



CENTRO DE
DATOS ABIERTOS
LGBTIQ+

Aproximación a la inclusión laboral para la población LGBTIQ+ en Guatemala

Análisis desde el Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+

Ligia María Saquiché Sum



Guate Diversa
e Inclusiva

**LIBRE
DE SER**

Aproximación a la inclusión laboral para la población LGBTIQ+ en Guatemala

Análisis desde el Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+

Ligia María Saquiché Sum
Diciembre 2022

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 LGBTQ+, 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 LGBTQ+ 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, este quinto y último instrumento de la serie, es una aproximación sobre la inclusión laboral hacia personas de la diversidad sexual en Guatemala.

Índice

Abreviaturas, siglas y acrónimos	1
Introducción.....	2
Glosario.....	3
Antecedentes	5
Marco metodológico.....	7
2.1. Objetivos.....	7
2.2. Alcances.....	7
2.3. Metodología	7
Acciones afirmativas para personas LGBTIQ+	9
Algunos ejemplos de empresas inclusivas en Guatemala	25
Conclusiones.....	iii
Recomendaciones.....	v
Referencias.....	vi

Abreviaturas, siglas y acrónimos

CADH	Convención Americana sobre los Derechos Humanos
Centro	Centro de Datos Abierto LGBTIQ+
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
CC	Corte de Constitucionalidad
CorteIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
HRC	Human Rights Campaign
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer y otros grupos de la diversidad sexual
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

La falta de información en el área de empleo evidenciada por el Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ de Visibles hizo necesario prestar más atención al tema. El trabajo es un derecho, que para personas de la diversidad sexual se ve limitado por la discriminación en el acceso al mercado laboral como durante su ocupación.

Para comprender esta problemática, además de atender el efecto reactivo de posibles actos de discriminación y violencia, es necesario generar mecanismos que garanticen la igualdad en los espacios laborales públicos y privados.

El presente estudio es una aproximación conceptual de las acciones afirmativas y su implementación a través de políticas o medidas contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas y que garanticen la inclusión laboral en empresas u organizaciones.

Estas acciones son destinadas a permitir alcanzar a un grupo poblacional la igualdad efectiva y cambiar las situaciones discriminatorias existentes en la sociedad. Siendo el Estado el primer responsable en reconocer, garantizar y cumplir con los derechos humanos de las personas.

Sin embargo, las empresas no pueden quedar aisladas de estos compromisos y tienen una vinculación importante con los derechos humanos. Por tal motivo, organismos internacionales en la materia han emitido diferentes recursos, como Principios Rectores para guiar al sector empresarial en su incorporación, e incluso, existen las Normas de conducta para las empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI, las cuales dan lineamientos básicos para desarrollar acciones concretas a favor de la diversidad sexual.

Cada vez más empresas a nivel mundial se dan cuenta de la importancia de crear espacios inclusivos para las personas LGBTIQ+, en cinco países del continente ya se realiza un índice de igualdad corporativa donde las entidades son evaluadas sobre sus políticas y prácticas empresariales. En ese sentido, se tuvo la oportunidad de contar con la experiencia de seis empresas que operan en el país que manifestaron ser respetuosas de los derechos humanos de la diversidad sexual y tener la disposición de apoyar en la inclusión laboral.

Desde ya, Visibles agradece el aporte de Descubre Guatemala, Indian Accent Restaurant, Sophos, Quintana Bistrot, Kellogg Company, Telus International y a la Fundación Luis Von Ahn..

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

Glosario

Existen diferentes fuentes que han construido definiciones sobre algunos conceptos básicos de la diversidad sexual, para este caso se utilizarán los brindados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Opinión Consultiva OC-24/17 sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, 2017):

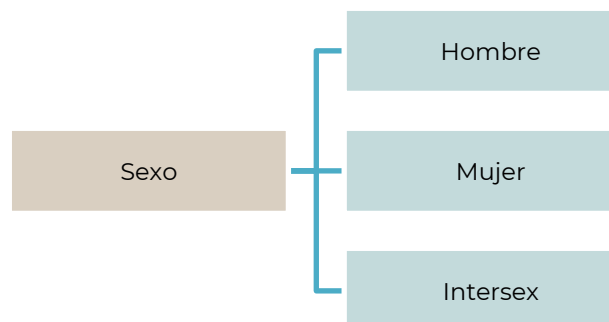
Sexo

Son las diferencias biológicas, las características fisiológicas, la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como hombre o mujer. (pág. 15)

Sexo asignado al nacer: está asociado a la determinación del sexo como una construcción social, no como un hecho biológico innato; el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales. (pág. 16)

Intersexualidad / Intersex

Una persona intersexual o intersex nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer y puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género. (pág. 16)

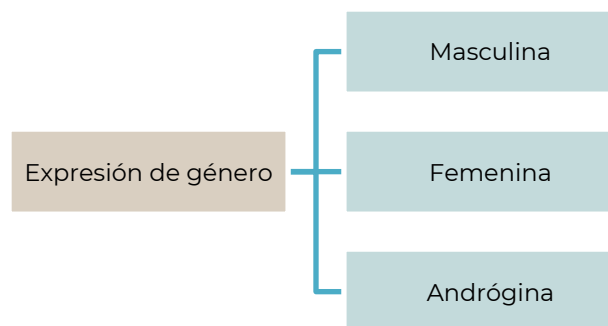


Género

Son las identidades, funciones y atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye por las diferencias biológicas. (pág. 16)

Expresión de género

Es la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o manerismos, patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. (pág. 17). La expresión de género puede corresponder con la identidad auto percibida o no.



Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (pág. 17)

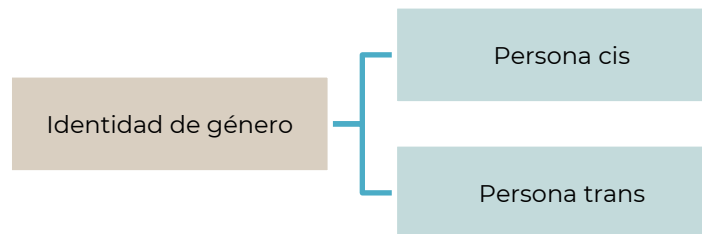
Cisnormatividad

Es la idea o expectativa de acuerdo con la cual, todas las personas son cisgénero, es decir a aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo o femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres. (pág. 21)

Persona cis o cisgénero: la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. (pág. 18)

Persona trans

Es cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer, Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. (pág. 18)



La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual.

Orientación sexual

Es la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género o de más de un género. Todas las personas tienen una orientación sexual. (pág. 18)

El término «preferencia sexual» es obsoleto e inadecuado para referirse a la orientación sexual de las personas, siendo este último, el correcto. Las preferencias refieren a los gustos o predilecciones que se tengan sobre determinada actividad.



Heterosexual

Son las mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos

por mujeres. (pág. 18). Las personas trans también pueden tener una orientación heterosexual.

Lesbiana

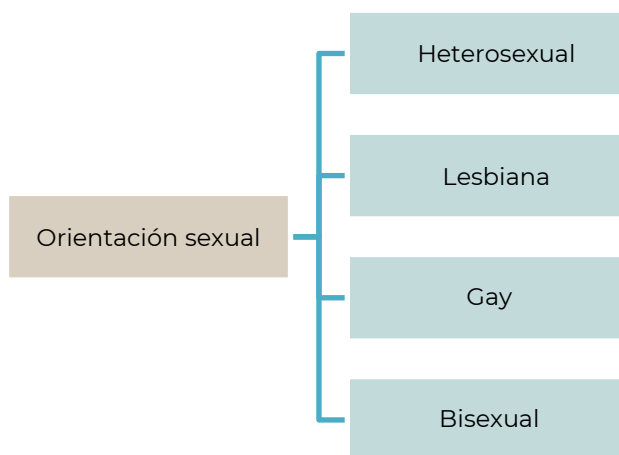
Son las mujeres que se sienten atraídas emocional, afectiva y sexualmente por otras mujeres. (pág. 19)

Gay

Son hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por otros hombres. (pág. 20)

Bisexual

Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. (pág. 20)



La terminología evoluciona, ahora se reconoce la existencia y se nombran otros diversos grupos de personas: queers, asexuales, pansexuales, etc.

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.

El área de empleo está integrada de 16 indicadores referentes a discriminación y acciones de prevención y sobre bienestar económico y acceso a puestos laborales para la población LGBTIQ+, de esta última categoría, los indicadores relacionados a este estudio son los siguientes:

- a) Tasa de desempleo relativa: Relación entre el porcentaje de mano de obra LGBTIQ+ desempleada y el porcentaje de mano de obra general desempleada.
- b) Autonomía económica de las mujeres: Utilización de un índice existente sobre las restricciones legales que tienen las mujeres para ser propietarias de bienes, para poder acceder a activos o para circular libremente.
- c) Tasa de pobreza relativa: Relación entre el porcentaje de la población LGBTIQ+ que se encuentra por debajo del umbral de pobreza y el porcentaje de la población general por debajo del umbral de pobreza.
- d) Ingresos individuales relativos: Relación entre los ingresos anuales promedio de personas individuales de la comunidad LGBTIQ+ y los ingresos individuales promedio de la población en general.
- e) Empresas pertenecientes a personas LGBTIQ+ o dirigidas por ellas: Cantidad de empresas pertenecientes a personas de la comunidad LGBTIQ+ o dirigidas por ellas, divididas por la población del país.
- f) Acceso a programas de trabajo o tecnificación: Número de personas LGBTIQ+ beneficiadas por becas o programas del Ministerio de Trabajo y qué tipo.

Para obtener la información de estos indicadores, les fue solicitada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), Instituto Nacional de Estadística (INE), Ministerio de Economía (MINECO) y Registro Mercantil (RM), según correspondía a sus funciones.

Indicador	Institución requerida y respuesta (R)							
	MINTRAB	R	INE	R	MINECO	R	RM	R
Tasa de desempleo relativa	x	No	x	No				
Autonomía económica de las mujeres			x	No	x	No	x	No
Tasa de pobreza relativa			x	No				
Ingresos individuales relativos			x	No				
Empresas pertenecientes a personas LGBTIQ+ o dirigidas por ellas							x	No
Acceso a programas de trabajo o tecnificación	x	No						

Fuente: Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+. Tabla: elaboración propia.

Sin embargo, no se obtuvo información por carecer con este tipo de registro o porque estos no son inclusivos hacia la población LGBTIQ+ y les impide proporcionarla específicamente. (Visibles, 2022, pág. 60 a 62) ¹

Con relación a esto, la investigación de *Visibles sobre Inclusión estadística: registro y recopilación de datos LGBTIQ+ en instituciones del Estado*, evidencia que, de las 21 instituciones del Estado analizadas, únicamente ocho tienen registros que incluyen a la población de la diversidad sexual y siete corresponden al sistema de justicia penal (Visibles, 2022). Por lo que la invisibilidad es aún mayor en otras áreas como educación y empleo.

La invisibilidad se traduce en falta de acción en la formulación de políticas públicas, estrategias, planes y proyectos del Estado, que perpetúa la discriminación, violencia y otras diversas problemáticas.

¹ Para más información sobre los resultados del Centro, además de la página web: <https://visibles.gt/centro-de-datos-abiertos-lgbtqi/> se puede consultar el documento: Tendencias generales del Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ de Visibles (2022).

Marco metodológico

Para este estudio se buscó evidenciar que es necesario generar espacios laborales que garanticen la igualdad y los derechos de todas las personas, a través del ejemplo de algunas empresas que cuentan con políticas de inclusión o apliquen acciones afirmativas para las personas LGBTIQ+ en el país.

2.1. Objetivos

Objetivo general

Realizar una aproximación conceptual de las acciones afirmativas y su implementación a través de políticas contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas o medidas que garanticen la inclusión laboral en empresas u organizaciones.

Objetivos específicos

- i. Describir la importancia de implementar acciones que garanticen espacios laborales libres de discriminación y violencia de las personas LGBTIQ+.
- ii. Presentar las empresas que se identificaron como inclusivas hacia la diversidad sexual en Guatemala.

2.2. Alcances

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

2.3. Metodología

- a) *Investigación teórica y análisis de información:* revisión de fuentes relacionadas al tema, académicas y jurídicas para el análisis y presentación de resultados.
- b) *Identificación de empresas:* se publicó un formulario en las sociales de Visibles, se contactó a otras organizaciones que trabajen sobre derechos de LGBTIQ+ y agrupaciones empresariales para ubicar empresas que aplicaran acciones afirmativas.
- c) *Confirmación con empresas:* una vez identificadas, se contactó con las empresas para confirmar estas políticas, y que estuvieran legalmente

constituidas en el país, para lo cual se les envió un formulario, basado en 11 indicadores:

1. Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.
2. Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.
3. Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.
4. Acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.
5. Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.
6. Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.
7. Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.
8. Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.
9. Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.
10. Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.
11. Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.

d) *Sistematización de las respuestas:* se sistematizó la respuesta de las empresas u organizaciones que respondieron; otras, aunque indicaron que sí contaban con estas políticas, no podían brindar información o debían iniciar un proceso administrativo para solicitar la autorización de dar respuesta.

e) *Presentación de resultados:* elaboración del documento final.

Acciones afirmativas para personas LGBTIQ+

La igualdad está ligada a la no discriminación, son principios que fundamentan ordenamiento jurídico internacional y nacional, además constituyen derechos básicos para las personas. En ese sentido, no deben admitirse normas y tratos discriminatorios bajo ninguna índole o condición.

En el documento *Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género o expresión de género*, de Visibles (2022) se aborda con amplitud el marco jurídico de igualdad y no discriminación, con especial énfasis en la discriminación laboral, por lo que a continuación se presenta una síntesis:

Instrumento	Descripción
Internacional	
Declaración Universal de Derechos Humanos	Reconoce la igualdad de las personas, indicando que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, 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. Asimismo, señala que debe existir igualdad ante la ley, para garantizar igual protección contra toda discriminación.
	Respecto al trabajo, la Declaración proclama el derecho al trabajo y este debe darse en condiciones equitativas, sin discriminación alguna.
Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Reconoce el derecho de toda persona a tener un trabajo que le permita generar los medios de subsistencia, el cual debe ser garantizado y gozado en condiciones equitativas.
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	Los Principios de Yogyakarta son 29 principios que reafirman los derechos humanos previamente reconocidos, emitiendo ciertas recomendaciones a los Estados. El Principio 2 aborda la igualdad y no discriminación desde un enfoque interseccional.
	El Principio 12 refiere a que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Recomienda a los Estados que adopten las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole necesarias a fin

	de eliminar y prohibir la discriminación tanto en el empleo público y privado.
Convención Americana sobre los Derechos Humanos	La CADH obliga a los Estados a respetar y garantizar los derechos reconocidos en ella, sin discriminación alguna; y la igualdad en la protección de la ley, sin discriminación. Menciona 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.
Protocolo sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Compromete a los Estados a garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos sin ningún tipo de discriminación.
Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia	Esta Convención da una definición amplia de la discriminación, considerándola 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 [...]» E indica, entre otros motivos, que la discriminación puede basarse por la orientación sexual, identidad y expresión de género.
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111, de la Organización Internacional del Trabajo	La Convención establece que la discriminación en el empleo es: «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 [...]» Además, obliga a los Estados a tomar las medidas necesarias internas para promover métodos adecuados que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y eliminar cualquier discriminación.
Jurisprudencia de la CorteIDH	
CorteIDH, Opinión Consultiva OC-24/17, 2017, párrafo 70	La CorteIDH ha indicado que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención. Por lo que, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual, su identidad de género y/o su expresión de género.

<p>CorteIDH, Caso Atala Riffo y niñas vs Chile, 2012, párr.92</p>	<p>La CorteIDH ha establecido que los Estados no pueden argumentar que la discriminación por orientación sexual e identidad de género no está prohibida en su legislación ante la falta de consenso al interior del país. Esto no será un argumento válido para negar o restringir derechos humanos o para perpetuar y reproducir la discriminación histórica y estructural que grupos de la diversidad sexual han sufrido.</p>
<p>CorteIDH, Opinión consultiva OC-18/03, 2013, párrs. 103 y 104</p>	<p>La CorteIDH ha dicho que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar condiciones existentes de discriminación, lo que implica el deber especial de protección que deben ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. [Subrayado propio]</p>
<p>Nacional</p>	
<p>Constitución Política de la República de Guatemala</p>	<p>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.</p>
<p>Código de Trabajo</p>	<p>El Código 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. Asimismo, es explícito al regular la prohibición de discriminación en el proceso de obtención del empleo y ya en las empresas o sitios donde se realicen las funciones de las personas trabajadoras.</p>
<p>Código Penal</p>	<p>En Guatemala la discriminación es un delito, regulado en el artículo 202 bis del Código Penal.</p>

Fuente: (Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, Visibles, 2022) Tabla: elaboración propia.

Ante la situación de discriminación y violencia estructural que viven ciertos grupos poblacionales, como las mujeres, indígenas, personas con discapacidad, de la diversidad sexual, entre otros, es necesario aplicar mecanismos que permitan equiparar las desigualdades de hecho, El informe de Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América señala que «la

discriminación y exclusión estructural en el mercado laboral, basada en la orientación sexual, la identidad y expresión de género, es uno de los factores desencadenantes que pone en marcha un ciclo sin fin de pobreza continua» (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015, párr. 371)

La acción afirmativa o positiva se define, según el Informe del Relator Especial de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, como:

Un 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. (Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos, 2002, pág. 4)

Estas pueden ser desarrolladas e implementadas por diferentes sectores, tanto públicos como privados. El Estado tiene la obligatoriedad de adoptar medidas positivas para revertir o cambiar las situaciones discriminatorias existentes en la sociedad. Esto implica el deber especial de protección sobre actuaciones y prácticas, incluso de terceros. (Opinión Consultiva OC-24/17 sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, 2017, párr. 65) En igual sentido: (Opinión consultiva OC-18/03 Condición jurídica y derechos de migrantes indocumentados, 2003, párr. 104)

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ha regulado que las acciones afirmativas o medidas especiales son de carácter temporal y encaminadas a acelerar la igualdad de facto, en este caso, entre hombre y mujer, que deberán cesar cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato. Estas medidas no serán consideradas como discriminación. (Naciones Unidas, Art. 4)

La igualdad, en algunos casos, requiere tomar medidas para reducir o eliminar las condiciones que permiten y mantienen la discriminación. La Observación General 18 establece que los Estados deben adoptar disposiciones especiales para poder solucionar esa situación.

Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población. Sin embargo, en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferenciación legítima [...]. (Oficina del Alto

Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1989, pág. 3)

Respecto al Derecho de Igualdad, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala se ha pronunciado en el (Expediente 1749-2017, 2018):

La ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de variar estas, **de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma disímil**. Es decir que, aunque aquel principio hace referencia a la universalidad de la ley, no prohíbe, ni se opone a este, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y **diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso**, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge. En ese sentido, **la discriminación es la negación de este derecho, entendiéndola como el trato desigual injustificado**. (Sentencia dictada en los expedientes acumulados 6046-2016 y 6047-2016 del veinticinco de octubre de dos mil diecisiete.) (pág. 8)[Resaltado propio]

La igualdad no siendo absoluta, **permite un trato distinto cuando exista para ello una justificación razonable** que justifique el mencionado trato diferenciado, lo anterior se traduce en un igual trato a aquellas personas que presenten condiciones equivalentes desde la perspectiva normativa y uno diferenciado a quienes presenten condiciones diferenciables atendibles por el sistema jurídico. (pág. 9)[Resaltado propio]

La interpretación anterior de la Corte de Constitucionalidad reconoce que ante desiguales condiciones, la igualdad será dar un tratamiento diferenciado, negar este derecho sería discriminatorio, por lo tanto, hace un reconocimiento de las acciones afirmativas.

Por otra parte, el C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) además de definir el término de discriminación en el ámbito laboral, establece que no se considerarán como discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia que se prevean en otros convenios o recomendaciones de la OIT; además, los Estados podrán adoptar otras medidas destinadas a grupos que por determinadas razones requieran especial protección, previa consulta con organizaciones empleadoras y trabajadoras. (Organización Internacional de Trabajo, Art. 5)

El Estado es quien ostenta el deber de proteger los derechos humanos y las violaciones que se cometan contra estos, mediante sus funciones normativas y reglamentarias de carácter general. Por otra parte, el respeto a los derechos

humanos es una conducta universal, incluyendo las empresas, quienes deben abstenerse de realizar acciones u omisiones contrarias a estos.

El interés de vincular a las empresas con los derechos humanos surge, según el Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, en 1990 ante la expansión del sector privado y el aumento en la actividad económica transnacional. (Consejo de Derechos Humanos, 2011, pág. 3)

Ante ello, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, desarrolla los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, a través de un trabajo de investigación entre Estados, empresas, asociaciones empresariales, sociedad civil, entre otras. Estos no constituyen nuevas normas de derechos internacional, sino describen las ya existentes.

Sobre la responsabilidad de respetar los derechos humanos de las empresas, el (Consejo de Derechos Humanos) anuncia los siguientes Principios Rectores:

- a) Principio 11: *Las empresas deben respetar los derechos humanos.* El respeto implica abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y afrontar las consecuencias negativas en las que hayan tenido participación.

Se entiende por «consecuencia negativa sobre los derechos humanos» a aquellos actos que eliminan o reducen la capacidad de una persona para disfrutar de estos. (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, 2011, pág. 6)

- b) Principio 12: *Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos.* Los derechos humanos abarcan el ámbito universal, regional y nacional. Entre estos, siendo no limitativos, están: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros. Este principio es relevante ya que comprende que:

Las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos y deberán prestarles una atención especial cuando vulneren los derechos humanos de esas personas. Los instrumentos de las Naciones Unidas han detallado a tal efecto los derechos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias. (pág. 16)

- c) Principio 13: *La responsabilidad de prevenir y mitigar las consecuencias negativas.* Las empresas deben evitar que su actuar provoque directamente o contribuya a la vulneración y violación de los derechos humanos, tanto en sus operaciones, productos o servicios que prestan. Asimismo, deberán asumir las consecuencias cuando estos no sean respetados.
- d) Principio 14: *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas.* La obligación es independiente del tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura de la empresa; sin embargo, sí comprende que la magnitud y la complejidad de los medios para garantizarlos puede variar según estos factores.
- e) Principio 15: *Responsabilidad de contar con políticas y procedimientos apropiados.* Para cumplir con los derechos humanos las empresas deben generar y aplicar, en las medidas de sus capacidades: el compromiso político de respetarlos -relacionado con el Principio 16-, procesos de debida diligencia para identificar, prevenir, reducir y transparentar su abordaje e impacto -relacionado con el Principio 17-; procedimientos de reparación de consecuencias negativas que hayan provocado o en las que contribuyeron.
- f) Principio 16: *Expresión del compromiso político.* Las empresas deben evidenciar su responsabilidad y compromiso en respetar los derechos humanos, mediante una declaración política que tenga el asesoramiento especializado, que refleje las políticas y procedimientos implementados, estableciendo qué se espera del personal y partes relacionadas, debiendo ser emitido por las altas autoridades y de carácter público.
- g) Principio 17: *La debida diligencia en materia de derechos humanos.* Esto implica una atención integral, desde identificar las situaciones que vulneren o violen los derechos humanos, establecer acciones de prevención y mitigación y definir mecanismos para responder por las consecuencias negativas que las actuaciones hayan causado; incluyendo la evaluación del impacto real y potencial.

En este contexto, la debida diligencia ha sido definida por la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (2011), como «un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.» (pág. 7)

La complejidad de este proceso deberá adaptarse al tamaño de la empresa y debe ser un permanente, ya que los riesgos o situaciones de vulnerabilidad pueden aparecer o transformarse en diferentes momentos.

- h) Principio 18: *Identificar y evaluar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas.* Las consecuencias negativas pueden ser por acciones cometidas directamente por la empresa o como resultado de sus relaciones comerciales. Para ello deberán contar con la asesoría de personas expertas en derechos humanos, consultar a grupos o personas posiblemente afectadas.
- i) Principio 19: *Integrar las conclusiones de las evaluaciones de impacto en el marco de sus funciones y procesos internos para tomar medidas oportunas.* Una vez evaluada debe realizarse una integración para prevenir que la situación se siga produciendo, mediante la adopción de medidas internas, asignación de presupuesto y la continua supervisión.
- j) Principio 20: *Seguimiento de la eficacia de su respuesta.* Relacionado con el Principio 19, se debe verificar que efectivamente se apliquen las medidas de prevención, el seguimiento podrá realizarse con base en indicadores cualitativos y cuantitativos, además la apertura a comentarios internos, externos y principalmente de las partes afectadas.
- k) Principio 22: *Reparación.* Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a vulnerar o violentar derechos humanos, deben tomar las acciones y medidas para su reparación.

Recapitulando, los derechos humanos deben ser de interés para las empresas, aunque como se ha mencionado, las obligaciones del Derecho Internacional se imponen a los Estados, los actos que realicen personas jurídicas colectivas o personas individuales o agentes no estatales pueden afectar el disfrute de los derechos fundamentales.

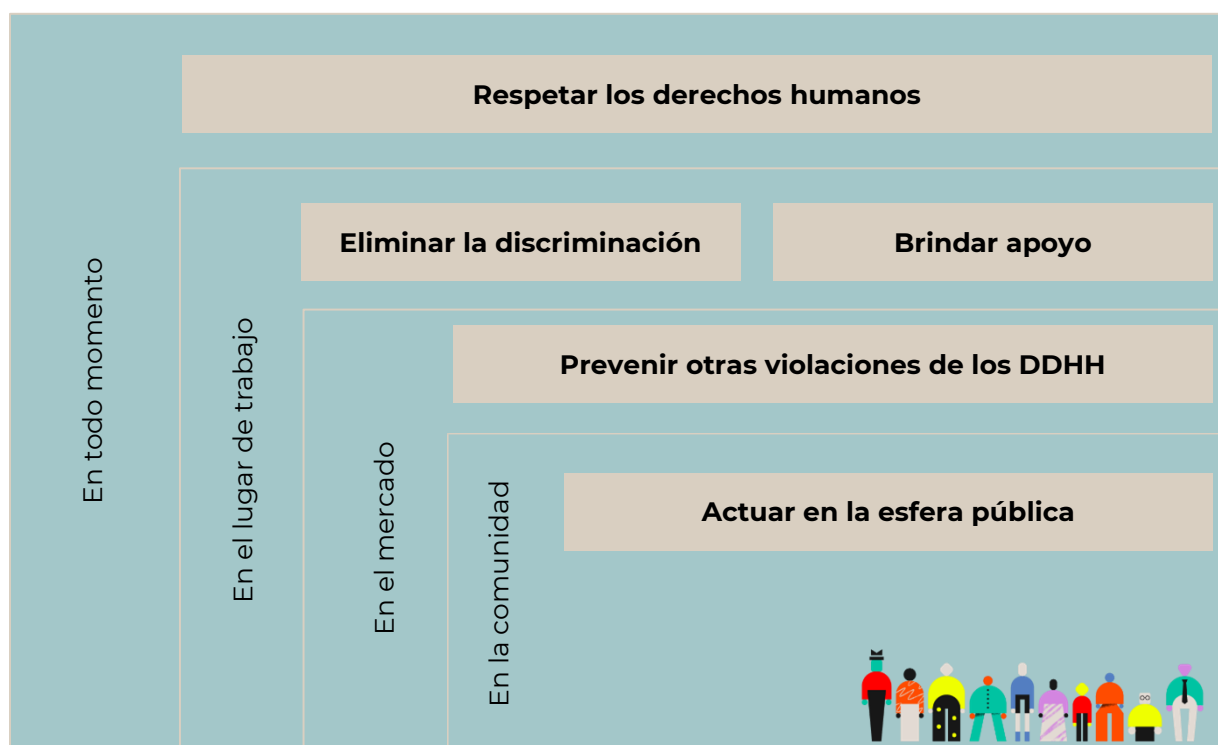
Las empresas pueden afectar a los derechos humanos de sus empleados, sus clientes, los trabajadores de sus cadenas de suministro o las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad. La experiencia demuestra que las empresas pueden vulnerar los derechos humanos, y de hecho lo hacen, cuando no prestan suficiente atención a la existencia de ese riesgo y la forma de mitigarlo. (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, 2011, pág. 13)

Es por ello, la importancia en la prevención de la vulneración, violación o consecuencias negativas sobre derechos humanos. Las acciones afirmativas son

medidas que contribuyen a su mitigación y garantizar la igualdad y no discriminación.

En ese sentido, las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex y de la diversidad sexual deben afrontar diariamente la situación de discriminación estructural por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (SOGIESC), que se da también en los espacios laborales; las empresas pueden ejercer un rol clave para generar cambios para contribuir a la igualdad y promover la diversidad.

La Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (2017) emite las Normas de conducta para las empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI, basadas en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, siendo las siguientes:



Fuente: (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017, pág. 7) Gráfica: elaboración propia.

- a) Norma 1: *Respetar los derechos humanos*: al igual que los Principios Rectores, las empresas deben implementar políticas y procesos que respeten los derechos de las personas LGBTIQ+, acorde a sus posibilidades. Esta norma se relaciona con los Principios Rectores 16, 17 y 22.

Las empresas deben generar y aplicar políticas para incluir expresamente los derechos de las personas de la diversidad sexual, ejerciendo la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder ante cualquier

situación real o potencial que vulnere o violente los derechos humanos. Respecto a la reparación, las empresas deben generar mecanismos para resolver las situaciones con consecuencias negativas:

Establecer mecanismos eficaces de reclamación a nivel operacional para las personas o comunidades afectadas y participar en ellos. Esos deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos, fomentar el aprendizaje continuo y basarse en la participación y el diálogo. [...] Las empresas deben asegurarse de que los mecanismos de reclamación resuelven los problemas que afectan específicamente a las personas LGBTI. (pág. 9)

- b) Norma 2: *Eliminar la discriminación*: las empresas deben garantizar que no se permitirá la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales de las personas que apliquen a procesos o que trabajen para estas.

En los procesos de contratación en los anuncios de vacantes puede hacerse referencia expresa a que no se discriminará por motivos de la SOGIESC. Durante la ocupación del empleo, todas las personas, independientemente de este motivo, deben tener las mismas prestaciones, salario y oportunidades de promoción.

La OIT ha identificado que la discriminación y el acoso contra trabajadores LGBTIQ+ son prácticas frecuentes. (Visibles, 2022, pág. 12), es por ello necesario que las empresas tomen medidas para prevenir estos actos tanto externo como interno, dentro de las acciones ha realizar está la implementación de mecanismos de denuncia que protejan de represalias a las personas denunciantes.

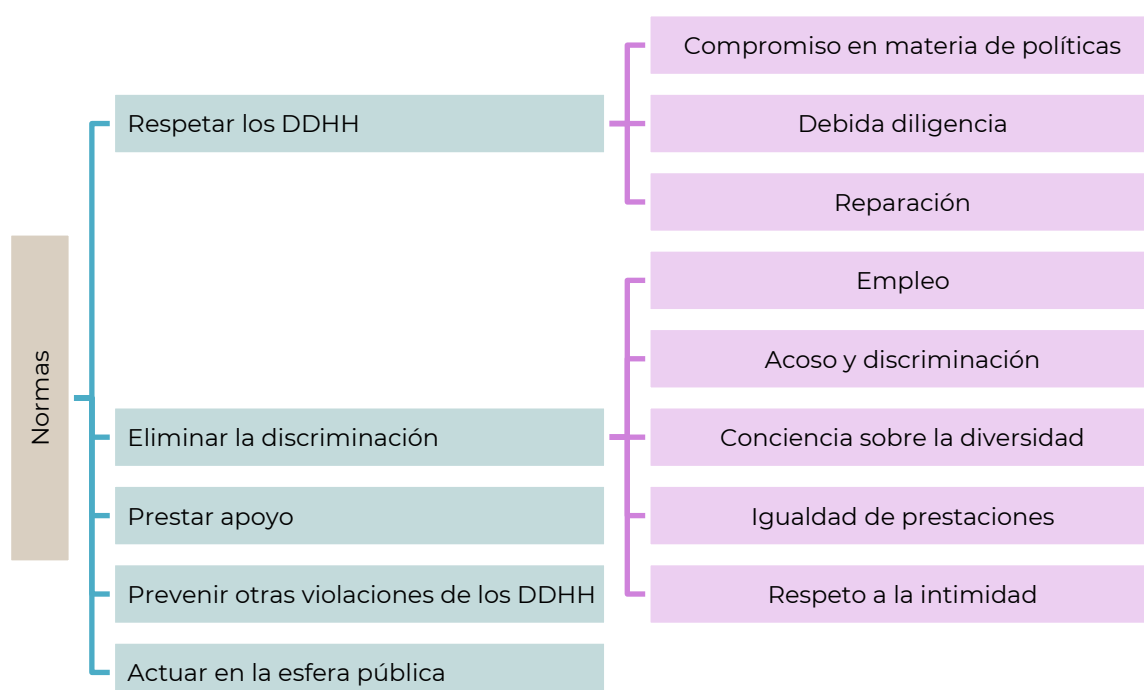
Las empresas desde sus autoridades como el personal deben generar conciencia sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas de la diversidad sexual, garantizando respeto y velando por el cumplimiento de los derechos.

El respeto a la intimidad de las personas LGBTIQ+ es implica no revelar información a terceros. Especial atención requieren los derechos de las personas trans:

Las empresas deben adoptar políticas de inclusión de las personas trans, lo que supone reconocer la identidad de género del personal, los clientes y otros interesados trans que estos indiquen, independientemente de que figure o no en documentos oficiales.

También implica instaurar políticas que obliguen al personal a respetar el nombre, los pronombres, los términos y el género utilizados por la persona de que se trate. Las empresas deben adoptar políticas que defiendan y protejan los derechos del personal trans que esté en transición, incluidas las relacionadas con la modificación de los documentos de la empresa, y proporcionar capacitación y orientación al personal directivo y a los compañeros de trabajo sobre la identidad y la expresión de género. (pág. 10)

- c) Norma 3: *Prestar apoyo*: además de las políticas internas, las empresas deben generar espacios de respeto, escuchar las iniciativas de las personas empleadas LGBTIQ+, siendo proactivos en la visibilidad.
- d) Norma 4: *Prevenir otras violaciones de los derechos humanos*. Como parte del proceso de identificación y mitigación de riesgos a las consecuencias negativas se deben analizar que pueden darse en el contexto, por otros socios o personas que se mantengan relaciones comerciales. Para ellos sus mecanismos de denuncia deben ser seguros, además las empresas pueden hacer uso de su posición para impedir que se sigan cometiendo abusos.
- e) Norma 5: *Actuar en la esfera pública*. Aunque las empresas por sí mismas no pueden generar un cambio social, sí tienen la capacidad de influir en la transformación y promover los derechos humanos, entre algunas acciones está la promoción pública de sus políticas y compartiendo su experiencia; generando espacios de acción colectiva con organizaciones de derechos humanos y grupos gremiales.



Además del cumplimiento a la legislación nacional sobre no discriminación, a normativa internacional en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+, la (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017) ha identificado beneficios económicos y empresariales en fomentar espacios de trabajo inclusivos, por ejemplo: todo acto de discriminación implica un costo no solo para la empresa, sino para el país; los costos empresariales al no contratar personas idóneas por razones de estigma y prejuicio o bien, una vez empleadas, se ven obligadas a abandonar su trabajo por actos de violencia o discriminación, lo que conlleva a iniciar procesos de reemplazo y pérdida de talento; entre otras (pág. 19).

La discriminación, incluida la de las personas LGBTI, repercute en la productividad y socava el desarrollo social y económico, lo que tiene consecuencias negativas tanto para las empresas como para las comunidades. También da lugar a la pérdida de cuota de mercado. Numerosos estudios asocian la diversidad y la inclusión al éxito empresarial. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017, pág. 19)

Ante esto, algunos Estados o gobiernos locales, organizaciones de derechos humanos y empresas han realizado esfuerzos para generar propuestas de acciones afirmativas para personas de la diversidad sexual en el espacio laboral.

Siendo el Estado el responsable principal en reconocer y garantizar los derechos humanos, en Bogotá, Colombia se generó la política pública para la garantía plena de derechos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital que sirvió de marco para el instrumento de Acciones afirmativas con enfoque diferencial hacia las personas LGBTI para prevenir situaciones específicas que vulneren los derechos de estas poblaciones (Dirección de Desarrollo Social, 2017) en el cual proponen acciones en diversos ámbitos, en el área de acceso al trabajo establece las siguientes:

- a) Diseñar e implementar procesos de formación para el trabajo enfocado a los sectores LGBTI, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje para ofrecer formación de acuerdo a los intereses de las personas y su vinculación al mercado laboral.
- b) Diseñar campañas orientadas a la eliminación de la discriminación y violencia, en especial contra personas trans en ambientes laborales públicos y privados.

- c) Desarrollar otras acciones afirmativas para el acceso a mercado laboral para las personas LGBTI que se encuentren en situación de pobreza extrema, con discapacidad o pertenezca a una minoría étnica.
- d) Generar estrategias de prevención, protección y sanción en casos donde las personas de la diversidad sexual afronten situaciones de violencia y discriminación laboral.
- e) Implementar mecanismos para el acceso a programas de emprendimiento, en especial para personas trans.
- f) Organizar y crear ferias de productos y servicios producidos por empresas pertenecientes a personas LGBTI. (págs. 17-18)

En 2021 la Mesa Intersectorial de diversidad sexual y la Alcaldía Mayor de Bogotá publica la Propuesta de acciones afirmativas para personas trans en Bogotá, tomando en consideración la vulnerabilidad por carecer de contratos de trabajo, recibir tratos violentos y discriminatorios e inestabilidad laboral: «el 10,7% de mujeres trans han recibido amenazas reiteradas de despido en el ambiente laboral. Este indicador se encuentra casi 8 veces por encima de la media de todos los sectores sociales LGBTI.» (pág. 31). Las seis propuestas de acciones afirmativas para la garantía del derecho al trabajo son:

- a) Generar sistema de cuotas y cupos diferenciales para la vinculación sociolaboral de personas trans en las entidades del Distrito, tomando en cuenta el reconocimiento de las identidades de género trans en los procesos de selección, nombramiento, pre, contractuales y post.
- b) Destinar recursos financieros, a quienes no tengan la capacidad de costearlos, para la tramitación de los cambios de nombre y sexo de las personas trans.
- c) Fortalecer el desarrollo y sostenibilidad de pequeñas y medianas empresas de personas trans, así como de emprendimientos, proyectos productivos, de economía popular y de generación de ingresos.
- d) Realizar una caracterización sociolaboral de personas LGBTI para identificar barreras y necesidades. (pág. 32)
- e) Formar en habilidades para el trabajo que amplíen las posibilidades de inserción laboral.

- f) Crear una estrategia de promoción y difusión de la normativa relacionada a la formalización laboral, desde perspectiva trans. (pág. 33)

Por otra parte, varias organizaciones de derechos humanos en la región han generado instrumentos guía para que las empresas los implementen o realicen las adaptaciones en sus espacios laborales.

Si una empresa está interesada en el desarrollo de políticas inclusivas y demás mecanismos para garantizar los derechos de las personas LGBTIQ pueden consultar con organizaciones que trabajen en el área para asesoría u orientación. Es importante que las acciones respondan al contexto y siempre se realice desde un enfoque interseccional.

En Costa Rica la Asociación Empresarial para el Desarrollo, es una organización enocada en la promoción de modelos de negocios responsables y sostenibles e integrada por más de 110 empresas. (Alianza Empresarial para el Desarrollo, 2022) desarrolló la Caja de Herramientas con insumos para facilitar la integración las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexuales e Intersexuales (LGBTI) en los espacios laborales (2022), el documento es un conjunto de insumos integrado por apartados sobre conceptos, marco normativo internacional y nacional, técnicas de capacitación y sensibilización y herramientas de diagnóstico organizacional.

En las herramientas propuestas para la integración se encuentran las siguientes:

- a) Gestión de la diversidad: implementar un equipo diverso que lidere las iniciativas en la materia, el cual puede ejercer como un comité consultivo, que tenga una línea de trabajo que le permita supervisar la implementación de las acciones.
- b) Herramientas de autodiagnóstico: es necesario que las empresas sepan si sus políticas y prácticas son respetuosas de los derechos humanos, en especial los de la población LGBTIQ+.
- c) Generar compromisos empresariales: pueden implementar normas, como las expuestas anteriormente, de Naciones Unidas o ejemplos de compromisos obtenidos del intercambio de experiencias con otras empresas, que sirvan de parámetro.
- d) Desarrollar acciones e indicadores: los compromisos se deben traducir a hechos concretos y a su vez, en indicadores para evaluar su aplicación. Estos

pueden abordarse por áreas: promoción de igualdad de oportunidades y trato justo; velar por ambientes respetuosos y seguros, sensibilizar y educar sobre los derechos LGBTIQ+; formentar la afinidad de grupos de la diversidad sexual; promover el respeto a los derechos desde la comunicación, publicidad, marketing, planificación, procesos, prestación de servicios; promover la profesionalización, desarrollo y apoyar las acciones de las personas diversas. Las acciones que se implementen pueden ajustarse a las posibilidades y funciones de las empresas.

- e) Capacitar y sensibilizar: generar guías metodológicas para procesos de sensibilización y capacitación sobre los derechos humanos LGBTIQ+ que se realicen de forma periódica.
- f) Evaluar: es necesario evaluar los procesos que se implementen en las diferentes empresas para medir su impacto hacia el respeto y no discriminación hacia las personas de la diversidad sexual. (págs. 33 - 58)

El respeto a los derechos humanos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex y queer es un tema de interés mundial, tanto la Organización Internacional del Trabajo como otras instituciones de derechos humanos se han pronunciado; y cada vez más empresas implementan prácticas de inclusión.

La Organización y la Fundación Human Rights Campaign (HRC), es la organización de derechos civiles más grande de Estados Unidos (Human Rights Campaign, 2022), trabaja en pro de la igualdad de las personas LGBTQ; a través de la fundación han creado un sistema de apoyo y desarrollado diversos programas y proyectos en el mundo.

Entre sus programas está el **Índice de Igualdad Corporativa** en Estados Unidos y el HRC Equidad en México desde 2016) y a partir de 2018 se realiza en Chile, Argentina y Brasil. Consiste en una «evaluación comparativa de políticas y prácticas pertinentes a la inclusión e igualdad LGBTQ+ en las principales corporaciones y empresas» de cada país (Human Rights Campaign, 2022).

Las empresas se someten a la evaluación bajo tres criterios, según el informe de Equidad Mx (2021),

- a) Adopción de políticas de no discriminación LGBT: las políticas deben listar expresamente los términos de «orientación sexual», «identidad de género» o «identidad de género y expresión de género».
- b) Competencia organizacional LGBT: la empresa cuenta con un consejo de diversidad e inclusión y si la entidad permite y respalda la creación de red de

empleados y aliados a favor de necesidades de las personas LGBT dentro y fuera de esta.

- c) Compromiso público: la empresa participa en acciones que impacte positivamente en la sociedad en tema LGBT, esto incluye: mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y preveeduría diversa. (págs. 7-8)

La Fundación realiza la convocatoria y se envían los cuestionarios para que las empresas proporcionen la información que evidencia las acciones realizadas. En 2021, Equidad MX registró la participación de 235 entidades, un aumento considerable de las 126 de 2020; 59% fueron multinacionales extranjeras y 41% mexicanas. (pág. 15)

De las 235, 69 son empresas que generan entre 100 y 500 empleos, 62 reportan menos de 100 puestos de trabajo y 50 entidades entre 1 y 5 000. (pág. 18) Las industrias con mayor recurrencia fueron en primer lugar con 17.17% los hoteles, resorts y casinos; seguido con 10.73% las de consultoría y servicios a otras empresas; en tercer y cuarto lugar, 7.30% para alimentos, bebidas y comestibles e igual porcentaje para publicidad y mercadotecnia; el quinto puesto con 6.87% le corresponde a la banca y servicios financieros. (pág. 19)

La expansión del Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación HRC evidencia el interés del sector empresarial en ser reconocido por sus espacios inclusivos, es hora que las empresas guatemaltecas realicen acciones concretas y destaquen por ser entidades que promueven y respetan los derechos humanos LGBTIQ+.

Algunos ejemplos de empresas inclusivas en Guatemala

Desde Visibles se indagó por empresas que tuvieran políticas inclusivas o bien, si estas no eran expresas, realizaran acciones afirmativas. Para ello, como se explicó en la metodología, se hizo un mapeo con otras organizaciones de derechos humanos, asociaciones gremiales y por redes sociales.

De esta primera etapa se obtuvieron datos de 20 empresas que posiblemente fueran inclusivas para las personas LGBTIQ+. Como segundo paso, se les contactó para confirmar la información y de obtener respuesta positiva se les enviaba un cuestionario.

Algunas empresas, aunque indicaron tener políticas inclusivas no podían brindar información por directrices administrativas, por lo que, en total se contó con la participación de seis. Los indicadores aplicados para analizar las acciones realizadas por las entidades fueron los siguientes:

# Indicador	Descripción del indicador
<i>Indicador 1</i>	Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.
<i>Indicador 2</i>	Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.
<i>Indicador 3</i>	Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.
<i>Indicador 4</i>	de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.
<i>Indicador 5</i>	Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.
<i>Indicador 6</i>	Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.
<i>Indicador 7</i>	Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex o queer.

<i>Indicador 8</i>	Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.
<i>Indicador 9</i>	Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.
<i>Indicador 10</i>	Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.
<i>Indicador 11</i>	Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.

Tabla: elaboración propia

Este estudio experimental se realizó con las seis empresas que tuvieron la disponibilidad de proporcionar la información solicitada. En los resultados se presenta una síntesis y posteriormente las respuestas de forma individual. A las entidades participantes se les asignó un número, conforme el orden en que enviaron las respuestas. Al finalizar se presenta otro caso de ejemplo que corresponde a una organización sin fines de lucro, que tuvo el interés de compartir su experiencia.



- Empresa 1: Descubre Guatemala
- Empresa 2: Indian Accent Restaurant
- Empresa 3: SOPHOS
- Empresa 4: Quintana Bistrot
- Empresa 5: Kellogg Company
- Empresa 6: Telus International

Las empresas dependiendo su tamaño y posibilidades, deberán implementar diferentes acciones para garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. A continuación, se presenta la síntesis de los indicadores, a excepción del 6 y el 10, que se abordan en el apartado de respuestas individuales.

Síntesis de resultados						
	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4	Empresa 5	Empresa 6
I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.	N/A	Sí	N/A	N/A	N/A	N/A
I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.	No	No	Sí	No	No	No
I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTQ+.	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTQ+.	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTQ+.	No	No	Sí	No	Sí	No

El indicador 1 y 2 se refiere a políticas internas. El primer indicador busca identificar algún documento que regule la igualdad y no discriminación en general, ya sea por sexo, etnia, edad, discapacidad o cualquier otra condición, cinco (5) de las (6) empresas indicaron sí contar con este; el segundo indicador es específico para la discriminación por motivos de SOGIESC, en el cual las seis (6) manifestaron tener.

Es importante mencionar que se solicitó, si era posible, que enviaran la o las políticas para su revisión; sin embargo, la mayoría indicó no poder adjuntarlas por razones administrativas; la empresa 1 proporcionó el documento y se analizará en la respuesta individual.

El indicador 3 es para aquellas empresas que no tienen políticas expresas, pero sí han emitido directrices o realizado acciones de igualdad y no discriminación. En este caso, la empresa 2 indicó aplicarlo por esta vía.

Los indicadores 5 y 6 abordan las quejas o denuncias de discriminación por SOGIESC y los mecanismos que han implementado para su diligenciamiento interno. En este caso, la empresa 3 indicó sí haber recibido denuncias de este tipo; y cinco (5) de las seis (6) tienen procedimientos institucionales para atenderlos.

Los indicadores 8 y 9 refieren a la visibilidad interna y externa, identificando si se realizan campañas de sensibilización o publicitarias que apoyen los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, respectivamente. En ambos casos, la empresa 1 y 2 señalaron no haberlas llevado a cabo y las otras cuatro sí.

En el indicador 10, solo las empresas 3 y 5 manifiestan haber realizado capacitaciones sobre derechos humanos LGBTIQ+ al personal. Las otras cuatro empresas no tienen esta práctica.

Ahora se presentan los resultados individuales por empresa, incluyen los indicadores 4, 7 y 11.



Empresa 1



Descubre Guatemala	
Datos generales	
Origen	Guatemalteca
Ubicación / cobertura	Nacional
Giro	Operadora turística
Descripción de la empresa	Agencia de viajes receptiva, bajo los pilares del turismo alternativo sostenible, con distintivos de calidad Sello Q - Oro y SICCS, adheridos al Código Mundial de Turismo por la Organización Mundial del Turismo.
Resultados por indicadores	

I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.	Sí
I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.	Sí <small>*Aunque este es un indicador cuando no tuvieran políticas expresas, se obtuvo una respuesta positiva por implementar acciones afirmativas.</small>
I4: Aplicación de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.	Se pone de conocimiento al visitante, a la comunidad anfitriona y al staff de evitar acciones de discriminación por cualquier motivo o condición. Tienen la política de contratar personal sin importar su orientación sexual o identidad de género, al igual que practicantes que requieran hacer sus pasantías en la empresa.
I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.	No
I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I7: Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.	Han contratado de forma temporal al menos a cinco personas que se autoidentificaron como población de la diversidad sexual.
I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.	No
I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.	No
I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.	No
III: Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.	Demostrar a lo interno y externo que Descubre Guatemala es una empresa empática y respetuosa de los derechos de la población LGBTIQ+, tanto con su personal como la clientela que son turistas, garantizando que todos deben de ser atendidos de igual forma, con respeto y profesionalismo.

Descubre Guatemala compartió su Manual de Políticas y Reglas internas y externas donde se pudo constatar que existe una directriz específica a la no discriminación, incluyendo la orientación sexual o cualquier otra condición.



Empresa 2



Indian Accent Restaurant	
Datos generales	
Origen	Guatemalteco e indio
Ubicación / cobertura	Sacatepéquez
Giro	Restaurante, sector de alimentos y bebidas, comercio y servicios
Descripción de la empresa	Restaurante de cocina india en la Antigua Guatemala, Sacatepéquez.
Resultados por indicadores	
I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.	No
I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.	No
I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.	<p>La empresa no cuenta con políticas expresas, pero sí se consideran una empresa empática y respetuosa de la igualdad, no discriminación y los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, tanto para el personal como hacia su clientela.</p> <p>Al ser una empresa con capital indio se respetan los derechos del tercer género: hijras y personas trans, que ha sido reconocido por la Corte Suprema de la India en 2014.</p>
I4: Aplicación de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.	La empresa señala que promueve la igualdad entre las personas que emplea y no discrimina en la contratación de personas de la diversidad sexual.
I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.	No
I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	No

I7: Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.	Sí han contratado a una persona. Sin embargo, es información que solo manejan las autoridades por decisión personal del trabajador, lo cual es respetado por la empresa.
I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.	No
I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.	No
I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.	No
I11: Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.	Garantizar la igualdad de todo el personal, permitiendo que gocen de los mismos derechos y respetando la ley.

Indian Accent señala que es necesario recibir capacitaciones sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, identificar qué acciones pueden implementar tanto para su personal, como para generar un ambiente seguro para la clientela.

Esto evidencia que algunas empresas tienen la disponibilidad e interés de mejorar sus políticas internas y que es necesario crear lazos con organizaciones o personas expertas que puedan guiar y asesorar estos procesos.



Empresa 3



SOPHOS	
Datos generales	
Origen	Guatemalteco
Ubicación / cobertura	Guatemala
Giro	Librería
Descripción de la empresa	Sophos se describe como una familia de personas que comparten el placer de leer y la pasión por la cultura. Su reto es hacer de esa familia, de ese círculo de amigos, algo más grande, más cálido, cada día. Ello significa crear un ambiente relajado, estimulante, íntimo, bello, inteligente e inclusivo, para que los clientes sientan

	que SOPHOS es como su segunda casa, o mejor aún: ¡que sientan que es la primera!
Resultados por indicadores	
I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.	Sí
I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.	N/A
I4: Aplicación de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.	Tienen procedimientos administrativos si hay algún acto de violencia para las personas de la diversidad sexual. Además, en soporte para el servicio al cliente, se pueden reportar estos casos cuando son cometidos contra la clientela. Aunado a ello, también realizan campañas en mes del <i>Pride</i> , tienen espacios para clubes de lectura sobre temas de diversidad sexual y espacios comunitarios.
I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.	Sí
I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I7: Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.	La empresa ha contratado aproximadamente a 10 personas que se han identificado como parte de la diversidad sexual.
I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.	Sí
I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.	Sí
I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.	Sí
I11: Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.	La inclusión permite una mejora en la construcción de equipos, además de motivar la libertad de expresión en sus colaboradores.



Empresa 4



Quintana Bistrot	
Datos generales	
Origen	Guatemalteco
Ubicación / cobertura	Guatemala
Giro	Cocina de autor
Descripción de la empresa	Es un restaurante de cocina de autor
Resultados por indicadores	
I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.	Sí
I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.	Sí <small>*Aunque este es un indicador cuando no tuvieran políticas expresas, se obtuvo una respuesta positiva por implementar acciones afirmativas.</small>
I4: Aplicación de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.	Son una empresa que busca ser inclusiva, libre de estigma y bullying. Crean un espacio donde el personal se sienta en familia y puedan expresarse libremente, no existe discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en su contratación. En 2022 fueron el primer restaurante <i>Fine Dining</i> en realizar el Wine Dinner Pride. El concepto <i>Fine Dining</i> hace referencia a los restaurantes que brindan una experiencia gastronómica que incluye el menú, la atmósfera y el servicio.
I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.	No

I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I7: Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.	La empresa indica que el 60% de su personal se identifica como parte de la población LGBTIQ+.
I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.	Sí
I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.	Sí
I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.	No
I11: Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.	Abrir las puertas y brindar oportunidad de empleo a personas diversas con talento y deseo de superación que trae como consecuencia beneficios a la empresa.



Empresa 5



Kellogg Company	
Datos generales	
Origen	Transnacional
Ubicación / cobertura	Guatemala
Giro	Alimentos
Descripción de la empresa	Kellogg es una empresa que busca ir más allá de los límites y de las fronteras para crear alimentos nutritivos que nacen de la tierra, y marcas que ayuden a alimentar lo mejor de todos en todas partes.
Resultados por indicadores	

<p>I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.</p>	<p>Sí</p>
<p>I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.</p>	<p>Sí</p>
<p>I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.</p>	<p>N/A</p>
<p>I4: Aplicación de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.</p>	<p>Existe el grupo de empleados para empleados que se llama: <i>K Pride and Allies</i>, que busca generar o inclusión de la comunidad LGBT+ al mismo tiempo que construye aliados a la comunidad para crear una sociedad más inclusiva desde lo interno de la compañía.</p>
<p>I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.</p>	<p>No</p>
<p>I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.</p>	<p>Sí</p>
<p>I7: Contratación de personas, que se han autoidentificado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.</p>	<p>La empresa sí realiza contratación de personas de la diversidad sexual. Internamente se hace una encuesta de equidad, diversidad e inclusión, pero nadie tiene la obligación de contestarla y las respuestas son anónimas, en esta puede identificarse como parte de la comunidad LGBT+, las opciones son: Sí, No, Prefiero no responder.</p>
<p>I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.</p>	<p>Sí</p>
<p>I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.</p>	<p>Sí</p>
<p>I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.</p>	<p>Sí</p>
<p>I11: Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.</p>	<p>La empresa indica que contratar y aplicar políticas de inclusión laboral les da una ventaja competitiva. Se labora en un ambiente seguro, inclusivo y equitativo para todos, no solo para personas LGBT+, sino también se enfocan espacios inclusivos para mujeres, personas con discapacidad, etc.</p>



Empresa 6



Telus International	
Datos generales	
Origen	Transnacional
Ubicación / cobertura	Guatemala
Giro	BPO (Business Process Outsource)
Descripción de la empresa	TELUS International es la empresa líder en Guatemala, con más de 10,000 empleados en Guatemala y Quetzaltenango, se dedica a la tercerización de servicios y atención por vía telefónica, chat, email de servicio al cliente, servicios técnicos y digitales, en varios idiomas.
Resultados por indicadores	
I1: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación en general.	Sí
I2: Existencia de políticas de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I3: Implementación de directrices o acciones de igualdad y no discriminación de las personas de la diversidad sexual, en caso de no contar con una política expresa.	N/A
I4: Aplicación de acciones afirmativas que permitan la inclusión y garanticen espacios seguros y libres de violencia para las personas de la diversidad sexual en el lugar de trabajo.	<p>Telus cuenta con diferentes programas: el grupo "Connections" es un espacio que empodera y promueve la preparación y participación de las mujeres para posiciones de liderazgo; "SPECTRUM" es otro grupo realiza actividades y está enfocado a sensibilizar a los miembros de la empresa en cuanto a la comunidad LGBTIQ+; "Perspective" está enfocado en sensibilizar para enfermedades crónicas, como tratarse y brinda guía psicológica; y en 2023 se implementará "Habilities", un que promueve la aceptación y no discriminación de las personas con discapacidades.</p> <p>Por otra parte, realizan las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sensibilización al personal en el primer día de trabajo b) Uso de pronombres en los correos electrónicos

	<ul style="list-style-type: none"> c) Gestionar cambios de gafetes de identidad, correo electrónico y usuarios a personas transgenero cuando han completado su cambio de nombre d) Utilización del sanitario con el que la persona se identifica e) Celebración del orgullo bajo una actividad llamada "Share Love"
I5: Han recibido quejas o denuncias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ámbito laboral recibidas.	No
I6: Implementación de instancias y procedimientos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.	Sí
I7: Contratación de personas, que se han autoidenticado como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o queer.	No llevan un control, al no ser un indicador dentro de sus registros.
I8: Implementación de campañas internas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.	Sí
I9: Realización de campañas publicitarias que incluyan, visibilicen o apoyen a las personas LGBTIQ+.	Sí
I10: Realización de capacitaciones sobre derechos humanos, en especial que incluyan los derechos de la población LGBTIQ+.	No
I11: Ventajas identificadas de aplicar políticas de inclusión laboral para personas LGBTIQ+.	Telus evidencia que la implementación de políticas de inclusión y no discriminación les permite generar una mayor atracción de talento.



Organización sin fines de lucro



En este apartado se incluye a una organización sin fin de lucro, que no se tomó como parte de las empresas que enviaron las respuestas, por el criterio de estar registrada únicamente en Estados Unidos de América; sin embargo, es importante señalar que las organizaciones de sociedad civil o no gubernamentales también ejercen como partes empleadoras y al igual que cualquier compañía no están exentas de vulnerar derechos laborales y derechos humanos, por lo que se consideró útil presentar este ejemplo.

Fundación Luis Von Ahn	
Datos generales	
Origen	Estadounidense
Ubicación / cobertura	Proyectos en Guatemala
Giro	Fundación
Descripción de la organización:	La Fundación busca apoyar a liderazgos comunitarios locales y organizaciones sin fines de lucro que trabajen para mejorar la vida de las personas, principalmente mujeres y niñas, en Guatemala.

La Fundación Luis Von Ahn compartió su Política del Empleado como ejemplo de buenas prácticas. La Política se subdivide en otras: Política anti-acoso; Código de conducta y disciplina; Política de confidencialidad; Conflicto de intereses; Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia; igualdad de oportunidad laboral; Ley de prácticas corruptas en el extranjero; VIH/SIDA; Trata de personas; Política de protección de los denunciantes; Política contra la violencia en el lugar de trabajo; y otras de carácter técnico administrativo.

La política de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia señala que la cultura de diversidad es importante para la Fundación e incluye explícitamente la orientación sexual, identidad o expresión de género. Las iniciativas de diversidad que la organización realiza son aplicables desde las prácticas de reclutamiento y selección, compensación y beneficios; formación y desarrollo profesional; promociones; transferencias; programas sociales y recreativos; entre otros. Asimismo, señala a las personas empleadas qué actitud se espera de ellas, cualquiera que demuestre un comportamiento inapropiado contra otros podrá ser sujeto de procedimientos administrativos y medidas disciplinarias.

En el apartado de la Política de Igualdad, indica que las acciones de la Fundación deben basarse en la igualdad de oportunidad laboral, sin discriminación alguna, nuevamente incluye expresamente la SOGIESC.

Respecto a la violencia en el lugar de trabajo, la Política específica, brinda una definición de «violencia en el lugar de trabajo» y «actos de violencia», esto es importante, ya que permite que el personal tenga claro los límites y alcances de sus acciones y no sean directrices ambiguas. Aunado a ello, brinda un listado de

comportamientos no permitidos, los cuales no son limitativos de otros que se comentan, entre estos se menciona: «discurso de odio que no es inclusivo u opresivo por naturaleza».

La Política Anti-Acoso manifiesta que la Fundación mantendrá un espacio libre de acoso y para ellos tomará las medidas correctivas apropiadas para evitar que este continúe o se repita, incluyendo aquel que se realice por personas ajenas a la organización pero que tengan alguna relación con esta. Brinda una descripción de acoso y las diferentes formas en que puede manifestarse, incluyendo el sexual.

La Fundación también ha desarrollado un procedimiento general y específicos como mecanismos de respuesta ante estos hechos, cuando han sido denunciados, garantizando que no se tomarán represalias e indicando la ruta a seguir: denuncia, investigación y resolución.

Como se ha indicado en este documento, la implementación de políticas es de los primeros pasos que pueden dar las empresas u organizaciones para garantizar y respetar los derechos humanos, en especial aquellas poblaciones que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad por la discriminación estructural y violencia. Las políticas brindan un respaldo dentro de la normativa interna de las entidades empleadoras para desarrollar otras acciones y mecanismos; pero esto no es limitativo, ya que podrán realizar diferentes programas y proyectos de corto, mediano y largo plazo que respondan a las necesidades de las personas empleadas y el contexto en el cual se desenvuelvan.

Conclusiones

- a) Las acciones afirmativas constituyen medidas para equiparar las desigualdades de hecho, más allá de las de derecho. Estas son de carácter temporal con el fin de evitar que continúe la situación de discriminación estructural de ciertos grupos poblacionales, entre estos, las personas de la diversidad sexual.
- b) La aplicación de acciones afirmativas es reconocida en diferentes instrumentos internacionales y tampoco es nueva para el Estado de Guatemala, que ha implementado medidas legales para garantizar los derechos humanos de las mujeres. Incluso existen pronunciamientos de su reconocimiento por parte de la Corte de Constitucionalidad donde establece que los sujetos que estén en condiciones desiguales deberán dárseles un tratamiento diverso, no hacerlo es discriminatorio.
- c) Las empresas y organizaciones como entidades empleadoras, además de respetar la legislación y derechos laborales, deben tener una vinculación estrecha con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, debiendo adoptar medidas para prevenir y mitigar su vulneración o violación como políticas y procedimientos internos que les permitan gestionar con la debida diligencia cualquier situación que pueda tener consecuencias negativas.
- d) Existen diferentes esfuerzos en la región para promover la igualdad y no discriminación en espacios laborales para la población LGBTIQ+, desde las acciones que tienen por obligación los Estados, propuestas de organizaciones de derechos humanos y las acciones afirmativas que aplican asociaciones gremiales o empresas a nivel individual, esto debe servir de ejemplo para las entidades del país.
- e) Las medidas y mecanismos que implementen las empresas y organizaciones podrán ser acordes a su tamaño y capacidad, sin ser una excusa para no cumplir con los derechos humanos. Las transnacionales por su experiencia en otros países y recursos han implementado mayores mecanismos de inclusión; sin embargo, las pequeñas o medianas empresas pueden generar acciones que impacten en la vida labora de las personas LGBTIQ+.
- f) Existe el interés y disposición de algunas empresas en comprometerse con los derechos humanos de la población LGBTIQ+, aunque aún se encuentren en una etapa inicial o deban concretarse de forma más eficiente sus

esfuerzos; el dar los primeros pasos representa una oportunidad de fortalecer y apoyar conjuntamente el trabajo que realizan en esta área.

- g) El fin de que las empresas cumplan con mayores estándares de derechos humanos no es que cambien a la sociedad, pero sí que contribuyan internamente a modificar las dinámicas en sus espacios y utilicen su posicionamiento público para contribuir en el mensaje de respeto e inclusión para la población en general.

Recomendaciones

- a) Siendo el Estado el responsable de reconocer, garantizar y cumplir con los derechos humanos de las personas, es necesario el reconocimiento expreso en el marco jurídico nacional de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual, especialmente para este caso, en materia laboral para que se regule de forma expresa la prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- b) Las políticas del Ministerio de Trabajo también deben incluir a la población LGBTIQ+, que ha sido invisibilizada en la Política Nacional de Empleo Digno, cuando sus enfoques y principios rectores son los derechos humanos, inclusión y equidad. Si el Estado regula y establece directrices para el cumplimiento de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual, las empresas deberán generar, en cumplimiento de la ley, mecanismos para su garantía.
- c) Las asociaciones gremiales o grupos empresariales de empresas respetuosas de los derechos humanos y con un compromiso activo pueden generar espacios para compartir experiencias y buenas prácticas implementadas, que sean de utilidad para que otras puedan seguir esta guía.
- d) Las empresas u organizaciones que asumen la responsabilidad de garantizar espacios igualitarios, libres de discriminación y violencia para grupos poblacionales en mayor condición de vulnerabilidad deben invertir en desarrollar instrumentos y mecanismos que materialicen este compromiso, a través de la contratación de personas expertas en el tema o coordinar con organizaciones de derechos humanos especializadas.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2021). Propuesta de acciones afirmativas para personas trans en Bogotá. Bogotá, Colombia.
- Alianza Empresarial para el Desarrollo. (2022). *Alianza Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica*. Obtenido de <https://www.aedcr.com/quienes-somos>
- Asociación Empresarial para el Desarrollo y Fondo Canadiense para Iniciativas Locales. (2016). Caja de Herramientas con insumos para facilitar la integración las personas LGBTI en los espacios laborales. Costa Rica.
- 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.
- Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Naciones Unidas.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (24 de febrero de 2012). Caso Atala Riffo y niñas vs Chile.
- Dirección de Desarrollo Social. (2017). Acciones afirmativas con enfoque diferencial hacia las personas LGBTI para prevenir situaciones específicas que vulneren los derechos de estas poblaciones . Bogotá, Colombia: Departamento Nacional de Planeación.
- Expediente 1749-2017 (Corte de Constitucionalidad 21 de junio de 2018).
- Human Rights Campaign. (2022). *Human Rights Campaign*. Obtenido de <https://www.hrc.org/es/resources/mas-sobre-hrc>
- Human Rights Campaign Foundation. (2021). *Equidad Mx*. México.
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humano. Asamblea General en su Resolución 217 A (iii).
- Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Naciones Unidas. (2006). Principios de Yogyakarta.
- Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1989). Observación General 18. Naciones Unidas.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2017). *Normas de conducta para las empresas*. Naciones Unidas.

- 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-18/03 Condición jurídica y derechos de migrantes indocumentados, Opinión consultiva OC-18/03 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 17 de septiembre de 2003). Obtenido de <https://cdh.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2018/03/OPINION-CONSULTIVA-18.pdf>
- 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.
- Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos. (17 de junio de 2002). Prevención de la discriminación - el concepto y la práctica de la acción afirmativa. Naciones Unidas.
- Visibles. (2022). Centro de Datos Abiertos LGBTIQ+. Guatemala: Visibles. Obtenido de <https://visibles.gt/centro-de-datos-abiertos-lgbtqi/>
- Visibles. (2022). Inclusión estadística: registro y recopilación de datos LGBTIQ+ en instituciones del Estado. Guatemala.
- Visibles. (2022). Mecanismos de atención a denuncias por discriminación laboral por orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Guatemala.
- Visibles. (2022). Tendencias Generales del centro de Datos Abiertos LGBTIQ+ . Guatemala.