tan amplio que puede ser interpretado de numerosas maneras. Por esto, la defensora aclara que al recibir la denuncia ellos vuelven a contactar a la persona, para aclarar ciertos puntos y obtener ampliaciones que puedan contribuir al caso. Sin embargo, en el concepto de acoso pueden quedar escondidas diversas formas de discriminación.

Dificultades estructurales para la promoción laboral de la población LGBT

La discriminación por orientación sexual o identidad de género también socava las oportunidades de desarrollo laboral. Las posibilidades de ascenso son muy remotas, y en ocasiones se termina por naturalizar y asumir que no es una aspiración realista.

"*Trabajé en un restaurante durante siete años, entré desde abajo y fui ascendiendo, llegué al puesto de asistente de gerente, estando allí se me vinieron muchas cosas encima. En la empresa siempre debíamos tener el pelo recogido, una redecilla, uniforme y gafete. Como yo soy Trans, sentían que no cumplía con esos requisitos y eso me fue causando problemas hasta el punto que me fui de ahí.*"

- Participante en grupo focal.

Una práctica no erradicada en los centros de trabajo es brindar información negativa a las jefaturas sobre empleados y empleadas considerados parte de la comunidad LGBT, a partir de la percepción del superior. Este recurso también se utiliza para discriminar por orientación sexual e identidad de género. Sin duda, esta práctica de discriminación no solo genera un ambiente hostil de trabajo y favorece el acoso laboral, sino que, además, frena las oportunidades de promoción laboral.

"*Otros compañeros empezaron a hablar de mí, criticando que yo estaba en ese puesto, que no me lo merecía, contrataron una supervisora y la mandaron a desesperarme, ella tenía que supervisar ocho tiendas y solo se mantenía allí conmigo, se estaba todo el día desesperándome*".

- Participante en grupo focal.

Insuficiencia e inadecuación de los mecanismos para denunciar la discriminación en el ámbito laboral

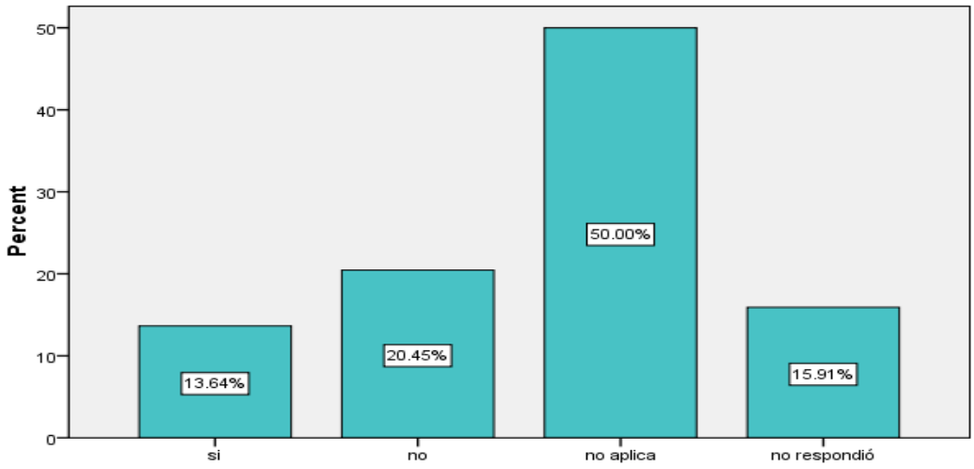
Guatemala ha ratificado instrumentos internacionales fundamentales para la prevención y la sanción de la discriminación. Sin embargo, el ordenamiento no establece mecanismos claros para atender y dar respuesta a las denuncias de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Pocas personas consultadas reportan haber denunciado una situación de discriminación y haber conocido la situación de otra persona que denunció. Son menos aun los casos de denuncia reportados que se han resuelto favorablemente para la persona violentada.

[41] Entrevista realizada el 17 de julio de 2018.
[42] Entrevista realizada el 20 de julio de 2018.

En las encuestas realizadas se indagó sobre si las personas que habían sufrido discriminación habían denunciado esos actos.

Gráfico 15
¿Denunció la discriminación?



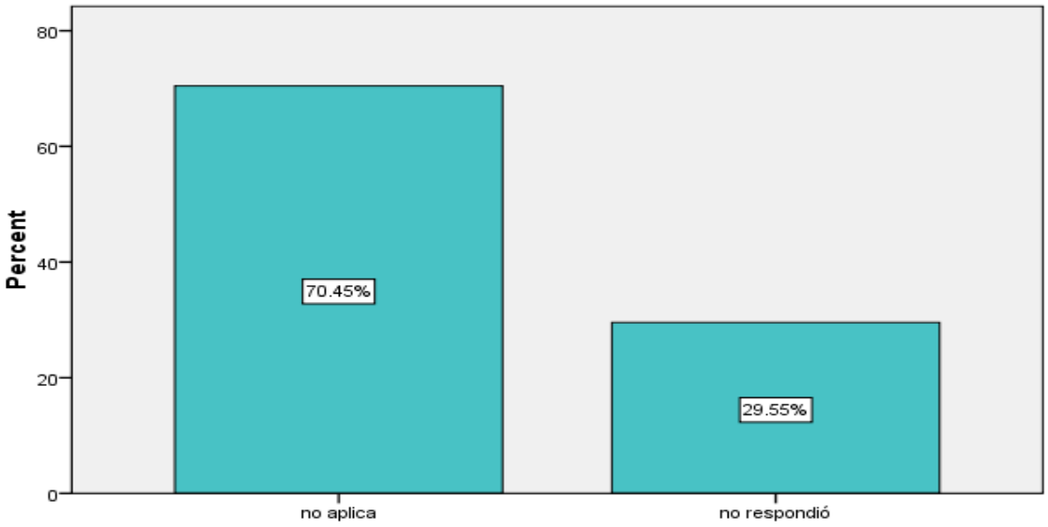
Fuente: elaboración propia

En la gráfica se encuentra la categoría no aplica, que como se ha venido reiterando, corresponde a las personas que afirmaron no haber sido discriminadas en sus trabajos. Un 15.91% no respondió y del resto, el 20.45% no denunció la discriminación y tan sólo el 13.64% lo hizo.

Al cuestionar cuáles fueron los resultados de la denuncia presentada la información obtenida fue la siguiente.

Gráfica 16

¿Cuál fue el resultado de la denuncia?



Fuente: elaboración propia

En el 70.45% de los casos no aplica, porque la gran mayoría de las personas están bajo dos supuestos: no reportaron discriminación o reportaron discriminación, pero no denunciaron. El resto se abstuvo de responder, posiblemente, por el alto nivel de impunidad en que permanecen los casos de discriminación.

> *"No puse denuncia porque cuando fui a recursos humanos, si yo ponía la denuncia iba a ser por gusto porque la persona que me estaba discriminando era familiar de los dueños".*
>
> - Participante en grupo focal.

Esta ausencia de mecanismos claros para interponer e investigar denuncias es un secreto a voces que podría

desestimular la búsqueda de justicia por parte de la población LGBT, generando implícitamente un ambiente de impunidad. A la falta de mecanismos eficaces para la denuncia se suma el temor en las personas LGBT a exponerse socialmente frente a un proceso de estas características. Otro temor que desestimula la denuncia es que se pueda volver en contra y, lejos de restituirle derechos, termine por exponerle a más violencia y discriminación en el espacio laboral y fuera de él.

"*En ese tiempo no se oían organizaciones, ni derechos de la comunidad gay, lo que hice fue desesperarme y renunciar. ¿Por qué te vas? porque mucho molestan, si te quedas solo te cambian de lugar. Hay muchos maltratos y burlas, por eso renuncié*".

- Participante en grupo focal.

Hay una falta de mecanismos adecuados para la denuncia. Cuando alguien de la comunidad LGBT sufre un despido debido a discriminación por su orientación sexual o identidad de género, los espacios para denunciar no son los adecuados, porque no guardan la privacidad debida, que permita que la persona exprese las posibles causas que originaron su despido:

"*No se da esa atención adecuada y personalizada. No hay recurso humano ni materiales para atender en forma confidencial a las denuncias. No se genera un ambiente para que haga correctamente la denuncia en específico. No se atreven a decir que derecho se está afectando y por qué. No se da una atención adecuada por falta de recursos humanos, infraestructura, logística y financiera*"[43].

Todos estos factores inciden en que no existe un ambiente confidencial, ni confiable en que la persona pueda expresar los pormenores que pudieron originar el despido, la situación de discriminación u otro factor que pueda ser útil para la identificación adecuada de la denuncia. Además, de que no existe una adecuada identificación de casos de personas LGBTI.

La Defensoría de la Diversidad Sexual compartió que durante abril de 2015 realizaron acciones de monitoreo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social[44]. En esas visitas advirtieron la falta de mecanismos para el registro de casos de personas LGBT que hubieran sido víctimas de un despido injustificado o de violaciones a sus derechos laborales. Derivado de ello recomendaron adecuar los instrumentos para que se pudiera identificar a la población y se pudieran añadir nuevos campos de estudio a las causales de despido, con el objeto de visibilizar los casos en los que este se producía por discriminación hacia la persona derivada de su orientación sexual e identidad de género.

Derivado de estas acciones, en 2016 se modificó el Sistema de Estadísticas Laborales de la Inspección de Trabajo (SELIT) y se realizaron recomendaciones para capacitar a los inspectores de trabajo para su correcto funcionamiento. Sin embargo, en la solicitud presentada al Ministerio se informó que no cuenta con estadísticas desagregadas[45] por orientación sexual e identidad de género. Por lo que habría que evaluar la implementación de estos cambios y la incidencia de este tipo de denuncias.

Además del sistema formal de denuncias, cada institución debe contar con su propio sistema porque hay ciertos casos que pueden tratarse a nivel administrativo. En el INTECAP cualquier queja o denuncia de discriminación debe ingresar por el área de información y se tienen cuatro días para su resolución, siempre que se haya cometido por docentes o personal del INTECAP. Luego, se traslada al área donde sucedió el hecho. Si el caso se suscitó en el marco de relaciones entre compañeros rige el normativo del reglamento del participante y cuando este se agota se decide el traslado a otras unidades.

[43] Entrevista realizada el 20 de julio de 2018.

[44] Unidad de Información Pública de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos. Solicitud de acceso a la información UIP.PDH-646-2018. Guatemala, 20 de julio de 2018.

[45] Unidad de Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Resolución número 11130010-000-9001-2018-320. Guatemala, 31 de julio de 2018.

Conclusiones

1. A partir de las entrevistas, encuestas y grupos focales realizados, se constata que la discriminación contra las personas LGBT está presente en todo tipo de ambientes y espacios laborales. No se han identificado en este estudio sectores u ocupaciones que en la práctica estén libres de homolesbotransfobia.

2. La discriminación que socava la inserción y las condiciones de inserción de las personas LGBT en el trabajo inicia mucho antes de que las personas ingresen al mercado laboral. Con frecuencia, los derechos de las personas LGBT a una inserción laboral no discriminatoria son violentados desde el sistema educativo. En esta etapa esencial para adquirir las competencias necesarias para acceder en el futuro a empleos de calidad, las agresiones que sufren las mujeres Trans son especialmente virulentas. El rechazo explícito, el acoso y las agresiones físicas y verbales que sufren por parte del profesorado y el alumnado en muchas ocasiones expulsan a las mujeres Trans del sistema educativo.

3. Se constata la interseccionalidad entre la discriminación de género y la discriminación por orientación sexual. Muchas mujeres lesbianas entrevistadas sienten que en el ámbito laboral son doblemente discriminadas: primero, como mujeres; y, además, por ser lesbianas. La vigencia de esta interseccionalidad también se evidencia en aspectos como la menor visibilidad en los espacios organizados de personas LGBT de quienes han nacido y han sido socializadas primariamente como mujeres.

4. En la cultura laboral guatemalteco la buena apariencia física es un valor de mucho peso y se exige adecuarse a ciertos cánones establecidos, que son diferenciados para mujeres y hombres. El rechazo contra las personas que no se atienen a estos cánones es fuerte. En el ámbito laboral, esta sanción social se convierte en un filtro de selección no declarado y disfrazado tras los códigos de vestimenta, ya que, por ejemplo, una mujer Trans no es aceptada por su apariencia, aunque cumpla con el código de vestimenta establecido para las mujeres.

5. Otro factor clave, que va más allá de la apariencia, tiene que ver con que la orientación sexual y la identidad de género sean o no públicas. En los espacios laborales existe poca tolerancia a que las personas LGBT puedan serlo abiertamente. Frecuentemente se manifiesta que en realidad no importa si lo son mientras no lo digan o no se sepa. Esto y la certeza de que declararse abiertamente Gay, Lesbiana, Bisexual, Trans implica altos riesgos de discriminación y estigmatización conlleva que muchas personas LGBT opten por mantener oculta su orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo.

6. Se coloca a las personas LGBT en una disyuntiva perversa en la que deben elegir entre el derecho al trabajo y el derecho a la identidad propia. Incluso se llega a culpar a quienes sufren discriminación con el pretexto de que podrían evitarla ocultándose. Aquí radica uno de los mitos más fuertemente arraigados sobre discriminación laboral contra las personas LGBT: que pueden elegir no ser discriminadas si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad.

7. Existen, además, otros filtros informales que impiden el acceso de las personas LGBT al empleo. En este sentido, las empresas recurren con cierta frecuencia a mecanismos para conocer la vida privada de quienes se postulan a un empleo. Así, a la hora de tomar decisiones se tienen en cuenta aspectos que no tienen que ver con las capacidades y las competencias de la persona para desempeñarse en el puesto solicitado. Esto se presta a situaciones de discriminación de diversas formas; en particular, por orientación sexual e identidad de género. Además de violar los derechos de las personas, las empresas estarían desaprovechando potencial y talento humano sobre la base de prejuicios sociales.

8. Buena parte de las expresiones de la discriminación que viven las personas LGBT en el ámbito laboral son naturalizadas por superiores, por compañeras y compañeros de trabajo e incluso en ocasiones por quienes las sufren. Las personas LGBT que son objeto de burlas y chistes frecuentemente restan importancia a estos hechos, y mediante esta estrategia tratan de sentirse parte del grupo.

9. Se constata que los mecanismos para proteger a las personas LGBT de la discriminación no son ni suficientes ni adecuados. El accionar institucional desde instancias como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Procuraduría de los Derechos Humanos ha sido hasta la fecha muy limitado, y las personas afectadas no sienten que la denuncia sea una vía que contribuya a la restitución de sus derechos. Esto da cuenta de la urgencia de generar mecanismos específicos que respondan a las necesidades de esta población.

10. La discriminación laboral tiene repercusiones fundamentales en la vida de cualquier persona y puede llegar a privarla de su medio de vida.

Anexo 1. Síntesis de la situación laboral de las personas LGBT en Guatemala a partir de los hallazgos en grupos focales

Primer grupo focal, 03 de septiembre de 2018				
Manifestaciones de la discriminación	**Respuesta ante la discriminación**	**Obstáculos para la inclusión laboral o productiva**	**Estrategias de resiliencia de la comunidad**	**Propuestas de acciones de impacto**
• Desprestigio a sus negocios o actividades laborales argumentando que son portadores de VIH por pertenecer a la comunidad LGBT. • Estigma y discriminación generalizada relativa a la creencia de que los miembros de la comunidad LGBT son portadores de VIH. • Discriminación o burlas en ámbitos públicos. • Negación de oportunidades laborales y/o educativas por su pertenencia a la comunidad. • Cuestionamientos sobre su orientación sexual en los procesos de reclutamiento de personal y realización de exámenes de salud obligatorios, de acuerdo con las respuestas del	**Respuesta pasiva, falta de denuncia:** • Porque la denuncia surge desde la familia u otros círculos cercanos • Porque deviene de jefes o figuras de autoridad • Por miedo a represalias • Por temor a la violencia • Reacciones de defensa inmediatas ante la discriminación. **Presentación de denuncia:** • Por empoderamiento • Por contar con apoyo jurídico y organizacional	• Falta de educación y profesionalización que es un requisito indispensable para cualquier trabajo • Falta de avales o certificados de los conocimientos con que se cuenta • Falta de deseos de superación • Presiones para cambiar o modificar su identidad a cambio de la aceptación en los procesos de reclutamiento laboral • Drogadicción y alcoholismo	• Trabajo doméstico • Trabajos ocasionales • Creación de colectivos para la defensa de sus derechos • Inactividad laboral cuando se cuenta con el apoyo de la familia • Trabajo sexual	• Informar a las personas sobre la comunidad ya que hay mucho desconocimiento • Crear una mesa técnica y hacer reuniones con empresarios e incluir a otros grupos que son adversos pero que tienen poder económico y político como la iglesia cristiana y diferentes sectores del gobierno

formulario, entre ellos el de VIH. • Presión de parte de la familia para ocultar su identidad. • Acoso sexual • Violencia de pandillas.				
• "Tuve comedores y puestos de helados, pero no me compraban nada por la discriminación. La gente pensaba que estaba contaminado. Tuve problemas en un comedor, las compañeras dijeron que no los llevaran a comer porque era VIH positivo" • "(…) a una persona del área de producción, le preguntaron su orientación sexual y la mandaron a hacerse una serie de exámenes, entre ellos el de VIH y otros. Preguntaban en un formulario y dependiendo de lo que la persona respondía había ciertos chequeos obligatorios".	• "Cuando pedí empleo lo primero que recibí fueron presiones. Si no actúa se tiene que aguantar y si enfrenta al jefe este se va contra la razón. Si denuncia no la toman en cuenta, dicen que faltó, que no llega, hasta mandan a poner cosas en los lockers, para denunciarla por robo".	• "(…) falta de capacitación, ni estudio, ni cursos. Si uno no es graduado y no tienen cierto nivel, incluso para hacer limpieza piden cursos"	• "De cuatro años para acá su vida ha cambiado bastante, no ha tenido trabajo fijo, se ha prostituido. Tiene dos amigos que le dan lavado de ropa y limpia casas para poder sobrevivir".	• "hay muchas personas que no saben de la comunidad, podrían informárseles más y que le den la oportunidad no importando su apariencia y género. Hay mucha falta de información sobre nosotros". • "Propongo una mesa técnica a nivel empresarial, de los cabezones, gerentes, auxiliares, enfrentar de que existimos y vivimos. Chicos gais, bisexuales, más con las chicas trans"
Segundo grupo focal, 04 de septiembre de 2018				
Manifestaciones de la discriminación	Respuesta ante la discriminación	Obstáculos para la inclusión laboral o productiva	Estrategias de resiliencia de la comunidad	Propuestas de acciones de impacto

• Acoso y burlas de parte de compañeros laborales. • Sanciones indirectas o directas derivadas de su identidad, tales como referencias negativas en el trabajo, la falta de otorgamiento de un puesto o ascenso, etc. • Discriminación por expresión de género. • Despido indirecto • Segregación en el trabajo. • Acoso sexual de parte de superiores jerárquicos. • Maltratos y burlas de parte de familiares. • Burlas y acoso en el vecindario. • Incidentes de violencia y agresión.	• Poner distancia, establecer relaciones de respeto. • Establecer límites a las personas que los acosan. • Advertirles a los acosadores que podrían ser denunciados por sus actitudes de discriminación. • Humillarse y suplicar. Respuesta pasiva, falta de denuncia, debido a: • Miedo a represalias o sanciones • Miedo a malas referencias en el futuro • Falta de conocimiento de la ley y sus derechos	• La discriminación • La religión • La forma de vestir • Las exigencias por las empresas que implican cambiar su identidad. • Actitudes anticompetitivas y hostiles de otros miembros de la comunidad con quienes trabajan. • Comportamientos inadecuados de parte de los integrantes de la comunidad en espacios públicos.	• Responder con sarcasmo e indiferencia ante comentarios discriminativos o imprudentes, sin dejarse afectar. • Humillarse ante figuras de autoridad. • Trabajo sexual	• Educación • Sensibilización al personal de las instituciones públicas • Empoderamiento para la comunidad LGBTI
• "(…) decían que no se juntara con ella porque era lesbiana y yo no les ponía mucho coco. Después se enteraron de que yo era gay y nos hacían a un lado, pero siempre me gustaba compartir con la persona que era lesbiana, porque de	• "Si empieza a bromear uno mismo se está faltando el respeto, te toman de chiste o burla, es difícil en ese sentido". • "(…) cuando se enteraron de que yo era lesbiana porque dejé abierto mi Facebook	• "A mí me gustaría estar en una empresa donde libre de discriminación y donde la capacidad pese más que la apariencia y se valore más que el género" • "Cuando me pasé de día al trabajo sexual, fue duro porque entonces sufríamos las burlas de todo mundo, más que uno anda de corto, entonces era	• "Es bien molesto porque siempre lo hacen para ofenderlo, uno tiene que ser sarcástico y con más sarcasmo contestarles, porque es molesto cuando las personas son sumisas y las hacen sentir mal con algún comentario o una acción"	• "Educación general y empoderamiento para la comunidad. Conocer nuestros derechos para no ser vulnerados, independientemente somos seres humanos tenemos derechos. No conocemos nuestros derechos, no nos empoderamos, cualquiera nos

nada me sirve discriminar” • “Mis compañeros me respetaban, pero un día me llegó a traer mi pareja, se dieron cuenta, me tomaron fotos, se lo mandaron a mi supervisor y no me ascendieron a encargado, me hicieron la vida imposible hasta que renuncié” • “Cuando una persona es muy amanerada inmediatamente la comienzan a discriminar”. • “al siguiente año de ser mensajero se dio cuenta que era gay. Me empezaba a manosear, me mandó a llamar a su oficina y me dijo que conocía gente que darían buena plata por estar conmigo porque estaba joven. Yo ya me había planeado un futuro con ese trabajo dentro del Congreso y si lo dejaba, se me iba a venir abajo todo mi futuro, tuve que dejar de trabajar y me sentí muy mal. En ese momento me di a respetar, pero me costó mucho	empezaron las burlas de mis compañeros y jefe inmediato. Les paré el carro y les dije que ya, a los días la misma situación, les dije que los iba a demandar porque realmente estaban invadiendo mi privacidad, el acoso, las bromitas y el cuchucheo, terminamos el proyecto todos juntos. Pero ya no pasó a más porque no le di lugar, a mí me contrataron para llevar costos, no para andar ligando con nadie”	bien difícil, inclusive con las demás compañeras, era muy difícil trabajar, porque cuando uno llega a un lugar lo quieren sacar porque saben que es la competencia” • “(…) hay escenas en las que nosotros mismos damos la pauta de que sucedan estos casos. A nosotras mismas nos ha faltado educación para comportarnos, entonces damos la pauta a que sucedan este tipo de casos”.		discrimina y damos la vuelta porque no sabemos hasta donde poner un alto”.

volverme a recuperar".				
				Tercer grupo focal, 05 de septiembre de 2018
Manifestaciones de la discriminación	Respuesta ante la discriminación	Obstáculos para la inclusión laboral o productiva	Estrategias de resiliencia de la comunidad	Propuestas de acciones de impacto
• Malas referencias laborales basadas en motivos arbitrarios • Hostigamiento y supervisión constante injustificada • Burlas y acoso de parte de compañeros de trabajo, de superiores jerárquicos y de sus familiares • Quejas discriminatorias de parte de los clientes • Negación de oportunidades de trabajo	• Renuncia al trabajo • Por desesperación • Por maltratos	• Discriminación • Falta de aceptación a su identidad • Forma de ser y forma de vestir • Por la disconformidad entre sus documentos de identidad y su apariencia	• Ocultamiento de su identidad o expresión de género.	• Información acerca de las capacidades de las personas de la comunidad LGBTI • Protocolos de atención a personas de la comunidad LGBTI • Acciones de incidencia de persona a persona

• "Otros compañeros empezaron a hablar de mí, criticando que yo estaba en ese puesto, que no me lo merecía, contrataron una supervisora y la mandaron a desesperarme, ella tenía que supervisar ocho tiendas y solo se mantenía allí conmigo, se estaba todo el día desesperándome" • "(…) trabajé en maquilas y sufrí maltratos verbales, burlas, cuando me levantaba o iba al baño me tiraban conos, pedazos de tela, o cuando había formaciones de varones y mujeres, yo no estaba tan declarada, pero decían ella que pasara en medio y todos se empezaban a reír" • "Ellos se reservaban contratar a personas porque nosotros traemos una gran problemática porque a la hora de ser discriminados demandamos, por lo que se reservaban contratar, porque no les convienen que a	• "No puse denuncia porque cuando fui a recursos humanos, si yo ponía la denuncia iba a ser por gusto porque la persona que me estaba discriminando era familiar de los dueños". • "En ese tiempo no se oían organizaciones, ni derechos de la comunidad gay, lo que hice fue desesperarme y renunciar. ¿Por qué te vas? porque mucho molestan, si te quedas solo te cambian de lugar. Hay muchos maltratos y burlas, por eso renuncié".	• "En empresas y lugares de trabajo existe discriminación, no puedo llegar así a buscar trabajo a una empresa, no tenemos plaza o puedes venir otro día, llenas la solicitud y se perdió y nunca me van a llamar" • "(…) por nuestro comportamiento, personalidad muy fuerte que sacamos cuando estamos en confianza y en ambiente, tal vez si llegamos a un lugar no nos comportamos de la manera, si empezamos a relajear (…)"	• "Fuimos a un lugar a pedir trabajo para agentes de seguridad, pero a la hora de hablar, nos dijeron para policías de seguridad, disculpen, pero el coronel cuando los mire los va a mandar a volar, por más que intentáramos aparentar otra cosa se miraba". • "(…) pero si sos hombre, ¿por qué utilizas maquillaje y tenés el cabello largo?, hay cierta discriminación a la hora de la entrevista, porque fue lo primero que me preguntaron, por eso ahora trato de no ir maquillado".	• "Informar a todo el gremio laboral para que teniendo información sepan de lo que uno es capaz. Cómo actuar a la hora de que una persona LGBTI llegue a solicitarles trabajo" • "(…) las que tenemos que hacer el cambio somos nosotras mismas, informarle a mi amigo, mi familia, quien tiene que ver mi cambio para ser aceptado soy yo. Informarme yo y a mis familiares cercanos para que vaya corriendo como una cadena y podamos romper la discriminación"

la hora de que alguien discrimine o pase algo nosotros demandemos a la empresa. Se reservan a contratar a personas de la comunidad”.				

Anexo 2. Programas sociales de capacitación, emprendimiento y/o empleabilidad con que cuentan el MIDES, el MINTRAB y el MINECO.

Entidad	Nombre del programa	Descripción general	Requisitos generales/ población objetivo
Ministerio de Desarrollo Social Viceministerio de Protección Social	Transferencias monetarias condicionadas educación y salud (Mi bono seguro)	Es un programa de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) que promueve la demanda de los servicios de salud y educación, por las familias usuarias del programa; además de la promoción del desarrollo infantil temprano, matrícula,	*Características de las familias de las TMC de salud y educación:* • Familias en situación de pobreza y pobreza extrema con especial atención a zonas rurales excluidas

		asistencia y permanencia escolar, de niños/as y adolescentes de 6 a menores de 15 años. Los tipos de TMC son: • De salud • De educación • Por discapacidad • Por estado de calamidad pública • Programa para la atención de niñas y adolescentes embarazadas o madres víctimas de violencia sexual menores de 14 años.	• Familias con hijos e hijas de 0 a menores de 15 años • Mujeres gestantes o en periodo de lactancia • Grupos de especial atención que por su situación de vulnerabilidad lo requieran • De nacionalidad guatemalteca
	Transferencias condicionadas de alimentos (Bolsa de Alimentos)	Programa de carácter temporal que consiste en la acreditación de Q250.00 mensuales canjeable exclusivamente por alimentos de la canasta básica en distintas tiendas cercanas a la población, a familias vulnerables por la situación de pobreza y/o crisis que enfrentan y que habitan en zonas de riesgo urbano del departamento de Guatemala. Además, se entrega a personas con discapacidad, adultos mayores sin protección social y familias que sufren de situaciones que les limitan su acceso a alimentos.	• Llenar la boleta de registro de usuarios del programa, suministrando información veraz sobre su nivel socio económico e incluyendo su huella dactilar, fotografía y datos del documento de identificación. • Proporcionar fotocopias de las partidas de nacimiento de hijos(as) menores, código de la escuela a la que asisten y código personal que se le ha asignado como alumno. • Asumir el uso adecuado de la Tarjeta y participar en los procesos de sensibilización y consejería de manera proactiva.
	Beca empleo	Su fin es propiciar a los adolescentes y jóvenes, condiciones que faciliten su acceso a fuentes de ingreso económico y/o productivo, potencializando sus capacidades para realizar un arte, profesión u oficio. Comprende el programa mi primer empleo que contempla las siguientes fases: 1) Jóvenes aprendices 2) Jóvenes formados 3) Jóvenes empleados	• Jóvenes de 16 a 21 años aprendices de un oficio • Que complete una práctica concreta en determinado puesto de trabajo en una empresa • Que complete la capacitación en el INTECAP
	Beca de educación media y superior	Este programa consiste en la entrega de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) con carácter temporal, a las familias	• Familias en situación de pobreza y pobreza extrema, con especial atención a zonas rurales excluidas.

		que no cuentan con recursos económicos para que sus hijos en la edad de la adolescencia y/o juventud, ejerciten su derecho de acceso a la educación y se establezcan condiciones que permitan que este grupo poblacional, asista, permanezca y apruebe el ciclo básico y diversificado del sistema escolarizado del país. Es requisito fundamental que los usuarios del programa demuestren estar matriculados en un centro escolar en el que cursan su ciclo básico o diversificado y anualmente presentar la certificación del 90% de asistencia promedio a la escuela; así como la certificación de haber sido promovido al grado inmediato superior para el cual fue otorgada la beca. El monto de Mi Beca Segura es variable y está vinculado al ciclo escolar para el que se otorga, pudiendo llegar en los casos que así lo ameriten, hasta los estudios universitarios.	• Familias con hijos de 12 a 24 años cumplidos. • Mujeres adolescentes y jóvenes en situación de pobreza del área rural-urbana, para facilitarles a través de su formación escolarizada, la adquisición de herramientas que les apoyen a romper el círculo de violencia económica, social y cultural que enfrentan.
	Becas artesano	Es la intervención que busca dotar de capacidades a las familias artesanas para la elaboración de tejidos, con diseños aprobados por tiendas y comerciantes del extranjero con la finalidad de lograr una exitosa comercialización de productos nacionales en el mercado exterior. Consiste en una Transferencia Monetaria Condicionada de Q.400 mensual durante seis meses, a cambio de capacitarse para mejorar la elaboración de sus tejidos. El 90% de usuarios de esta modalidad de entrega de Transferencias Monetarias Condicionadas, son las mujeres, considerando la intervención como una acción afirmativa que, potencializa la autonomía económica, cultural y política de las mujeres, como agentes de cambio en el impulso del desarrollo social.	---*

	Mi comedor seguro	Brinda raciones de comida nutritiva, balanceada e higiénica a bajo costo. La prestación del servicio tiene un carácter inclusivo y proporciona especial atención a personas adultas mayores, personas indigentes y en general a todas aquellas que lo necesiten por enfrentar una situación de crisis particular.	Ser personas vulnerabilidades en situación de pobreza, pobreza extrema, desnutrición, enfermedades crónicas, emergencia y/o crisis.
	Jóvenes protagonistas	Es un programa de formación alternativa y extraescolar, que se implementa en los edificios que ocupan las escuelas del Ministerio de Educación y otros espacios disponibles en las comunidades. El reto es promover el aprovechamiento del talento artístico, deportivo, social y cultural de los adolescentes y jóvenes; al mismo tiempo que busca fomentar valores y principios, basados en la integración familiar, el apoyo mutuo, la amistad, la concordia y la paz, entre otros. Los talleres son: • Música • Baile (variado) • Break Dance • Deportes (variado) • Karate • Tenis de mesa • Ajedrez • Pintura • Manualidades • Computación • Idiomas mayas • Inglés • Belleza	• Adolescentes y jóvenes comprendidos de 12 a 24 años, vulnerabilidades por su condición de exclusión, pobreza y riesgo social. • Residentes a lugares próximos a centros donde se implementa el programa.
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Servicio Nacional de Empleo	Su objetivo es contribuir a elevar los niveles de ocupación de los guatemaltecos a través de procesos efectivos de intermediación laboral que faciliten el encuentro permanente de la oferta y la demanda de empleo; orientando laboralmente a los trabajadores para identificar sus capacidades	Población objetivo: • Trabajadores desempleados o subempleados, nuevos o cesantes, que buscan colocarse en un puesto de trabajo de acuerdo con sus habilidades, conocimientos, experiencia y formación académica o empírica.

		y vincularlos favorablemente con los empleadores o para derivarlos a servicios empresariales o sociales facilitándoles información pertinente. Servicios que prestan: • Orientación laboral para la búsqueda de empleo de manera personalizada y a través de talleres institucionalizados y externos • Promoción de empleo: acercamiento con el sector empresarial para la captación de vacantes • Intermediación laboral: vinculación de personas que buscan empleo con los empleadores que lo ofrecen • Ferias y quioscos de empleo • Derivación a servicios educativos y de formación técnica	• Trabajadores empleados que buscan mejorar sus condiciones laborales actuales y aspiran a un mejor puesto de trabajo. • Empleadores del sector privado y público que requieran trabajadores con las capacidades idóneas para la cobertura de sus puestos vacantes, incluyendo de manera especial a la micro y pequeña empresa formal. • Emprendedores o potenciales emprendedores. Intermediación laboral: • Inscripción en el Portal Electrónico de Empleo (bolsa de trabajo) • CV actualizado • Constancias de estudios • Constancias laborales (si aplica) • Antecedentes penales y policiales • Carta de recomendación personal Orientación laboral (talleres institucionales): • Ningún requisito, se publica el calendario de actividades y temas en la página oficial del MINTRAB Orientación laboral (talleres externos): • Solicitud dirigida a la Dirección General de Empleo, solicitando tema y proponiendo lugar, fecha y cantidad estimada de participantes.
	Programa de formación y capacitación técnica para el empleo	La Política Nacional de Empleo Digno establece un conjunto de responsabilidades y funciones de competencia de la Sección de Formación y Capacitación para el Empleo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La sección cuenta con el "Programa de capacitación técnica para el empleo" el cual consiste en brindar oportunidades de capacitación a	• Personas de ambos sexos • De 16 a 65 años • Saber leer y escribir • Personas desempleadas, subempleadas, en búsqueda del primer empleo • Jóvenes que no trabajan, ni estudian • Personas con discapacidad

		jóvenes y adultos de todo el país, especialmente a los pertenecientes a grupos vulnerables para reforzar sus habilidades y competencias para una adecuada inserción al mercado laboral.	• Personas retornadas migrantes Las becas se otorgan en grupo y es necesario presentar un escrito que contenga la siguiente información: justificación, descripción de la capacitación solicitada, perfil del grupo, lugar, propuesta de fechas y horarios estimados.
Ministerio de Economía Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa	Programa Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	El objetivo del programa es contribuir en la disminución de los niveles de pobreza, a través de la generación de ingresos y empleo productivo, haciendo llegar los recursos financieros a los sectores de la microempresa, pequeña y mediana empresa. El programa canaliza servicios financieros por medio de instituciones financieras no reguladas tales como: asociaciones, fundaciones, organizaciones no gubernamentales, asociaciones, cámaras gremiales y cooperativas, actuando como intermediarias financieras para la colocación de créditos a empresarios propietarios de microempresas, pequeñas y medianas empresas. El programa también cuenta con servicios de desarrollo empresarial, entre los que se encuentran: • Emprendimiento y proyecto micro franquicias • Empresarialidad • Ferias y encuentros comerciales • Cadenas de valores • Sedes regionales MIPYMES • Dinamización económica local • Programa OVOP • Centros Promipymes • Programa MIPYME proveedora del Estado	Son sujetos de los servicios financieros a través de las instituciones financieras no reguladas: • Empresarios individuales • Grupos solidarios • Grupos de empresarios legalmente constituidos, integrados por microempresas, pequeñas y medianas empresas • Emprendedores Los requisitos específicos son establecidos por cada entidad de servicios financieros.
	Programa de empleo y educación vocacional para	El programa realiza acciones con actores claves del país, con el objetivo de mejorar las	Población joven de todo el país comprendida entre 14 y 29 años con enfoque de género,

	jóvenes en Guatemala-Programa Empleo Juvenil	condiciones de vida de jóvenes (hombres y mujeres) al brindarles oportunidades de trabajo de calidad. Específicamente por medio del impulso de procesos coordinados y alianzas estratégicas con entidades públicas, privadas (empresas, organizaciones no lucrativas) y la academia, con una cobertura nacional y acciones específicas a nivel local (municipio-comunidades).	equidad, sostenibilidad ambiental y poblaciones indígenas del área rural.
	Programa de competitividad	Se orienta en el reforzamiento de las instituciones públicas que contribuyen a mejorar la competitividad en materia de medidas sanitarias y fitosanitarias, así como calidad y acceso a mercados, por medio, por un lado, del fortalecimiento del Sistema Nacional de la Calidad y de las instituciones responsables de las medidas fitosanitarias. El cumplimiento de los requisitos de mercado y, por otro, del fortalecimiento del entorno de negocios y de facilitación del comercio para MIPYMES y cooperativas.	---
	Programa tejiendo alimentos, proyecto mujer	Tejiendo alimentos y proyecto mujer son una iniciativa del Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa que, en colaboración con diferentes entidades del sector público y privado, apoya a las poblaciones artesanales de los departamentos más desfavorecidos del país. Con una estrategia de encadenamientos productivos y alianzas estratégicas con diferentes entidades del sector público, privado y de cooperación internacional, este programa trabaja con municipios con los índices de desnutrición y otras problemáticas sociales y/o naturales a nivel nacional, desarrollando colecciones de productos decorativos y accesorios personales, con altos estándares de diseño y de calidad siguiendo los estándares del mercado internacional.	---

		El resultado ha sido la generación de fuentes de trabajo sostenibles para los artesanos en los municipios atendidos quienes, con una mejora en sus ingresos, mejoran el nivel de vida de sus familias y comunidades.	

*La entidad que proveyó la información no proporcionó información específica al respecto.

Fuentes:

- Unidad de Información Pública del Ministerio de Economía. Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña Empresa y Mediana Empresa del Ministerio de Economía. Resolución UIP-MINECO-208-2018. Guatemala, 08 de agosto de 2018.
- Unidad de Información Pública y Gobierno Abierto del Ministerio de Desarrollo Social. Resolución MIDES-UIPGA-0055-2018/oacp. Guatemala, 05 de octubre 2018.
- Unidad de Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Resolución número 11130010-000-9001-2018-320. Guatemala, 31 de julio de 2018.