

# EMPLEO: OTRA DEUDA PARA LA POBLACIÓN LGBTIQ+

**EL TRABAJO DIGNIFICA.** Este es un concepto acuñado que, desde los promotores de empleos que rayan en la esclavitud, hasta los más férreos defensores de mejores condiciones laborales en grandes organizaciones, usan.

Independientemente de quien lo diga, es cierto, el trabajo dignifica. Este supone una herramienta de supervivencia, una brújula en la experiencia humana y un motor del desarrollo personal y comunitario. Da una oportunidad a los seres humanos de usar nuestro esfuerzo intelectual y físico para convertirlo en una pieza que mueva hacia delante el engranaje social.

Por ello, causar, preservar las condiciones o rendirse ante los contextos que impiden el desarrollo de habilidades, accesos, capacidades y ofertas de todas las personas es afectar su dignidad. Es una injusticia.

Los seres humanos experimentamos realidades específicas y particulares en el contexto laboral actual. Resulta complejo determinar cada situación adversa, especialmente en trabajos periféricos del sistema o que se ocultan tras el tabú y el estigma. Sin embargo, a través de la investigación se revelan problemáticas que pueden agruparse para encontrar soluciones conjuntas que generen un beneficio generalizado.

Uno de estos grupos está conformado por la población LGBTIQ+, vulnerable e invisibilizada en la realidad nacional: los datos sobre sus necesidades son ínfimos.

En países como Guatemala —en el que la voluntad política es el mayor impulso para desarrollar programas, legislación y procesos—, el interés por generar un espacio que aborde y resuelva de manera sostenible las condiciones laborales de la población LGBTIQ+ es prácticamente inexistente.

Ante esto, quienes pertenecemos a esta población vemos nuestras opciones reducidas, ya que no encontramos una manera de alzar la voz, ni contamos con herramientas institucionales para crear un espacio de incidencia que mejore nuestro contexto laboral.

**Las personas LGBTIQ+ somos trabajadoras, independientemente de si recibimos remuneraciones dignas por ello.**

Desde hace ya un siglo, el primer día de mayo se celebra el Día del Trabajo y es oportuno recordar que no hay trabajo sin trabajadoras y trabajadores. Cada mente que ejerce una labor vive una realidad diferente porque somos una sociedad enriquecida por la diversidad. Valorarla es una virtud que deriva en el máximo provecho del potencial de todas las personas y que, a su vez, resulta en la construcción de una mejor sociedad. Ese es el objetivo.

Pero en la diversidad también debemos hablar sobre el concepto del trabajo, que está atravesado por el colonialismo, el racismo, la misoginia, el capitalismo y el capacitismo. Debemos ampliar esta conversación de forma crítica para que todas las personas sean incluidas. Dignificarnos, realmente.

## **LOS DATOS: GENERALES Y ESCASOS**

Para nuestra interpretación, tomamos como base la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del Instituto Nacional de Estadística (INE), presentada en noviembre de 2019. Pero, la probabilidad de que estos datos hayan cambiado de manera atípica debido a la pandemia de COVID-19 es alta. En 2020 no se realizó una nueva encuesta.

Durante ese año, la crisis de salud no solo cambió radicalmente la forma de vida y socialización humana, sino reveló cruelmente la población más vulnerable en el sistema laboral guatemalteco: los empleados considerados como “no esenciales”, y quienes se dedican a la economía informal y a los oficios de subsistencia.

De acuerdo con los datos del INE, Guatemala cuenta con 12.5 millones de personas en edad de trabajar. De ellas, solo el 59% es población económicamente activa, unos 7.4 millones de personas. Con base en ellas, se calcula un 98% de población ocupada (unas 7.3 millones) y 2% desempleada (146,000). En la población ocupada se incluye el 6.5% en subempleo (305,500 personas).<sup>1</sup>

Contar con una tasa de desempleo del 2% de la población económicamente activa es contrastante con la realidad laboral de las personas guatemaltecas. Sin embargo, el INE justifica esta cifra convenientemente baja, al no incluir a quienes se desempeñan dentro de la economía informal. Estas personas conforman el 65.3% de la población económicamente activa, una mayoría que no ha cambiado sustancialmente durante años.<sup>2</sup>

También es importante mencionar que el subempleo visible triplica el desempleo hasta alcanzar un 6.5% de la población ocupada. Esto se explica con el análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): «En muchos países, el problema del subempleo es tan grave, o incluso peor, que el del desempleo. Las personas pobres, especialmente en los países en desarrollo, donde las redes de protección social suelen ser limitadas, no pueden permitirse estar desempleadas y están, por ende, obligadas a realizar actividades económicas que no son muy productivas y proporcionan escasos recursos.(...) Algunos pueden verse atrapados en formas de empleo que, si bien son de larga duración, tienen carácter precario o peligroso, y aunque a la mayoría no se le clasifica como desempleados, su situación suele ser tan grave como la de estos.»<sup>3</sup>

La ENEI también revela que la mayoría de las personas ocupadas a nivel nacional alcanzaron un grado de educación media. Pero, en el área rural, la educación solo es primaria. Además, una fuerza laboral del 14.1% no contó con acceso a formación y se ven obligados a subsistir de la agricultura y la economía informal para alcanzar un ingreso promedio mensual de Q1,505.<sup>4</sup>

Estos datos incluyen a las personas LGBTIQ+, pero debemos entender que nuestra situación laboral depende de importantes factores como si en nuestras familias o comunidades nos negaron educación

1. Instituto Nacional de Estadística. Principales Resultados, Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2-2019. Guatemala. 2020. Página 4.

2. Ibid. Página 6

3. Oficina Internacional del Trabajo. Hacia el Derecho al Trabajo, Una Guía para la Elaboración de Programas Públicos de Empleo Innovadores. Ginebra, Suiza. 2014. Página 7.

4. Ibidem. Página 12.

y vivienda debido a nuestra identidad y sexualidad; si evitamos espacios educativos o laborales por violencia física o psicológica y si la cultura predominante en nuestros entornos fue violenta y no se nos permitió vivir libremente como parte del tejido social.

Lamentablemente, la ENEI no recoge datos de identidad de género u orientación sexual. No obstante, las personas encuestadas pueden responder que se sienten discriminadas por su sexo o por su orientación sexual ante las preguntas “¿Principalmente en cuál derecho laboral se ha sentido afectado(a)?” y “¿Cuál considera que es el aspecto principal que le ha dificultado encontrar un trabajo?”.<sup>5</sup> Pero el tema se mezcla con otras opciones de respuesta más comunes en la vida laboral, como carecer de prestaciones y trabajar más horas sin pago extra.

Con estos pocos o nulos datos oficiales sobre la población LGBTIQ+ y sus necesidades es imposible generar políticas públicas para el abordaje integral y la búsqueda de soluciones de un espacio laboral más seguro, abierto y digno.

## VISIBILIZAR LA DIVERSIDAD

Para contrarrestar esta situación, Visibles ha generado investigaciones<sup>6</sup> que arrojan datos cuantitativos y cualitativos sobre la realidad de esta población respecto del empleo.

En los diversos proyectos, se ha revelado que las personas LGBTIQ+ enfrentan más dificultades para entrar al mercado laboral y que, cuando logran una plaza, sufren violencia si su expresión de género no coincide con el imaginario heteronormado y cisgénero predominante en una cultura de carácter mayoritariamente conservador.

Esto indica que, como la gran mayoría de personas guatemaltecas en pobreza, la población LGBTIQ+ sufre por la falta de acceso a educación de calidad, que impacta directamente en el tipo de empleo y la remuneración económica a la que puedan acceder. Esto impide el desarrollo integral de las personas y su movilidad social, factores que, en ocasiones, contribuyen a perpetuar círculos de pobreza y de violencia.

5. Instituto Nacional de Estadística. Boleta 2-2019. ENEI 2-2019. Guatemala. 2020. Página 4.

6. Duarte, G., Aguilar, A. Batres, M. & Lanz, A. (2020). Violencias contra la población LGBTIQ+: Vivencias y dinámicas que la sostienen. Ciudad de Guatemala: Visibles.

También evidencia que las personas trans son quienes sufren más violencia en ambientes laborales, principalmente porque el género consignado en su documento de identidad no coincide con su expresión de género, y no cuentan con una Ley de Identidad de Género que les proteja de esta discriminación.

Los imaginarios sociales que se han construido por años alrededor de la vida de las personas LGBTIQ+ se manifiestan en la búsqueda de empleo. En el estudio “Realidades Compartidas: Experiencias de violencia y exclusión de las personas LGBTIQ+”<sup>7</sup>, se menciona que los potenciales empleadores indagan aspectos privados de las personas que no tienen vínculo con las capacidades referentes al puesto. Entre ellos, el estatus de una persona en relación al VIH, si planea embarazarse y con quién vive.

Esa investigación también señala que es común que se experimente violencia en estos espacios, desde burlas y agresiones verbales hasta irrespeto a su identidad de género y acoso sexual, así como violencia física. Las personas trans indicaron que incluso se les ha negado el acceso a baños u otros lugares debido a su identidad de género.

## PANORAMA DESALENTADOR

El panorama actual laboral para las personas LGBTIQ+ es desalentador.

Actualmente, Guatemala no cuenta con un marco normativo que proteja los derechos de las personas que son parte de la población LGBTIQ+ de manera específica.

En 2020, la Procuraduría de los Derechos Humanos a través de la Defensoría de la Diversidad Sexual, recopiló la normativa<sup>8</sup> nacional e internacional que puede usarse en la atención de casos de personas LGBTIQ+.

El documento menciona que el artículo 14 Bis del Código de Trabajo resguarda el principio de igualdad y prohíbe la discriminación sin especificar la identidad de género u orientación sexual. De igual manera, menciona que la Política Nacional de Desarrollo K’atún

7. Lopez, T. Batres, M. y Martínez, S. (2020). Realidades Compartidas: Experiencias de violencia y exclusión de las personas LGBTIQ+. Ciudad de Guatemala: Visibles.

8. Procuraduría de los Derechos Humanos. (2020). Compendio sobre marco conceptual, normativa nacional, internacional y jurisprudencia sobre derechos humanos de personas LGBTIQ+ dirigida a servidores públicos. Guatemala.

Nuestra Guatemala 2032 establece, dentro del apartado de Protección Social, que es necesario focalizar las intervenciones de protección social atendiendo especialmente a grupos en condiciones de vulnerabilidad, como la población LGBTIQ+. Sin embargo, no existe una política que cumpla con ello.

Para continuar luchando contra esta falta de voluntad política que comience a generar datos y proyectos nacionales para mejorar las condiciones laborales de la población LGBTIQ+, Visibles investiga las dinámicas usadas por las juventudes de la diversidad sexual para buscar empleo y la violencia que encuentran.

Según la información documental y recopilada con expertos y actores clave del sector laboral en Guatemala, algunas empresas cuentan con políticas de inclusión y no discriminación, que generan un ambiente laboral sano.

Sin embargo, estas organizaciones son, en su mayoría, internacionales y su sede se encuentra en países europeos o del norte de América, donde las leyes exigen este tipo de reglamentos. Por el contrario, las empresas nacionales o regionales que pertenecen a familias conservadoras son resistentes a políticas de esta naturaleza.

## LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Este 1° de mayo, como organización que promueve la inclusión de personas LGBTIQ+ y que busca que la diversidad sea considerada como un valor social, nos permitimos recordarle al Estado de Guatemala su deuda en el derecho al trabajo.

Como un primer paso y a manera de iniciar a saldar esta deuda, retomamos las recomendaciones emitidas por la Defensoría de la Diversidad Sexual de la Procuraduría de los Derechos Humanos en materia de empleo<sup>9</sup>:

- Crear una política institucional de atención e inclusión de personas trabajadoras LGBTIQ+ para desarrollar acciones de promoción y divulgación de sus derechos, así como la prevención de vulneración a sus derechos laborales, como complemento a lo contemplado por el Gobierno de Guatemala en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

9. Ref.CCML-PAII/ydvp-684-2019

- Crear la sección del trabajador LGBTIQ+ para la promoción de inclusión laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex teniendo en cuenta dos aspectos:
  - Contratación de personal técnico que tenga conocimiento de las condiciones de vulnerabilidad en las que viven las personas LGBTIQ+ en el país, y que en la medida de lo posible se considere la contratación de personas LGBTIQ+ para dicha sección, procurando garantizar la estabilidad de dicho personal.
  - Promover la elaboración de un mapeo para identificar empresas con políticas de inclusión laboral de personas LGBTIQ+ o acciones afirmativas para la empleabilidad de ese sector de la población, con la finalidad de contar con una base de datos para promover el desarrollo de la empleabilidad inclusiva.

## **SOBRE VISIBLES**

**VISIBLES** es una organización de derechos humanos guatemalteca que trabaja para contrarrestar los efectos de la violencia y discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, y que persigue posicionar la diversidad como un valor social. Realiza investigación sobre varios temas, entre ellos, “Vidas desprotegidas: Las oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+ en contextos de violencia en Guatemala” (2021) y brinda capacitaciones sobre diversidad, equidad e inclusión de personas LGBTIQ+.



---

**Síguenos**

**@visibles\_gt**

---

**contacto@visibles.gt**

**www.visibles.gt**