



CENTRO DE
DATOS ABIERTOS
LGBTIQ+

**Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral por
orientación sexual, identidad de género o expresión de género**

Análisis desde el Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+

Ligia María Saquiché Sum



Guate Diversa
e Inclusiva

**LIBRE
DE SER**



CENTRO DE
DATOS ABIERTOS
LGBTIQ+

**Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral por
orientación sexual, identidad de género o expresión de género**

Análisis desde el Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+

Ligia María Saquiché Sum
Noviembre 2022



Guate Diversa
e Inclusiva

**LIBRE
DE SER**

Acerca de Visibles

Visibles es una organización de base comunitaria que propicia espacio y plataforma para aportar visibilidad al movimiento de la población LGTBIQ+, a la plena inclusión de la diversidad sexual y su posicionamiento como un valor en la sociedad guatemalteca. Aborda los Derechos Humanos como bloque político que busca la justicia e igualdad. La visibilidad es un acto político porque los problemas que se ven en el ámbito público son los que se abordan y resuelven; como acto social en la búsqueda de una vida plena, libre y con identidad de la diversidad sexual y como programa.

Desde mayo de 2022, la organización trabajó en la creación del Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+, el cual fue presentado en agosto de este mismo año. El Centro es una herramienta con base en la investigación, recopilación, sistematización y análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre el acceso a justicia, educación y empleo de la población LGBTIQ+ en Guatemala a fin de evidenciar los avances en el cumplimiento y garantía de los derechos de la diversidad sexual.

A raíz de este proyecto, Visibles decide profundizar en algunos temas de derechos humanos de la diversidad sexual, este cuarto instrumento es una descripción de los mecanismos de denuncia de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en las instituciones correspondientes.

Índice

Abreviaturas, siglas y acrónimos	i
Introducción	ii
Antecedentes.....	3
Marco metodológico.....	5
2.1. Objetivos.....	5
2.2. Alcances.....	5
2.3. Metodología.....	5
Marco referencial.....	7
Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral.....	16
4.1. Algunos conceptos generales sobre la relación laboral	17
4.2. ¿Qué es la discriminación?	18
4.3. ¿Qué es la discriminación laboral?	19
4.4. ¿Dónde puede denunciarse la discriminación laboral?.....	20
4.5. Mecanismos de atención a denuncias por discriminación	21
4.5.1. Denuncias ante la Institución del Procurador de los Derechos Humanos...	22
4.5.2. Denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social	27
4.5.3. Denuncias ante el Ministerio Público.....	35
Conclusiones.....	iii
Recomendaciones.....	iv
Referencias.....	v

Abreviaturas, siglas y acrónimos

Art.	Artículo
CADH	Convención Americana sobre los Derechos Humanos
Centro	Centro de Datos Abierto LGBTIQ+
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CP	Código Penal
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
CortelDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CT	Código de Trabajo
IGT	Inspección General de Trabajo
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer y otros grupos de la diversidad sexual
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MP	Ministerio Público
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDH	Institución del Procurador de los Derechos Humanos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SOGIESC	<i>Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics</i> / Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y las características sexuales

Introducción

El constante ejercicio de ciertas conductas puede llevar a considerar que siempre ha sido así y no hay otra forma de actuar o se prefiere ignorar lo que sucede. La diversidad en los seres humanos es natural, pero la discriminación no y no debe ser normalizada en ningún ámbito.

El trabajo es un derecho, los espacios y relaciones que se derivan de este deben ser seguros, donde las personas puedan ejercer sus funciones en un marco de respeto a la dignidad, a los derechos laborales y humanos; sin embargo, la realidad ha sido diferente para algunos grupos de la sociedad, como las mujeres, indígenas y personas LGBTIQ+.

La discriminación en el contexto de empleo se da desde la dificultad de acceder al mercado laboral por la orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas aplicantes. Una vez superada esta etapa, en la relación laboral entre superiores o pares, la discriminación se puede manifestar de múltiples formas, desde actitudes sutiles hasta actos directos e incluso violencia.

La Organización Internacional de Trabajo ha identificado que en varios países, no existen disposiciones legislativas que protejan los derechos de las personas LGBTIQ+; también que el acoso es una práctica frecuente y que la mayoría decide ocultar su orientación sexual o modificar su expresión de género con tal de no tener repercusiones negativas en su trabajo; la falta de reconocimiento a la identidad de las personas trans conlleva una carga más de discriminación, al existir resistencia de la parte empleadora o de sus colegas en respetar su identidad de género.

El acceso a la justicia inicia por el conocimiento de nuestros derechos. La discriminación no es natural ni deberá permitirse que siga siendo la norma. Este documento busca ser una guía para las personas que se encuentren en una situación de discriminación sepan que acciones pueden realizar, a dónde deben acudir y cuál será el camino que deberán recorrer. Los derechos humanos no se debaten, se exige que se cumplan.

Esta publicación forma parte del proyecto Guate Diversa e Inclusiva de Hivos y Visibles.

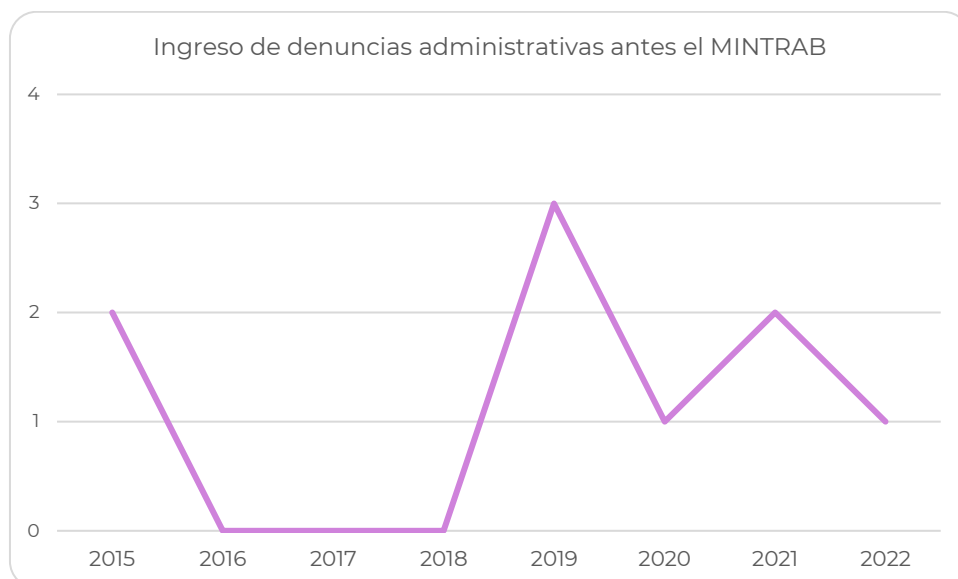
Antecedentes

El Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+, en adelante el Centro, es una herramienta creada con base en la investigación, recopilación, sistematización y análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre el acceso a justicia, educación y empleo de la población LGBTIQ+ en Guatemala. Puede consultarse en el siguiente enlace: <https://visibles.gt/centro-de-datos-abiertos-lgbtig/>

Responde a la necesidad de evidenciar las acciones de inclusión que ha tenido el país en velar y garantizar a las personas de la diversidad sexual, el pleno goce de sus derechos humanos sin discriminación por su orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

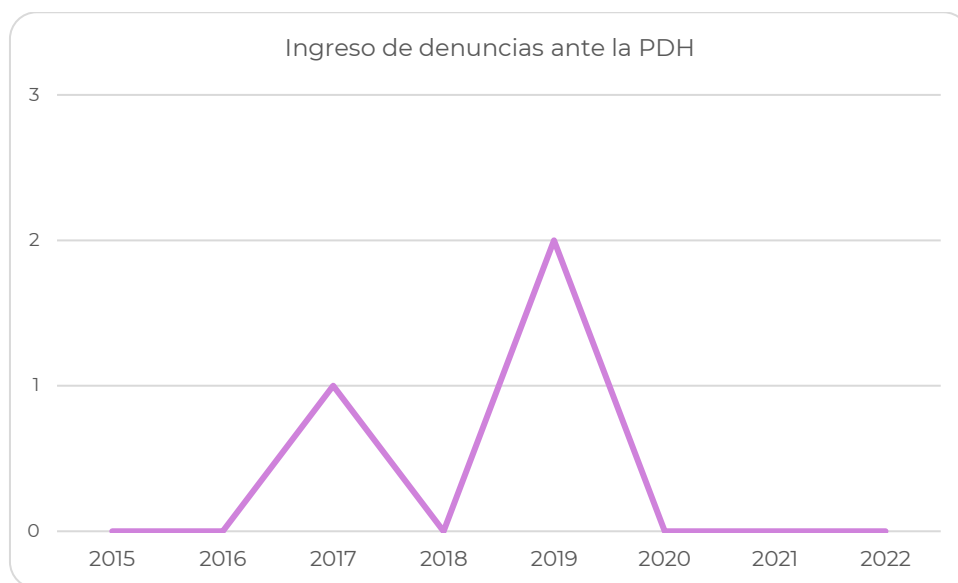
Respecto a la discriminación en el ámbito laboral, el indicador T.a.3 sobre la cantidad de personas de la población LGBTIQ+ que denuncia haber sufrido discriminación en el empleo, presentó los siguientes resultados, que pueden ampliarse en el documento sobre Tendencias Generales del centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ de (Visibles, 2022)

Los datos fueron requeridos a tres instituciones. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social reporta un total de 9 denuncias desde el 2015 al 2022, todas fueron interpuestas en el departamento de Guatemala. Entre el 2016 al 2018 no hubo ingreso de algún hecho. No puede identificarse el tipo, ni el grupo de diversidad sexual al que pertenecen las personas denunciantes por no haberse registrado.



Fuente: Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+. Elaboración propia

La Institución del Procurador de los Derechos Humanos reportó las tres (3) denuncias por discriminación en el empleo durante 2015 a 2022. Dos (2) del departamento de Quetzaltenango y una (1) de Santa Rosa. Tampoco pudo identificarse el tipo de hecho, ni el grupo de diversidad sexual al que pertenecen las personas denunciantes por no haberse registrado.



Fuente: Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+. Elaboración propia

El ingreso de denuncias del Ministerio Público no individualiza específicamente los casos de discriminación realizados en lugares de trabajo, únicamente identifica el lugar de los hechos donde sucedió, sin tener certeza si fue en el marco de una posible o ya existente relación laboral.

Por otra parte, sobre la legislación que prohíba la discriminación debido a la SOGIESC en lugares de trabajo tanto del sector público como privado, el Congreso indicó que hay una iniciativa contra la discriminación por razones de odio: en el 2017 se presentó una iniciativa que dispone aprobar reformas al Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo. que adiciona el art. 114 ter, el cual prohíbe al empleador la marginación, exclusión o discriminación por edad, religión, etnia, sexo, estado civil, idioma, discapacidad física, credos políticos o situación económica al momento de hacer convocatoria de empleo.

En cuanto a políticas o reglamentos que prohíba la discriminación por la SOCIEG en lugares de trabajo público o privado, el Ministerio de Trabajo no ha implementado ninguna normativa. Asimismo, esta institución tampoco tiene designada alguna dependencia que dé seguimiento a casos de discriminación en el empleo por orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales.

Marco metodológico

El presente instrumento es una descripción sobre los mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral en determinadas instituciones del Estado, a raíz de lo observado en los resultados del Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ de Visibles.

2.1. Objetivos

Objetivo general

Este instrumento tiene por objetivo general describir los mecanismos de atención de denuncias por discriminación laboral que pueden suscitarse por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas.

Objetivos específicos

- i. Identificar los mecanismos de denuncia para casos de discriminación laboral.
- ii. Describir las rutas de actuación para la presentación de denuncias ante las autoridades correspondientes.

2.2. Alcances

Este análisis se desarrolló entre octubre y noviembre de 2022, se enmarca en las actividades de seguimiento del Centro de datos Abiertos LGBTIQ+.

#	Institución
1	Institución del Procurador de los Derechos Humanos
2	Ministerio Público
3	Ministerio de Trabajo y Previsión Social

2.3. Metodología

- a. *Definición de instituciones a consultar:* con relación al mandato legal de las instituciones se analizaron los mecanismos de tres instituciones. La PDH como órgano de control, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente administrativo rector de la materia, y el Ministerio Público como la institución encargada de la investigación criminal y persecución penal de los delitos, entre estos el de discriminación.

- b. *Solicitud de información:* se presentaron solicitudes de acceso a la información pública a la Institución del Procurador de los Derechos Humanos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para identificar la normativa interna aplicable en los procedimientos de seguimiento a los casos de discriminación que reciben.

- c. *Investigación teórica y análisis de información:* revisión de fuentes relacionadas al tema, académicas y jurídicas para mayor comprensión del contexto y sistematización de la información obtenida de las diferentes instituciones para el análisis y presentación de resultados.

Marco referencial

La discriminación es una forma de violencia que puede manifestarse directa o indirectamente. La discriminación contra las personas por su orientación sexual, identidad de género y expresión de género se da desde diferentes ámbitos de la vida, impactando también en el área laboral.

En el análisis de las Tendencias Generales del Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ (Visibles, 2022), se describe como el marco jurídico internacional incluye como categoría protegida la discriminación por motivo de orientación sexual, expresión e identidad de género.

La discriminación laboral se produce de diversas formas y no es exclusiva de un sector, puede manifestarse desde el proceso de acceso al trabajo y durante el desempeño laboral e incluso, tener consecuencias en períodos de desempleo más largos.

Se pueden identificar dos clases de manifestación de la discriminación, la directa e indirecta. La discriminación directa es cuando la legislación, políticas y directrices desfavorecen a ciertos grupos poblacionales atendiendo a sus condiciones, características o factores de su identidad, por ejemplo: personas con discapacidad o de la diversidad sexual. La indirecta se da especialmente en la práctica, como una disposición aparentemente imparcial puede tener resultados desiguales hacia determinadas personas, esto evidencia los prejuicios inherentes dentro de las instituciones. (Oficina Internacional del Trabajo, 2003, págs. 20-22)

La Declaración Universal de Derechos Humanos, reconoce la igualdad de las personas, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Art. 1), 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 (Art. 2); señala la igualdad ante la ley, teniendo igual protección contra toda discriminación (Art. 7) (Naciones Unidas, 1948) [Subrayado propio]. En igual sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales comprometen a los Estados a garantizar en igualdad y sin discriminación los Derechos reconocidos.

La Declaración Universal también proclama el derecho al trabajo, en condiciones equitativas, sin discriminación alguna (Art. 23) y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que este derecho comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, implica también, que para garantizarlo los Estados promover la formación técnica profesional a fin de conseguir un desarrollo económico, social

y cultural, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de las personas (Art. 6); y gozando de condiciones equitativas (Art. 7).

Los Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, Principios de Yogyakarta, desarrollados (Naciones Unidas, 2006), consisten en 29 principios que reafirman los derechos humanos previamente reconocidos, emitiendo ciertas recomendaciones a los Estados. El Principio 2, refiere a la igualdad y no discriminación, mencionando además que debe tenerse en cuenta un enfoque interseccional:

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

El Principio 12 aborda el Derecho al Trabajo, señalando que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; recomienda a los Estados que adopten las medidas legislativas, administrativas y de otra índole necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por este motivo, tanto en el empleo público y privado.

En el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (CADH), ratificada por Guatemala mediante el Decreto 6-78, del Congreso de la República de Guatemala, compromete a los Estados a respetar y garantizar los derechos reconocidos sin discriminación alguna (Art. 1) y la igualdad, sin discriminación, de la protección de la ley (Art. 24)

En el Art 1 de la CADH se mencionan los motivos de discriminación por: raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. [Subrayado propio]. A primera lectura, se evidencia que en 1969 no se incluyó la orientación sexual o identidad de género; sin embargo, el Derecho evoluciona y la

Corte Interamericana ha reconocido que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la CADH, que están incluidas en la expresión de «cualquier otra condición social», del artículo 1.1, en virtud que los criterios establecidos no son un listado limitativo, sino enunciativo. (CorteIDH, Opinión Consultiva OC-24/17, 2017, párr. 70)

La Corte Interamericana deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona. En consecuencia, 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, su identidad de género y/o su expresión de género. (CorteIDH, Opinión Consultiva OC-24/17, 2017, párr. 78) En igual sentido: CorteIDH, Caso Atala Riffo y niñas vs Chile, 2012, párr. 91.

Asimismo, señala que los Estados no pueden argumentar que la discriminación por orientación sexual e identidad de género no está prohibida en su legislación interna:

La Corte resalta que la presunta falta de un consenso al interior de algunos países sobre el respeto pleno por los derechos de las minorías sexuales no puede ser considerado como un argumento válido para negarles o restringirles sus derechos humanos o para perpetuar y reproducir la discriminación histórica y estructural que estas minorías han sufrido. (CorteIDH, Caso Atala Riffo y niñas vs Chile, 2012, párr.92)

Aunado a ello, los Estados están obligados abstenerse de tomar acciones que creen o mantengan situaciones de discriminación; al contrario, están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar estas condiciones existentes, lo que implica el deber especial de protección que deben ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (CorteIDH, Opinión consultiva OC-18/03, 2013, párrs. 103 y 104)

El Protocolo sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales «Protocolo de San Salvador» establece, en igual sentido, que los Estados el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos sin ningún tipo de discriminación, el derecho al trabajo y a la educación, la cual debe fortalecer el respeto a los derechos humanos. Asimismo, reconoce el que toda persona tiene derecho al trabajo, como la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (Art. 6), debiéndose realizar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

La Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, define discriminación como:

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra. (Organización de Estados Americanos, 2013)

Esta Convención fue emitida en la Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, en Antigua Guatemala; sin embargo, a la fecha el Estado de Guatemala no ha realizado el proceso para su ratificación.

En 1960, Guatemala ratificó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Naciones Unidas, la cual menciona que la discriminación implica:

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;

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. (Art.1)

Además, obliga a los Estados a tomar las medidas necesarias internas para promover métodos adecuados que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

En 1997, la OIT emite la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, en la que insta a las instituciones privadas a promover la igualdad, adoptando programas de acciones afirmativas y prohibir la discriminación.

Prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes 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. (párr. 9) [Subrayado propio]

Sin embargo, la OIT ha constatado que existen situaciones de violencia y discriminación de las personas de la diversidad sexual en el trabajo. En el informe sobre Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto de 2013, se menciona que en 1990 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT enfocó su atención en las disposiciones legislativas sobre discriminación por motivos de orientación sexual, en 1996 a través de un Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, destacó que: «la orientación sexual como uno de los motivos emergentes de discriminación en el lugar de trabajo. La CEACR consideró que, con miras a garantizar una protección específica contra toda discriminación por motivos de orientación sexual, deberían incluirse disposiciones relativas a la orientación sexual y la identidad de género en la legislación nacional.» (pág. 1).

Actualmente, la OIT ha implementado el Proyecto PRIDE, como una iniciativa para para integrar la orientación sexual y la identidad de género en el marco de los derechos humanos y de la no discriminación, este estudio analiza la situación desde cinco enfoques en diferentes países:

- a) Pilar 1 - Principios y derechos fundamentales: Identifica deficiencias legislativas que conducen a la discriminación de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo y resalta la legislación y las prácticas de protección que se han aplicado.
- b) Pilar 2 - Fomento del empleo: Ubica buenas prácticas en los lugares de trabajo, donde se fomente y practique la diversidad y respeto hacia las personas de la diversidad sexual; así como aquellos casos de acoso e intolerancia contra trabajadores LGBTIQ+.
- c) Pilar 3 - Protección social: Determina si los instrumentos relativos a la seguridad social están disponibles para trabajadores LGBTIQ+ y sus cónyuges o parejas en las mismas condiciones que para los trabajadores heterosexuales.

- d) Pilar 4 - Diálogo social: Analiza el grado de conocimiento y capacidad de los mandantes para plantear cuestiones relacionadas con las personas de la diversidad sexual en espacios tripartitos (empleadores, trabajadores y gobierno) de diálogo social y los procesos de negociación colectiva, así como el grado en que los trabajadores LGBT están representados en dichos foros.
- e) Pilar 5 - VIH y SIDA: Identifica los obstáculos particulares a los que se enfrentan trabajadores de la diversidad sexual con relación al VIH y SIDA en el lugar de trabajo. (pág. 2)

Aunque cada país debe analizarse desde su contexto, los resultados preliminares de este estudio han identificado cinco problemáticas centrales:

- a) La discriminación y el acoso contra trabajadores LGBTIQ+ son prácticas frecuentes. La discriminación comienza muchas veces desde la educación, lo que dificulta las perspectivas futuras de empleo y continúa en el acceso a fuentes de trabajo y a lo largo de todo el ciclo del empleo.
- b) A menudo, no existen disposiciones legislativas que protejan los derechos de los trabajadores la diversidad sexual, y cuando las hay, su aplicación suele ser deficiente.
- c) La discriminación, el acoso y la exclusión del mercado de trabajo con frecuencia se producen como consecuencia de un comportamiento que no se ajusta a las ideas preconcebidas acerca del modo en que deberían comportarse hombres y mujeres. Esto implica una discriminación por expresión de género.
- d) La mayoría de las personas de la diversidad sexual trabajadoras deciden ocultar su orientación sexual en el lugar de trabajo, lo que provoca estrés y puede tener repercusiones negativas sobre la productividad y la progresión profesional. Además de las repercusiones en la salud mental.
- e) Las personas trans parecen sufrir las formas más graves de discriminación en el lugar de trabajo. Entre los problemas a los que se enfrentan está la imposibilidad de obtener documentos de identidad que reflejen el nombre con el que se identifican, la reticencia de los empleadores respetar su identidad de género y una vulnerabilidad mayor a la intimidación y el acoso por parte de sus colegas. (pág. 3)

En el ámbito nacional la legislación regula de forma general la prohibición de discriminación, como se evidenció en el Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ el Estado de Guatemala carece de normas que reconozcan y protejan los derechos de la población de la diversidad sexual.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos; reconoce el derecho al trabajo,

los derechos sociales mínimos que debe cumplir la legislación nacional que constituyen principios de justicia social y la irrenunciabilidad; la tutelaridad de las leyes de trabajo para la parte empleada, atendiendo a factores económicos y sociales; y la irrenunciabilidad de los derechos laborales que son susceptibles de ser superador, pero nunca podrán ser renunciados, disminuidos, tergiversados o limitados. (Arts. 4, 100-106)

La Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República, atribuye al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, estando dentro de sus funciones la de velar por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a la mujer, adolescencia y otros grupos de personas trabajadoras en condición de vulnerabilidad. (Art. 40).

En ese sentido, en 2017 el MINTRAB emitió la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, que «incorpora la equidad y los derechos humanos como elementos clave en su formulación» (pág. 28), otros enfoques interesantes, son el de equidad de género y el de inclusión.

Sobre la inclusión la Política se califica como incluyente, procura lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, sin distinción de raza, sexo, edad, religión, opinión política u origen social. Prioriza a cinco grupos poblacionales: jóvenes, indígenas, mujeres, migrantes y personas con discapacidad. Sin embargo, en ningún apartado se menciona la atención hacia las personas LGBTIQ+.

Retomando el marco jurídico, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, es el instrumento legal que regula los derechos y obligaciones de las partes empleadora y trabajadora, con relación al trabajo, creando las instituciones para resolver las controversias que se susciten. El Código es explícito al regular la prohibición de discriminación:

Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. (Art. 14 bis, primer párrafo)

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. (Art. 137, primer párrafo)

Aun cuando el Código no incluye la orientación sexual, identidad de género o expresión de género como motivo de discriminación, como se ha expuesto anteriormente, estas son categorías protegidas por la CADH, por lo que se incluye en su protección sin encontrarse expresamente establecido en estos artículos.

Por otra parte, es necesario mencionar que cualquier persona heterosexual o de la diversidad sexual, cisgénero o trans, que viven con VIH/SIDA tienen derecho al trabajo y no pueden ser discriminadas. La Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA, Decreto 27-2000 del Congreso de la República, regula que no debe solicitarse prueba serológica para acceder a trabajo, ni deberá considerarse como causal de la rescisión de un contrato laboral (Art. 22); asimismo, no puede considerarse la infección por el VIH como impedimento para contratar ni como causal para la terminación de la relación laboral. (Art. 42)

Aunado a lo anterior, la discriminación es un delito. El Código Penal tipifica que la discriminación es:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos. (Art. 202 bis) [Subrayado propio]

Quien cometa actos de discriminación recibirá una sanción de privación de la libertad y una multa. Esta pena será agravada cuando el hecho sea cometido por cualquier persona funcionaria o empleada pública.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales. La pena se agravará en una tercera parte:

- a. Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b. Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- b. Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- a. Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público

Por tal motivo, cualquier persona que cometa actos de discriminación puede ser denunciada por las vías correspondientes. En el siguiente apartado se presentarán los mecanismos que pueden utilizarse para la presentación y seguimiento de denuncias.

Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral

La exigibilidad de los derechos requiere mecanismos para su cumplimiento o evitar que sean vulnerados o violentados. Los principales avances en contra de la discriminación se han dado en el contexto del racismo estructural que se vive en Guatemala. Sin embargo, esto ha abierto el espacio para denunciar la discriminación por otros motivos.

Las vivencias de cada persona deben ser respetadas, si se desea denunciar, es importante conocer cuáles son las instancias y mecanismos a donde se puede recurrir ante una situación de discriminación. Aún con un vacío legal sobre los derechos de la diversidad sexual, el silencio no debe alimentar la impunidad.

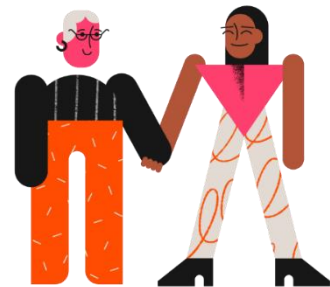
4.1. Algunos conceptos generales sobre la relación laboral

Se presentan los siguientes conceptos básicos relacionados con las relaciones laborales, reguladas por el Código de Trabajo.

Parte empleadora:

Es la persona individual o jurídica (empresa, organización o institución) que utiliza los servicios de uno o más personas trabajadoras, en virtud de un contrato o relación laboral.

(Art. 2, Código de Trabajo)



Personas trabajadoras:

Toda persona individual que presta sus servicios a la parte empleadora, en virtud de un contrato o relación laboral.

Los servicios pueden ser: materiales, intelectuales o ambos.

(Art. 2, Código de Trabajo)

Contrato individual de trabajo:

Es el vínculo económico-jurídico por el que la persona trabajadora queda obligada a prestar, personalmente, sus servicios bajo la dependencia continuada y dirección de la parte empleadora, a cambio de una retribución.

Los contratos deben otorgarse por escrito o bajo ciertos casos, verbales.

(Arts. 18, 27 y 28, Código de Trabajo)

Relación laboral:

Es el vínculo que existe entre la parte empleadora y la persona trabajadora desde el momento en que ésta empieza a prestar los servicios. Inicia la relación laboral exista o no el documento escrito.

(Art. 19, Código de Trabajo)

4.2. ¿Qué es la discriminación?



Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales.

(Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, 2013)

La discriminación puede darse por diferentes motivos, entre estos:

Edad	Sexo	Orientación sexual
Identidad de género	Expresión de género	Nacionalidad
Idioma	Religión	Identidad cultural
Opiniones políticas	Origen social	Posición socioeconómica
Nivel educativo	Condición migratoria	Discapacidad
Condición de salud	Condición infectocontagiosa	Cualquier condición

Como se ha explicado anteriormente, aunque la legislación guatemalteca no regule expresamente la orientación sexual, expresión e identidad de género como motivos de discriminación, estas categorías sí están protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos.

4.3. ¿Qué es la discriminación laboral?

La discriminación en el ámbito laboral comprende:

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.



Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

(Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111), 1958)

No se considera discriminación las distinciones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.

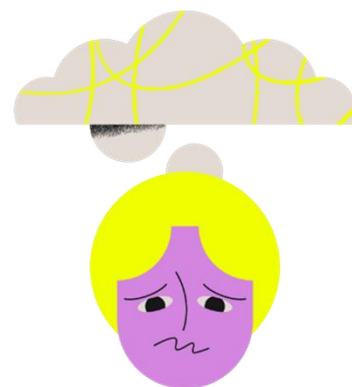
La discriminación laboral, por lo general, no se limita a un hecho concreto, puede ser un continuo y analizarse desde dos momentos:

Discriminación en el acceso al mercado laboral

Las partes empleadoras públicas o privadas deben evitar aplicar medidas en los anuncios de ofertas laborales y durante el proceso de obtención y selección del empleo en cualquier centro de trabajo. Esta discriminación está prohibida y regulada en el Art. 137 bis del Código de Trabajo. empleo determinado.

Discriminación durante la relación laboral

Como se ha expresado anteriormente, esta discriminación se da cuando la persona ha superado el proceso de selección y contratación e inicia la relación laboral y puede manifestarse de diferentes formas, desde ambientes hostiles hasta barreras en el desempeño.





Las **acciones afirmativas**, entiendo estas como el: «conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva.» **no constituyen actos de discriminación.** (Comisión de Derechos Humanos, 2002, pág. 4)

Para profundizar en el tema puede consultar el documento *Aproximación a la inclusión laboral para la población LGBTIQ+ en Guatemala*, de Visibles (2022)

4.4. ¿Dónde puede denunciarse la discriminación laboral?

Los actos de discriminación pueden denunciarse ante diferentes instituciones y llevarán un proceso distinto. Si el hecho se denuncia ante la PDH se atenderá como una posible violación a un derecho humano; si se realiza ante el MINTRAB, se tramitará como un acto administrativo. Por otra, al estar tipificado como delito, si se interpone la denuncia ante el MP se iniciará la investigación criminal y persecución penal.

Cada institución tiene funciones específicas, a continuación, se describe brevemente cada una:

Institución del Procurador de los Derechos Humanos (PDH)



Es la institución encargada de promover el funcionamiento y la agilización de la gestión administrativa gubernamental, en materia de Derechos Humanos; investigar y denunciar comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las personas; e investigar las denuncias que le sean planteadas sobre violaciones a los Derechos Humanos.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

Institución encargada de cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. Debe promover y armonizar las relaciones laborales entre la parte empleadora y trabajadora; prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución extrajudicial de estos. Asimismo, velar por el cumplimiento de la legislación laboral a grupos en situación de vulnerabilidad.



Ministerio Público (MP)



Es la institución responsable de dirigir la investigación criminal de los delitos y promover la persecución penal; además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país.

4.5. Mecanismos de atención a denuncias por discriminación

Los tres mecanismos que se analizarán en este documento, donde se puede denunciar una situación de discriminación, son los siguientes:

Institución	Qué se denuncia	Posible consecuencia
PDH	Discriminación como violación a los derechos humanos	Comprobación de la violación al derecho, cese inmediato y restitución del derecho.
MINTRAB	Discriminación como incumplimiento de la legislación laboral	Resolución administrativa y sanción.
MP	Discriminación como delito	Sentencia condenatoria y medidas de reparación

Los tres tendrán diferentes fines, el inicio de uno no inhibe la posibilidad de accionar en otra vía, según el caso podrían diligenciarse simultáneamente.

4.5.1. Denuncias ante la Institución del Procurador de los Derechos Humanos

La PDH tiene la facultad de recibir, analizar e investigar toda **denuncia de violación de los Derechos Humanos** que presenten cualquier persona o iniciar de oficio cuando se tenga conocimiento sobre estas violaciones; investigar en cualquier instalación, sobre indicios racionales que constituyan violación sobre cualesquiera de los Derechos Humanos, previa orden de juez competente. (Dto. 54-86, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República de Guatemala y del Procurador de los Derechos Humanos, Arts. 13 y 14)

El proceso de seguimiento a las denuncias puede iniciarse en contra de cualquier persona, funcionario, empleado público, instituciones públicas o privadas, que violen o atenten contra los Derechos Humanos.

Presentación de la denuncia

Las denuncias sobre violaciones a los Derechos Humanos podrán presentarse por cualquier persona individual, agrupada o jurídica, en forma oral o escrita sin formalidades, es un trámite gratuito.



Medios orales

Presentar verbalmente la denuncia en la institución.

Llamar al centro de llamadas 1555.



Medios escritos

Documento escrito o impreso entregado en la institución.

Por correo electrónico:
denuncias@pdh.org.gt.

Por formulario electrónico:
<https://www.pdh.org.gt/tramites/denuncias.html>

La persona encargada de tomar la denuncia, si ésta es oral o por documento escrito presentando en la institución, registrará la denuncia en el sistema, tomando los datos de identificación de la persona denunciante.

Si las circunstancias del caso y análisis de la persona encargada identifican que amerita solicitar **medidas de protección**, se realizará el trámite con urgencia.

(Numeral 4.2, 3, 3.4, 3.4.2, Ruta única de la denuncia de la Procuraduría de los Derechos Humanos 2022, Acuerdo PDH-180-2021)

El trato que brinda la PDH debe ser con enfoque de atención victimológica, según las circunstancias específicas de la persona denunciante.



En caso de que las persona se identifiquen como parte de la diversidad sexual, la PDH cuenta con una *Guía de atención a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad víctimas de violaciones a derechos humanos: personas LGBTIQ+, personas mayores y personas con discapacidad*, Acuerdo PDH-104-2022 y deben realizar las siguientes acciones:

- a. Permitir que la víctima, si lo desea, pueda expresar su orientación sexual o identidad de género.
- b. En el caso de personas trans, respetar su autoidentidad, utilizar el nombre social, consignando en el sistema este nombre y el legal.
- c. Utilizar el vocabulario y pronombres acordes al género de las víctimas.
- d. Aplicar un enfoque interseccional.
- e. Reconocer las formas tradicionales de violencia que viven las personas LGBTIQ+.
- f. Permitir que las personas usuarias utilicen los sanitarios conforme a su elección.

Si el tomar la denuncia y entrevistar a la persona denunciante, se determina que el hecho **no es competencia de la PDH**, sino de un órgano jurisdiccional, institución pública u órgano administrativo, se brindará la **orientación** para que la persona o grupo de personas puedan ejercer sus derechos donde corresponde. La PDH emitirá la resolución de apertura del expediente y de cierre, indicando el motivo, ordenando el **archivo**.

(Numeral 4.2, 3, 3.1, Ruta única de la denuncia de la Procuraduría de los Derechos Humanos 2022, Acuerdo PDH-180-2021)

Actos y diligencias iniciales

Una vez recibida la denuncia, se abre el expediente y realizan las diligencias necesarias. La PDH requerirá **informe circunstanciado** a la autoridad jerárquica superior de la institución o a quien corresponda, quién deberá dar las explicaciones del caso; si este no se entrega, se tendrá por ciertas las afirmaciones de la persona denunciante.



Seguimiento

De estas diligencias iniciales realizadas y tras el análisis del caso, la PDH puede realizar las siguientes acciones:

a. Verificación de respeto, garantía o ejercicio de los derechos fundamentales

(Numeral 4.2, 3, 3.2, Ruta única de la denuncia de la Procuraduría de los Derechos Humanos 2022, Acuerdo PDH-180-2021)



Se da al verificar que el derecho denunciado **sí fue respetado, garantizado o ejercido**. En este caso, la PDH al no tener razones suficientes para presumir la violación, emite resolución explicando las circunstancias y se ordena el **cierre y archivo** de la denuncia.

b. Mediación

(Numeral 4.2, 3, 3.3, Ruta única de la denuncia de la Procuraduría de los Derechos Humanos 2022, Acuerdo PDH-180-2021)

Si durante la investigación, existen razones suficientes para presumir la violación, pero las partes llegan a un **acuerdo en mediación** y se **verifica que se respetaron, garantizaron o ejercieron los derechos**, se emite una resolución explicando los alcances, y se ordena el **cierre y archivo**.



En caso de que **no se llegue a mediación**, se emite resolución para continuar y **finalizar la investigación**. Si dentro de este período (30 días) se llega a un acuerdo y se verifica la garantía, respeto o ejercicio de los derechos humanos se conforme a la mediación.

c. Continuar con la investigación

(Numeral 4.2, 3, 3.4, Ruta única de la denuncia de la Procuraduría de los Derechos Humanos 2022, Acuerdo PDH-180-2021)



Si tras realizar las diligencias iniciales y **no lograr verificar el cumplimiento** del respeto, garantía o ejercicio de los derechos fundamentales, se debe **continuar con la investigación** para **establecer la responsabilidad** de los actos y comportamientos lesivos, a fin de emitir la resolución final.

Resolución final



Una vez concluida la investigación sobre la posible violación a los derechos humanos, se emitirá la resolución final, que puede versar sobre lo siguiente, conforme el Dto. 54-86, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República de Guatemala y del Procurador de los Derechos Humanos, Art. 29:

a. No hay evidencia de violación

Se declara el **archivo** cuando no existen razones suficientes para presumir la violación de los derechos humanos.

b. Hay razones suficientes para presumir la violación

Se declara que existen razones suficientes para presumir la violación de los Derechos Humanos y se señala un plazo que no excederá de 30 días para que se tomen las **acciones correctivas o preventivas necesarias**.

c. Comprobación de la violación

Se comprueba que sucedió la violación de los derechos humanos, por lo que se emiten recomendaciones, declaraciones y establecen acciones, entre ellas:

- i. Ordenar la inmediata **cesación de la violación** y restitución de los derechos.
- ii. Promover procedimiento disciplinario o destitución de persona responsable.
- iii. Si es **constitutivo de delito o falta** se presenta la denuncia ante el Ministerio Público. En el caso de discriminación, está tipificada como delito.
- iv. Si la violación proviene de particular se sujetará a sanciones.

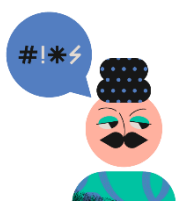
- v. Recomendaciones públicas.
- vi. Censuras públicas por actos contra derechos constitucionales.

Cumplimiento

Tras notificada la resolución final, se ordena el seguimiento de lo resuelto a la Sección de seguimiento y registro único de violaciones a los derechos humanos para comprobar el cumplimiento de lo resuelto mediante visitas o solicitando informes.

4.5.2. Denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Inspección General de Trabajo (IGT) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la dependencia encargada de **velar** porque la parte empleadora, empleados y organizaciones sindicales **cumplan con la legislación, convenios colectivos y reglamentos que regulen las condiciones de trabajo**. Para este trámite no se necesita la asistencia de persona abogada.

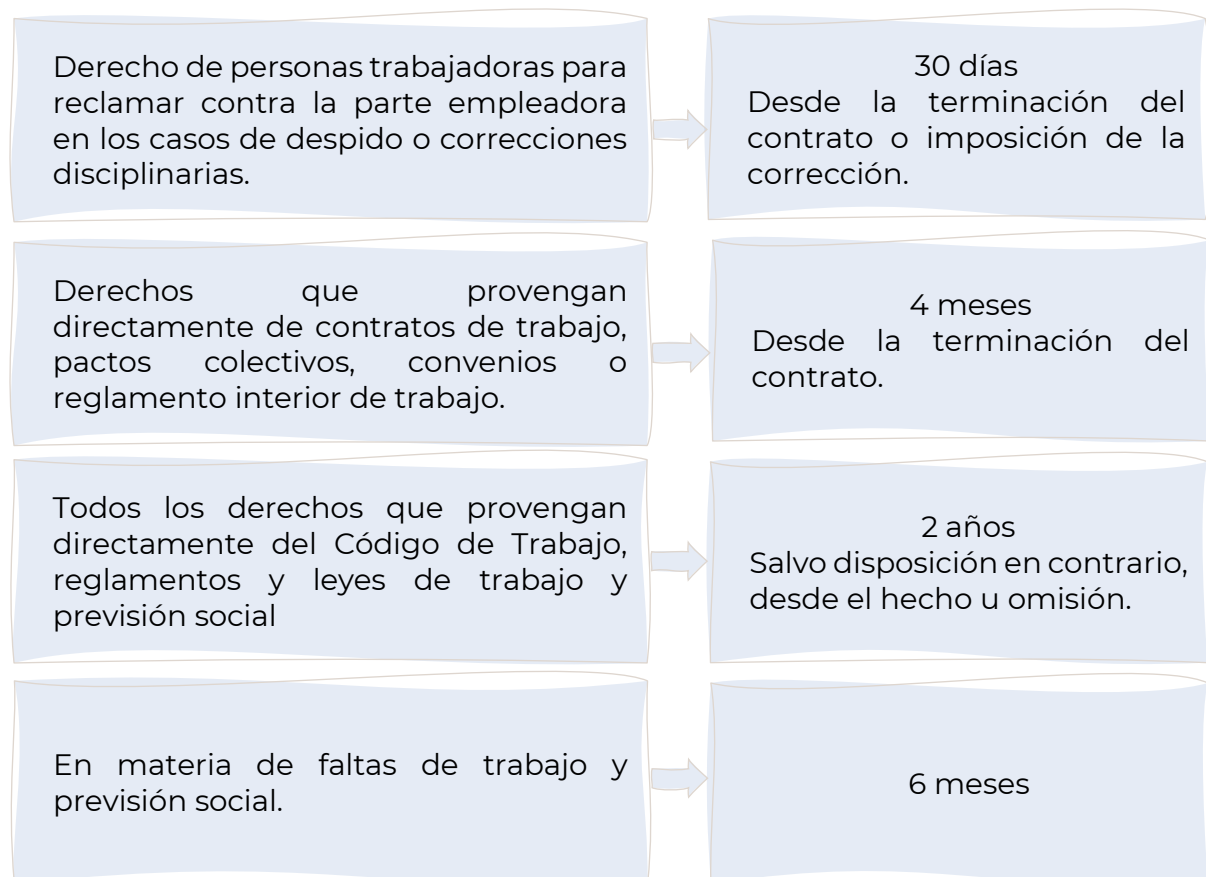


Faltas de trabajo y previsión social:

Son las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Art. 269 Código de Trabajo

Es muy importante, que una vez suceda el hecho se inicien las acciones correspondientes, ya que existen plazos para su interposición (Art. 258 CT), algunos son:



Presentación de la denuncia

La denuncia se realiza ante la Inspección General de Trabajo de forma verbal o escrita:



Medios orales

Línea de consulta o denuncias laborales: 24222501 - 02 - 03
(Línea: 1511)



Medios escritos

Documento escrito o impreso entregado en la sede central de institución u oficinas departamentales.

Al ingresar la denuncia, se le asigna a una persona Inspectora de Trabajo para la autorización el trámite del expediente. Esto debe registrarse en el Sistema de control de expedientes.

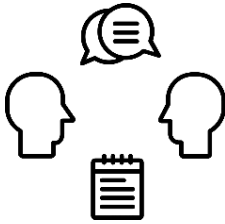
Actuaciones iniciales

La persona Inspectora deberá realizar algunas diligencias iniciales, conforme el caso concreto, entre estas:



Estudiar y analizar el caso asignado para determinar la legislación aplicable al caso y conforme a la cual llevará a cabo la inspección en el centro de trabajo o bien en sede administrativa.

Determinar si es necesaria la colaboración terceros, personas peritas y técnicas calificadas, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados; también podrá solicitarse el auxilio de otras instituciones públicas según corresponda.



Analizar si se realizarán entrevistas. Como parte de las diligencias, para la averiguación de los hechos del caso, la IGT puede entrevistar a representantes de la parte empleadora, trabajadores o representantes o dirigentes sindicales -si hubiere-, contratistas, o cualquier otra persona que pueda aportar información. Si una alguien requiere servicios de traducción, la Inspección deberá gestionar el apoyo.

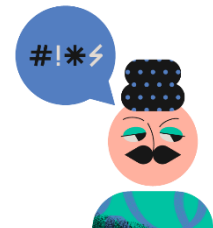
La entrevista a personas trabajadoras se realizará sin la presencia o sugerencia de la parte empleadora o sus representantes, las declaraciones son confidenciales.

Tomo I, numeral A.2, 2.11, Protocolo Único de Procedimientos de la Inspección de Trabajo.

Si existe organización sindical en la empresa, se les puede dar participación a sus representantes en el conflicto, si así lo solicita la persona interesada.

Revisar los antecedentes de la empresa con el objeto de identificar si existen infracciones previas o actuaciones vigentes, así como demandas o denuncias. Esto lo podrá hacer en los siguientes registros o instituciones:

- a) Sistema de control de expedientes de la IGT
- b) Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la IGT
- c) Juzgados de Trabajo y Previsión Social
- d) Institución del Procurador de los Derechos Humanos
- e) Ministerio Público.



Verificación en el centro de trabajo o citación en sede administrativa

Como siguiente paso, la persona asignada de la Inspección determinará si realiza una visita al centro de trabajo o cita a las partes a la sede administrativa de la IGT central o departamental.

Determinar cuál se llevará a cabo dependerá del caso concreto, es importante recordar que la discriminación laboral puede presentar en diferentes manifestaciones y así será su tratamiento. En ambos casos se informará de la vista o citación.

Verificación en el centro de trabajo:

Se dará en los casos donde se deba tomar la versión de la parte trabajadora activa en el centro o lugar de trabajo o en situaciones en las que debe constatar físicamente los hechos denunciados.



Citación en sede administrativa:

La IGT ha listado aquellos casos donde podrá realizar la citación, algunos son:

- a) Cuando únicamente el mecanismo de establecer la falta laboral sea a través de la revisión de documentación.
- b) Despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia.
- c) Trabajadores que por cualquier causa gocen de inamovilidad.
- d) Por existir emplazamiento en el centro de trabajo.
- e) Cuando se denuncie impago de las cuotas patronales, problemas en la inscripción, emisión del certificado de trabajo, constancias de cuotas aportadas de trabajadores en el IGSS.
- f) Reclamo del pago de prestaciones post mortem.
- g) Cualquier otra que se determine.

Tomó I, numeral A.6, 6.1, Protocolo Único de Procedimientos de la Inspección de Trabajo.

Verificación en el centro de trabajo

La IGT llegará al centro de trabajo para verificar los hechos denunciados y diligencias que correspondan.

En caso de que la parte patronal se resista a la inspección, no es excusa para que esta no se realice. La IGT deberá pedir el apoyo correspondiente a la Policía Nacional Civil, conforme al *Acuerdo Ministerial 106-2011 - Instructivo de procedimientos en caso de resistencia la labor inspectiva (sic)*. Además, la obstrucción constituye una infracción.

Tomó I, numeral A.2, 2.15 y A.3.3.3, Protocolo Único de Procedimientos de la Inspección de Trabajo.

Una vez en el lugar se llevarán a cabo las acciones para constatar el hecho denunciado o bien, si ya se han tomado las medidas indicadas para el cumplimiento de las prevenciones formuladas previamente.

En caso de continuar el incumplimiento de una o varias prevenciones, se elaborará el **acta de infracción**, esta debe contener:



- a) Hechos de la conducta sancionada de forma clara y fundamentada con la expresión de las normas vulneradas
- b) Calificación de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento
- c) Propuesta de sanción

Si la parte empleadora ha dado cumplimiento a las prevenciones realizadas por la IGT, se dejará constancia en el **acta de verificación** de cada una de las acciones realizadas.

Citación en sede administrativa

Previo a la fecha de la citación, se les hará saber a las partes cuál es el objeto de la audiencia y los documentos que deben presentar, es importante llevar toda la documentación con la que se cuente, entregarla y que firmen una copia de recibido.

La audiencia se desarrollará de la siguiente manera:



- a) Identificación de las partes
- b) Se expondrán los hechos denunciados que evidencien la existencia de alguna
- c) falta laboral y requiriendo su cumplimiento
- d) Se escucha a la parte denunciada para que ejerza su derecho de defensa.

Si la parte denunciada **cumple** con las obligaciones conforme las prevenciones formuladas se dejará constancia en acta y se dará por concluido el expediente administrativo laboral. De lo contrario, se brindará el asesoramiento a quien denuncia para iniciar la **demand**a judicial pertinente.

En caso de inasistencia a la citación, la IGT redactará un acta circunstanciada de infracción, para el expediente administrativo sancionatorio y que se emita la resolución, incluyendo una posible sanción, y principalmente, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa vulnerada.

Elementos por verificar en casos de discriminación en el empleo y ocupación

Ya sea que se realice la visita o la citación, la IGT deberá verificar ciertos elementos; sin embargo, estos no son específicos para discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género, pero sí se ha regulado un caso abierto que permite incluir cualquier circunstancia discriminatoria, algunos de estos sin limitar otros, son:

Que en los procesos de oferta, selección y contratación se cumpla con no formular distinciones para la ocupación de puestos de trabajo.

Que en los procesos de evaluación de ascensos se cumpla con no formular distinciones para la promoción interna de puestos de trabajo.

Se ha pagado un salario menor a las mujeres, por igual trabajo con relación a los hombres.

Se ha establecido **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

Terminación del proceso



Tras analizados los hechos y llevadas a cabo las diligencias pertinentes, el caso puede tener las siguientes salidas:

Desistimiento

Se da cuando la parte denunciante comparece ante la IGT que lleva el caso y manifiesta voluntariamente (verbal o escrito) su deseo de no continuar con el proceso.

La IGT deberá establecer y verificar si en realidad se solucionó la pretensión o los hechos que originaron la denuncia. Además, deberá corroborar que la declaración del fue hecha sin presión o intimidación por parte del empleador.

Se emitirá **acta de desistimiento** con autorización de Superior.

No seguimiento al caso

La no continuidad del caso se da si la persona trabajadora no da seguimiento a la denuncia presentada. En caso de que ya no labore en la empresa se le deberá notificar para que exponga si desea continuar con el proceso.

Si en la visita o la citación se determina que ya se solucionó el problema o ya no labora en la empresa, pero es un problema que puede afectar a más trabajadores, se deja constancia en acta y se procede con la inspección.

Si la persona denunciante no se presenta, se realiza el acta y eleva el expediente para el **archivo**.

Existe una falta o vulneración a las normas laborales

Si en la resolución se determina que la parte denunciada sí incurrió en una falta o hay una vulneración a las normas laborales, se le sancionará.



Previo a emitir la resolución de sanción, la IGT analizará lo siguiente:

- a) Las antecedentes y condiciones personales, circunstancias económicas y medios de subsistencia de la parte sancionada.
- b) El mal causado y la exposición a peligro de las personas derivada con las acciones u omisiones.
- c) Cantidad de personas empleadas afectadas.
- d) Otros factores objetivos que sirvan para adecuar la sanción a imponer.
- e) Determinar si hay reincidencia

La resolución deberá indicar claramente:

- a) Las normas vulneradas por la infracción.
- b) Medidas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.
- c) Sanción impuesta y reiteración de la obligación de subsanar la irregularidad.

Cumplimiento

Si la parte denunciada no impugna dicha resolución y manifiesta que corrigió la falta, deberá adjuntar la documentación que **respalde el cumplimiento de la norma vulnerada**, lo cual deberá ser revisado y evaluado por la IGT previo a emitir la providencia final.

Incumplimiento

Si la parte infractora **paga la multa, pero no demuestra haber reinstituído el derecho** o corregido la conducta motivo de sanción o si **no paga la multa y no realiza acciones para restituir** o corregir el derecho vulnerado la IGT iniciará el proceso de ejecución ante el órgano jurisdiccional (Organismo Judicial) competente para obligar que cumpla con la resolución.

Demanda laboral por la vía judicial



Si tras haber agotado el procedimiento administrativo se requiere iniciar la **demanda laboral por la vía judicial**, la IGT identificará si la parte trabajadora/denunciante es de escasos recursos económicos, para que la Dirección de Fomento a la Legalidad o conforme el Convenio suscrito con el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, brinde asesoramiento gratuito y asigne a una persona abogada responsable para interponer y dar seguimiento a este proceso ante los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social.

Tomo I, numeral A.6, 6.7, Protocolo Único de Procedimientos de la Inspección de Trabajo.

Dependiendo el caso concreto y los derechos vulnerados por el acto u omisión de discriminación, se podrá presentar una demanda laboral ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social. La IGT puede orientar sobre las acciones que debe seguir, pero para este proceso sí se requerirá el auxilio de persona abogada.

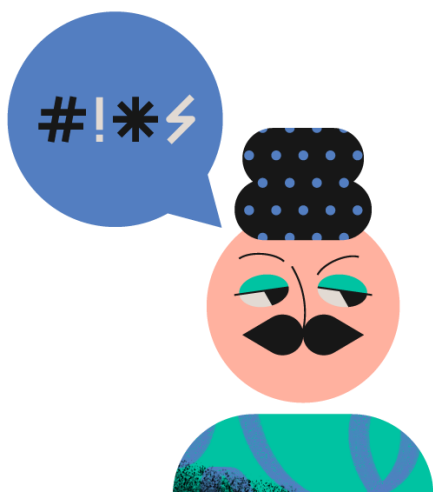
En caso de no contar con los recursos puede solicitarse apoyo con los bufetes populares de las universidades del país.

4.5.3. Denuncias ante el Ministerio Público

El Ministerio Público es la institución encargada de dirigir la investigación criminal y promover la persecución penal de los **delitos**, debiendo preservar el Estado de Derechos y el respeto a los derechos humanos. (Dto. 40-94, Ley Orgánica del Ministerio Público, Arts. 1 y 2)

El delito de discriminación fue adicionado al Código Penal por el Dto. 57-2002 del Congreso de la República, mediante el artículo 202 Bis:

Art. 202 Bis



Conducta:

Toda **distinción, exclusión, restricción o preferencia** basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en **cualesquiera otro motivo**, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Pena:

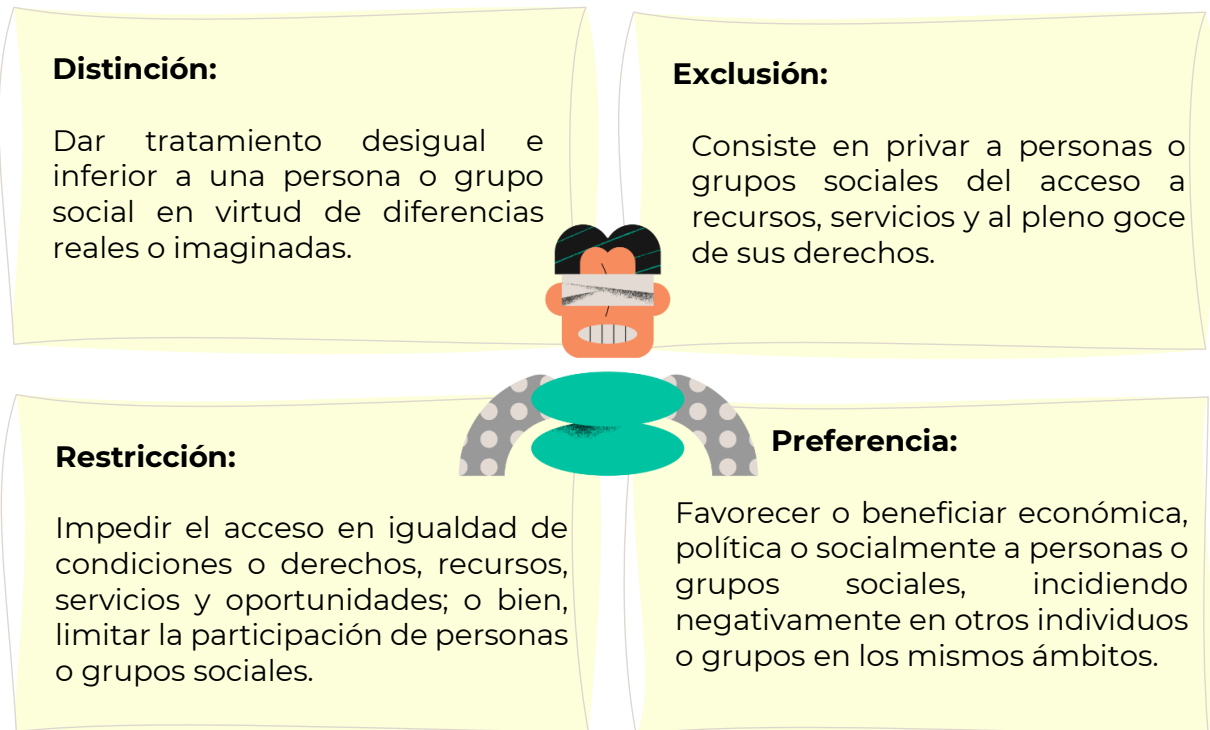
Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con **prisión** de uno a tres años y **multa** de quinientos a tres mil quetzales.

Agravación de la pena:

La pena se agravará en una tercera parte:

- a. Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b. Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medios difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c. Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d. Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público

En el tipo penal (el delito descrito en el Código Penal) se establecen cuatro conductas necesarias para que el hecho pueda encuadrarse como delito, la (Instrucción General para la Persecución Penal de delitos de discriminación, Instrucción General 2-2014) las describe:



Asimismo, además es muy importante resaltar que el Ministerio Público en su normativa interna, Instrucción General 2-2014 para la Persecución Penal de delitos de discriminación, reconoce expresamente los motivos de orientación sexual e identidad de género (Numeral IV, literal K).



k) Por motivos de orientación sexual e identidad de género. Se debe entender por toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual e identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o la disminución de la igualdad ante la ley o el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

El delito de discriminación regula diferentes maneras de afectación, entre estas el menoscabar, impedir y dificultar, y se manifiestan total o parcialmente.

Menoscabar: disminuir, deteriorar, descredito.

Impedir: Imposibilitar, estorbar.

Dificultar: hacer difícil, crear obstáculos.

Presentación de la denuncia

Las denuncias de delitos se presentan ante el Ministerio Público, pueden ser orales o escritas, mediante documento o en línea. El trámite es completamente gratuito y no se requiere apoyo de persona abogada.



Medios orales

Presentar verbalmente la denuncia ante cualquier fiscalía a nivel nacional.



Medios escritos

Documento escrito o memorial entregado en la fiscalía.

Por vía electrónica:
<https://www.mp.gob.gt/denuncias/>

Las denuncias también se pueden interponer ante la **Policía Nacional Civil** o el **Organismo Judicial**, pero estos lo derivarán al MP, por lo que se sugiere hacerlo directamente.



La Unidad Fiscal contra delitos de Discriminación de la Fiscalía de Derechos Humanos es la encargada de dar seguimiento a estas denuncias según su competencia territorial. En los municipios o departamentos que no abarquen esta competencia, deberán ser conocidos por las Fiscalías de Distrito, Fiscalías Municipales o Agencias Fiscales en Municipios, según corresponda.

Asimismo, el MP cuenta con la Unidad de Atención Especializada para Grupos Vulnerables Víctimas del Delito (UAE) que operan como parte de la Oficina de Atención Permanente (OAP), área encargada de la recepción de denuncias. La UAE debe brindar atención integral especializada, orientación y asistencia en el seguimiento de las denuncias. (Acuerdo 9-2021, Creación a la Unidad de Atención Especializada para Grupos Vulnerables Víctimas del Delito)



En caso de que las persona se identifiquen como parte de la diversidad sexual, el MP implementó mediante el Acuerdo 9-2021, las *Guías y rutas para la atención a personas con discapacidad, adultas mayores y de la diversidad sexual víctimas del delito* por lo que el personal deberá observar lo siguiente:

1

- a. Trato respetuoso del nombre social, utilizando el registro inclusivo del sistema informático, que permite consignar el nombre legal y nombre social.
- b. Durante todas las diligencias llamar a la persona por el nombre con el que se identifica y utilizando el vocabulario acorde al género expresado por la víctima.
- c. No suponer y etiquetar a las personas como LGBTIQ+ generando integración, respetar la forma en que cada persona se identifica.
- d. Indicar a la persona que el registro de datos es para uso estadístico y al ser datos personales es de carácter confidencial.
- e. Abstenerse de usar términos peyorativos y discriminatorios.
- f. Brindar la información del proceso.
- g. Permitir que el uso del servicio sanitario sea conforme al género que se identifiquen las personas trans.

Es posible que no todas las fiscalías tengan personal específico para la UAE; sin embargo, deben brindar a las víctimas un trato digno y respetuoso, a ser escuchada en el proceso, respetando los derechos humanos.

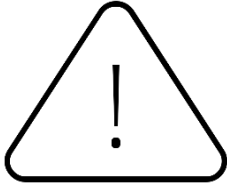
Con relación a la **narración de los hechos**, es trascendental que al relatar (denuncia oral) o escribir (denuncia escrita) se **indique literalmente las frases ofensivas** que la víctima haya recibido, incluyendo gestos o movimientos corporales, las acciones u omisiones de la conducta discriminatoria. No utilizar sinónimos, abreviaturas o iniciales, respetar la mayor fiabilidad posible.



¹ Para ampliar sobre registros inclusivos, revisar *Inclusión estadística: registro y recopilación de datos LGBTIQ+ en instituciones del Estado*, 2022, de Visibles.

Si el hecho lo amerita, el MP puede solicitar ante el órgano jurisdiccional (el juzgado) todas las **medidas de protección** para garantizar la seguridad de quien denuncia.

Numeral VII, 1.c), Instrucción General 2-2014, de la Fiscal General y Jefa del Ministerio Público, Persecución Penal de delitos de discriminación



Es importante recordar que el Ministerio Público tiene la obligación de investigar exclusivamente denuncias por delitos o faltas, esto compete al Derecho Penal. Si se presenta otra situación propia de las condiciones de trabajo, esto pertenece al área del Derecho Laboral y puede recurrirse a la Inspección General de Trabajo del MINTRAB o a los órganos jurisdiccionales laborales, según corresponda.

Diligencias de investigación

Para la persecución penal y lograr que se ligue a proceso a una persona por un delito, el personal fiscal debe **obtener y presentar elementos de convicción suficientes** para demostrar la posible participación quien está siendo sindicado. Posteriormente, mientras avanza el proceso penal (etapa preparatoria), el MP debe continuar con la investigación para fundamentar la existencia o inexistencia del delito y así fortalecer la acusación con **medios de prueba**.



Por tal motivo, el personal fiscal deberá realizar las diligencias que correspondan, que dependerán del caso concreto; en discriminación contra personas LGBTIQ+, se puede requerir, entre otras (Instrucción General 2-2014):

- a) Evaluación o peritaje psicológico: en los casos de discriminación, aun cuando el tipo penal no lo exige, la Fiscalía puede requerir un peritaje psicológico para determinar los síntomas emocionales y el daño sufrido. Además de su utilidad como medio de prueba, puede servir para ejercer el derecho de la reparación digna, integral y transformadora.
- b) Peritaje lingüístico: analiza la conducta lingüística, oral o escrita: el contexto de la comunicación, participantes, tema, la forma y el código del mensaje.
- c) Peritaje gestual: se evalúa los rasgos fundamentales de la persona.
- d) Peritaje semiótico: analiza el discurso, la significación del lenguaje.

Estos peritajes u otros medios de investigación son para determinar que las acciones u omisiones realizadas constituyen conductas de exclusión, restricción, distinción o preferencia y que se realizó por motivos, en este caso, de orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral o bien, en cualquier otro espacio.

En caso de que el personal fiscal no proponga realizar mayores diligencias, la víctima puede sugerirlo. La institución encargada de la investigación científica es el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala (INACIF), en caso de que no cuente con el personal especializado para realizarlos, el MP debe gestionar los medios para que se practique.

Persecución penal: el proceso



La persecución penal son las acciones orientadas para la averiguación de un hecho señalado como delito, estableciendo la identidad y participación de la persona responsable, para que se aplique una consecuencia jurídica; esto mediante procesos establecidos previamente en la ley (Código Procesal Penal)

El Ministerio Público tras recibir la denuncia o después de analizadas las diligencias de investigación, determinará que actitud procesal asumirá en cada caso concreto. Es obligación del personal fiscal explicar a la víctima sobre las decisiones que se tomen en el proceso.

La pena de **delito de discriminación** está entre uno a tres años. Esto significa que **es un delito menos grave**. Los delitos menos graves son aquellos que tienen una pena de prisión menor a cinco años.

Para llegar a una sentencia de una denuncia por discriminación, se puede tramitar por el Procedimiento Común o al ser un delito menos grave, por un Procedimiento Abreviado o Criterio de Oportunidad.

Procedimiento Común

Este procedimiento es el más conocido por la sociedad, tiene una duración en plazo legal de promedio de 45 días; sin embargo, ante la mora judicial, el proceso puede durar entre 129 a 264 días (Observatorio Judicial del Sistema de Justicia Penal, 2020, pág. 37). Está conformado por tres etapas principales:

- a) Preparatoria: consiste en el plazo que tiene el MP para realizar o fortalecer la investigación para presentar una pretensión fundada.
- b) Intermedia: la o el juez evalúa si existe o no fundamento para lleva a una persona a la etapa de juicio.
- c) Juicio: es la etapa donde se realiza el debate y se presentan los medios de prueba para su valoración y para que se dicte sentencia. La sentencia pone fin al proceso, esta puede ser condenatoria o absolutoria.

Procedimiento abreviado

Es otro procedimiento penal que se puede aplicar cuando la pena del delito no sea mayor de cinco años, como el delito de discriminación. Para ello se debe contar con un **acuerdo** del Ministerio Público y la persona imputada con su defensa, admitiendo el hecho y su participación. También se emitirá sentencia sobre lo admitido; esto no garantiza completamente que la o el juez puedan absolver.

Criterio de oportunidad

En este caso, no se continúa con el proceso porque se busca una forma rápida de solucionar el conflicto. Puede aplicarse cuando el interés público o la seguridad ciudadana no está gravemente amenazada, en delitos menos graves, **con consentimiento de la persona agraviada** y autorización judicial; pero es necesario que quien está siendo imputado, **repare el daño** ocasionado o exista un **acuerdo** entre las partes y se otorgue la garantía para su cumplimiento.



Esto no aplica si quien cometió el hecho, en este caso el acto u omisión discriminatoria, es una persona funcionaria o empleada pública en el ejercicio de su cargo.

Persecución penal: la sentencia u otras salidas procesales



La sentencia es el acto que culmina el juicio del procedimiento común o abreviado, decide sobre la inocencia o culpabilidad de la persona acusada, esta puede ser:

- a) Absolutoria: se libera de todos los cargos y cesarán todas las restricciones impuestas provisionalmente.
- b) Condenatoria: se determina que la persona es responsable de lo acusado, se fija la(s) pena(s) que correspondan.

Sin embargo, existen otras salidas que el Ministerio Público puede aplicar. A continuación, se describen para comprender los conceptos y sus consecuencias en la persecución penal:



- a) Desestimación: aplica cuando el hecho denunciado no sea constitutivo de delito (por ejemplo: que sea una situación concretamente laboral) o no se pueda proceder. En el delito de discriminación, se puede realizar por la o el fiscal, sin necesidad de autorización judicial; **pero debe comunicársele a la persona denunciante y si no está de acuerdo, tiene 10 días hábiles para impugnar** ante el órgano judicial (aquí sí se requerirá asistencia técnica legal).
- b) Archivo: procede cuando no se haya individualizado a la persona responsable o se haya declarado su rebeldía.
- c) Sobreseimiento: se puede dar cuando falta alguna de las condiciones para la imposición de la pena o cuando, a pesar de la falta de certeza, no exista la posibilidad de incorporar nuevos elementos de prueba, haciendo imposible requerir la apertura a juicio.
- d) Clausura provisional: aplica cuando los elementos de prueba resultan insuficientes para requerir apertura a juicio y no corresponde sobreseer.

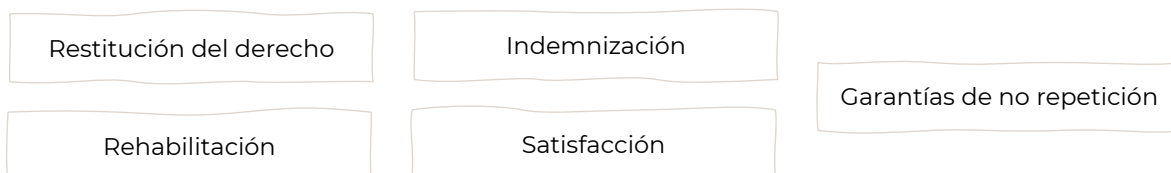
Persecución penal: reparación digna, integral y transformadora

Además de la sentencia de prisión o multa, las personas que han sido víctimas de delitos y sufrido violaciones a derechos humanos tienen el **derecho a la reparación** por los daños causados, estos pueden ser materiales, morales o al proyecto de vida.



La reparación digna, busca superar la visión eminentemente económica; integral, porque valora los daños y necesidades de rehabilitación; y transformadora, para que aborde las causas estructurales de discriminación.

Algunas formas de reparación pueden ser:



Conclusiones

- a) Los actos de discriminación pueden darse por múltiples condiciones e incluso de forma simultánea, por lo que siempre debe analizarse desde un enfoque interseccional, el cual se hace necesario para que los diferentes espacios, incluyendo los laborales, puedan implementar medidas de prevención y acciones atender los casos que se susciten.
- b) La discriminación laboral para las personas LGBTIQ+ por lo general no se limita a un hecho aislado, pueden ser acciones u omisiones continuas que suceden en dos momentos, desde los obstáculos en acceder al mercado laboral y durante la ocupación o relación laboral.
- c) La discriminación en el ordenamiento jurídico guatemalteco está regulada y existen diferentes mecanismos ante los cuales acudir para tomar las acciones pertinentes. Este documento se centra en tres rutas enfocadas en casos que se den en el ámbito laboral; sin embargo, la de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos y la del Ministerio Público pueden aplicarse para hechos sucedidos en otros espacios.
- d) Ante un hecho de discriminación, la persona contra quien se comete, si decide accionar debe comprender que los diferentes mecanismos tendrán distintos alcances y resultados. Puede optarse por la vía de los derechos humanos, administrativa o penal. El inicio de uno de estos procesos no implica que no pueda diligenciarse paralelamente otro.
- e) La Institución del Procurador de los Derechos Humanos y el Ministerio Público presentan avances en la atención especializada para las personas de la diversidad sexual, a diferencia de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que no ha implementado acciones específicas para casos de discriminación contra personas LGBTIQ+.
- f) Este instrumento constituye una guía que describe de forma general los mecanismos de atención para denuncias por discriminación laboral, cada caso donde haya existido un trato de exclusión o distinción por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género deberá ser analizado para determinar cuál es la mejor estrategia y las diligencias que las instituciones podrán realizar.

Recomendaciones

- a) Al Congreso de Guatemala para que se de seguimiento a las iniciativas propuestas para regular los derechos de las personas de la diversidad sexual, evitando emitir dictámenes técnicos que carezcan de fundamento técnico en materia de derechos humanos.

- b) Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que incluya dentro del Protocolo de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo lineamientos para la identificación de actos de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como razones étnicas.

Referencias

- Comisión de Derechos Humanos. (2002). *Prevención de la discriminación. El concepto y la práctica de la acción afirmativa. Informe final presentado por el Sr. Marc Bossuyt, Relator Especial, de conformidad con la resolución 1998/5 de la Subcomisión*. Naciones Unidas.
- Congreso de la República de Guatemala. (1961). Código de Trabajo, Decreto 1441. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441, Código de Trabajo. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1973). Decreto 17-73, Código Penal. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1986). Dto. 54-86, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República de Guatemala y del Procurador de los Derechos Humanos. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (2000). Decreto 27-2000. Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA . Guatemala.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (24 de febrero de 2012). Caso Atala Riffo y niñas vs Chile.
- Dto. 40-94, Ley Orgánica del Ministerio Público. (14 de mayo de 1994). Diario de Centroamérica (tomo: LXVII, número: 90).
- Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público. (2014). Instrucción General para la Persecución Penal de delitos de discriminación, Instrucción General 2-2014. Guatemala.
- Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público. (2021). Acuerdo 9-2021, Creación a la Unidad de Atención Especializada para Grupos Vulnerables Víctimas del Delito. Guatemala.
- Institución del procurador de los Derechos Humanos. (2022). Guía de atención a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad víctimas de violaciones a derechos humanos: personas LGBTIQ+, personas mayores y personas con discapacidad, Acuerdo PDH-104-2022 . Guatemala.
- Lee Badgett, M., & Sell, R. (2018). *Conjunto de indicadores propuestos para el Índice de Inclusión LGBTI*. New York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Guatemala.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. Guatemala.
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humano. Asamblea General en su Resolución 217 A (iii).

- Naciones Unidas. (2006). Principios de Yogyakarta.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo - Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo. (16 al 31 de octubre de 2013). Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto. Organización Internacional del Trabajo.
- Opinión Consultiva OC-24/17 sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo (Corte Interamericana de Derechos Humanos 24 de noviembre de 2017).
- Organización de Estados Americanos. (22 de noviembre de 1969). Convención Americana sobre Derechos Humano. San José, Costa Rica.
- Organización de Estados Americanos. (2013). Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
- Organización Internacional de Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111). Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). Recomendación sobre las agencias de empleo privadas (núm. 188).
- Universidad Rafael Landívar; Universidad de San Carlos de Guatemala; GIZ Cooperación Alemana; Organismo Judicial. (2020). *Observatorio Judicial del Sistema de Justicia Penal*. Guatemala.
- Visibles. (2022). Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+. Guatemala: Visibles. Obtenido de <https://visibles.gt/centro-de-datos-abiertos-lgbtqi/>
- Visibles. (2022). Tendencias Generales del centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ . Guatemala.