



Guía de Inclusión Laboral
**CON ENFOQUE
DE GÉNERO**



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de

**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

La Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No. 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su Artículo 40 "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. "b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores...", "f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

Así mismo, en el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece "que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias..."

Puede conocer más del MINTRAB, a través de su página:

<http://www.mintrabajo.gob.gt>

La Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR)

La Agencia de la ONU para los Refugiados, ACNUR, tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.

Su misión principal es garantizar los derechos y el bienestar de los refugiados, solicitantes de la condición de refugiado y apátridas. Realiza acciones para asegurarse de que aquellas personas que necesitan protección internacional puedan ejercer el derecho a solicitar asilo, encontrar un refugio seguro en otro país y regresar voluntariamente a su país de origen cuando las condiciones lo permitan.

Puede conocer más de ACNUR, a través de su página web:

<https://www.acnur.org/guatemala.html>

Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CENTRARSE)

El Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala, es una organización sin fines de lucro, que promueve la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad. Acompaña a las empresas en el cumplimiento de las mejores prácticas para el desarrollo del país.

Su visión es que Guatemala sea un país con bienestar general, donde el desarrollo sostenible es generado por empresas basadas en una cultura de valores, con apego a la ley y visión de largo plazo. Su misión es apoyar a las empresas para que adopten y transmitan una cultura de responsabilidad social que garantice su sostenibilidad.

Puede conocer más de CENTRARSE, a través de su página web:

<https://centrarse.org>



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Acrónimos

ACNUR	La Agencia de la ONU para los Refugiados
CENTRARSE	Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala
DGE	Dirección General de Empleo
DGPS	Dirección General de Previsión Social
DGT	Dirección General de Trabajo
ENEI	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
FADEP	Asociación Familia Desarrollo Población
INE	Instituto Nacional de Estadística
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
LAMBDA	Organización por la igualdad, la dignidad y los derechos humanos de: gays, lesbianas, hombres y mujeres bisexuales, hombres y mujeres trans e intersexuales de Guatemala
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual, Queer y otros grupos con diversos SOGIESC (orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales).
MAIMI	Modelo de Atención Integral para Mujeres Víctimas de Violencia
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población económicamente activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RAE	La Real Academia Española
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SNE	Servicio Nacional de Empleo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación
UNICEF	El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Tabla de contenidos

- 1. Introducción.....11
- 2. Caracterización de la población con enfoque de género13
 - 2.1 Caracterización de la población de mujeres14
 - 2.2 Caracterización de la población LGBTIQ+17
- 3. Beneficios de una empresa al contratar personal con enfoque de género..... 18
 - 3.1 Beneficios de una empresa al contratar mujeres como parte de su fuerza laboral 19
 - 3.2 Beneficios de una empresa al contratar LGBTIQ+ como parte de su fuerza laboral 19
- 4. Aspectos normativos para la contratación laboral con enfoque de género..... 21
 - 4.1 Población con enfoque de género24
 - 4.2 Personas LGBTIQ+25
- 5. La empresa inclusiva.....26
- 6. Pasos claves para la contratación inclusiva con enfoque de género 31
 - 6.1 Crear un comité de inclusión laboral32
 - 6.2 Definir enfoque de inclusión33
 - 6.2.1 Lluvia de ideas33
 - 6.2.2 Análisis FODA.....34
 - 6.3 Establecer ajustes razonables.....36
 - 6.3.1 Ajustes a la filosofía, políticas, estrategias o reglamentos 38
 - 6.3.2 Prevención inclusiva.....38
 - 6.3.3 Capacitación.....38
 - 6.3.4 Interacción.....43
 - 6.3 Implementar contrataciones inclusivas43
 - 6.4.1 Identificación de puestos vacantes43
 - 6.4.2 Identificación de competencias para el puesto de trabajo..... 43
 - 6.4.3 Reclutamiento.....44
 - 6.4.4 La entrevista45
 - 6.4.5 La celebración del contrato de trabajo45
 - 6.4.6 Registro del contrato de trabajo en el MINTRAB46
 - 6.5 Establecer el seguimiento de los casos de inclusión 46
- 7. MINTRAB.....48
- 8. Anexos52
 - Anexo 1. Definiciones.....53

Anexo 2. Normativa internacional y nacional enfocada a mujeres y personas LGBTIQ+ 55

Anexo 3. Entidades que realizan acciones a favor de mujeres y personas LGBTIQ+ 58

Anexo 4. Buenas prácticas60

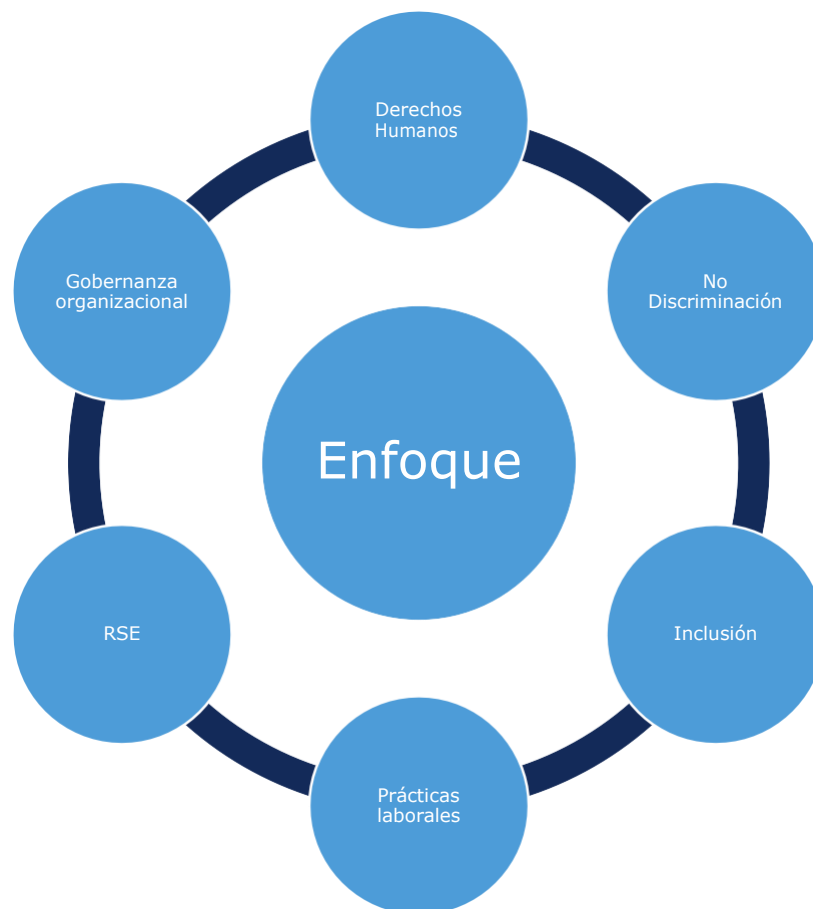
Referencias.....62

¿De qué se trata esta guía?

El MINTRAB, a través de esta guía, presenta al sector privado, información adecuada para el proceso de contratación laboral de mujeres y personas LGBTIQ+ en Guatemala. También busca esbozar los elementos básicos que permitirían a las empresas ajustar y/o fortalecer sus procesos de contratación para que sean más inclusivos.

El presente documento permite tener una lectura del contexto actual de las mujeres y personas LGBTIQ+ y cuáles son las consideraciones que se deben tener en cuenta para vincular laboralmente estas, exponiendo las buenas prácticas de empresas guatemaltecas que ya han contratado a personas de este grupo poblacional como sus trabajadoras y trabajadores.

El enfoque de esta guía se desarrolla dentro del marco de los Derechos Humanos, la gobernanza organizacional y la no discriminación, además, integra temas medulares como la inclusión, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se enfoca en el ambiente laboral; este enfoque permite establecer acciones integrales a favor de ese grupo de población vulnerable de frente a la vinculación laboral.



La estructura de esta guía ha sido desarrollada para presentar la información clave sobre género y diversidad y las acciones sugeridas a las empresas para que puedan incorporarlas en los procesos de vinculación y contratación laboral. La estructura de la guía es la siguiente:

- 1 Introducción
- 2 Caracterización de las personas con enfoque de género
- 3 Beneficios de una empresa al contratar personas con enfoque de género
- 4 Aspectos normativos para la contratación laboral de personas con enfoque de género
- 5 La empresa inclusiva
- 6 Pasos claves para la contratación inclusiva de personas con enfoque de género
- 7 MINTRAB
- 8 Anexos

1. Introducción



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de

**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

La perspectiva de género es un tema de derechos humanos que el Estado de Guatemala incluye y promueve. En el año 2017, dio a conocer que se enfoca en el tema a través de 35 Unidades de Género dentro del Ejecutivo y 340 Direcciones Municipales de la Mujer. El género influye en el ejercicio de los derechos humanos, y la calidad de vida de las personas, en Guatemala el 52.1% de la población, son mujeres, superan en porcentaje a los hombres en los temas de desempleo, empleo informal, y educación, entre otros (INE, 2021).

La desigualdad social y de género en Guatemala, es un tema histórico que abarca entre otros, a las mujeres y a personas LGBTIQ+ por su orientación sexual, identidad y expresión de género que se manifiesta a través de discriminación y exclusión. Esta situación limita el que puedan acceder a sus derechos básicos, tales como salud, educación, vivienda y trabajo, en igualdad de condiciones.


Una de las principales limitaciones del sistema de información guatemalteco es la ausencia de la desagregación de la información estadística por sexo, género y diversidad, situación que limita exponer la realidad guatemalteca y frena la toma de decisiones para la mejora de calidad de vida de las mujeres y personas LGBTIQ+.

Las características sexuales, la identidad y expresión de género y la orientación sexual son condiciones independientes a las calidades y competencias laborales que posee toda persona.

Tomando en cuenta que el sector privado en Guatemala es pieza clave para la generación de empleo a nivel nacional, a través de esta guía, se comparten datos importantes a tomar en cuenta al momento de realizar los procesos de contratación laboral. Algunos de estos datos son:

- Caracterización de género y personas LGBTIQ+.
- Información asociada a la normativa nacional e internacional asociadas a género y diversidad.
- Beneficios de la empresa al contratar con enfoque en género y diversidad.
- Elementos importantes en la contratación con enfoque de género y diversidad.

El MINTRAB, con el afán de dar respuesta al Convenio C 088 sobre el servicio del empleo, 1948, a través del cual se encuentra comprometido con el desarrollo de estrategias de apoyo a la promoción de la inclusión en los procesos de contratación laboral, estableciendo acciones coordinadas en asocio con CENTRARSE y con el ACNUR en Guatemala, para presentar esta guía dirigida a los actores del sector privado guatemalteco, como una herramienta orientativa para fortalecer sus procesos de contratación en el marco de la inclusión laboral.



2. Caracterización de la población con enfoque de género



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA

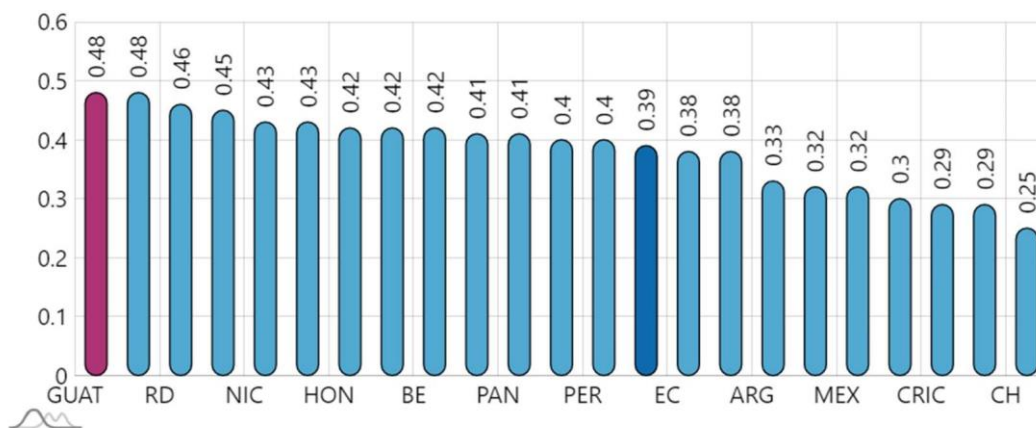


Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

2.1 Caracterización de la población de mujeres

Esta guía es una herramienta orientativa para fortalecer los procesos de contratación en el marco de la inclusión laboral dentro del sector empresarial guatemalteco. Como parte de esta se expondrá el perfil o caracterización desde el punto de vista de género y personas LGBTIQ+.

Según el último Informe Global de Brecha de Género 2,023: Guatemala es el país número 117 de los 146 países de estudio, en temas de igualdad de género. Lo que muestra que las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ continúan enfrentando muchas desventajas en el acceso a recursos y oportunidades, siendo privadas de recursos clave y subrepresentadas en todos los niveles.



Índice de Desigualdad de Género (IDG) en países de América Latina 2019
Fuente: PNUD-HDR con base en información de Naciones Unidas y estadísticas oficiales

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso 2021, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en Guatemala, del total de personas encuestadas en el año 2021, por edad y sexo se generaron los siguientes datos:

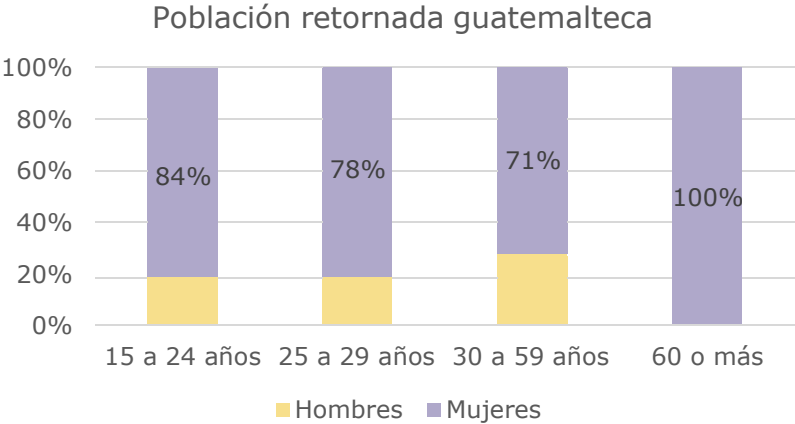
Grupo etario	Sexo
0-29 años 60%	Hombres 48%
30-64 años 34%	Mujeres 52%

Fuente: ENDIS 2016

La población mayoritaria son mujeres y casi en un 60% de la población está por debajo de los treinta años. Esto indica que la educación, la capacitación y la formación laboral para mujeres es requerida para atender a este grupo poblacional.

De acuerdo con la Dirección de Estadísticas Laborales del MINTRAB, en el año 2021, el 68.4% de la población total, formaba parte de la Población en Edad de Trabajar (PET), es decir, personas a partir de los 15 años. Dentro de esta población, se identifica la Población Económicamente Activa (PEA) que alcanza el 63%. De la PEA, el 8.1% se ubica en el subempleo, es decir, que su tiempo diario de trabajo, es menor a las horas establecidas para una jornada ordinaria. Solamente el 29.2% se encuentra dentro de la formalidad, es decir, personas contratadas con base en las normativas laborales.

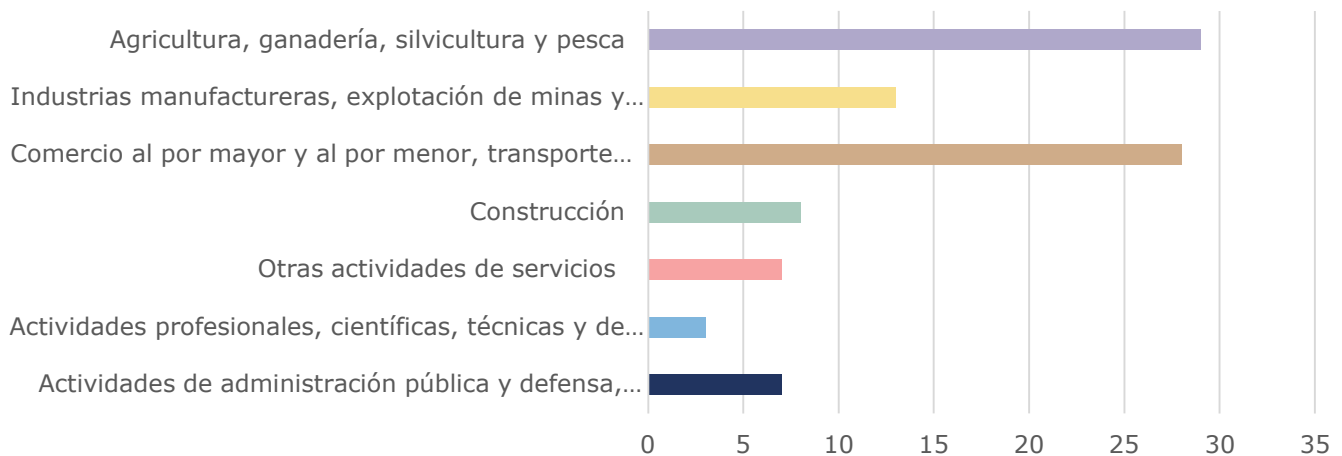
En relación con la población retornada, la información de las personas registradas en la Ventanilla de Atención al Migrante Retornado del MINTRAB, el grupo etario predominante es el que abarca de los 15 a 24 años, de este grupo, el 84% son mujeres. El grupo que le sigue en porcentaje, (34%) es de 30 a 59 años, de este grupo, el 71% son mujeres. El menor grupo identificado (24%), es de 25 a 29 años y de este grupo, el 78% son mujeres. Por lo que, en la población migrante retornada, la presencia de las mujeres es predominante. El predominio de las mujeres en la población migrante retornada sobresale, indistintamente del grupo etario al que pertenecen. Esta información evidencia la importancia del acompañamiento del MINTRAB a este grupo poblacional en la incorporación al campo laboral.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB

En relación con las ocupaciones según actividad económica, la ENEI 2021, establece que la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca predomina con el 29.2%, seguida de comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y de servicio de comidas, con el 28.27%. Le siguen las industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales con el 14%. La demanda de ocupaciones establece las líneas de implementación de procesos de formación laboral para ofrecer al mercado mano de obra calificada.

Ocupaciones por actividad económica



Fuente: ENEI, 2021

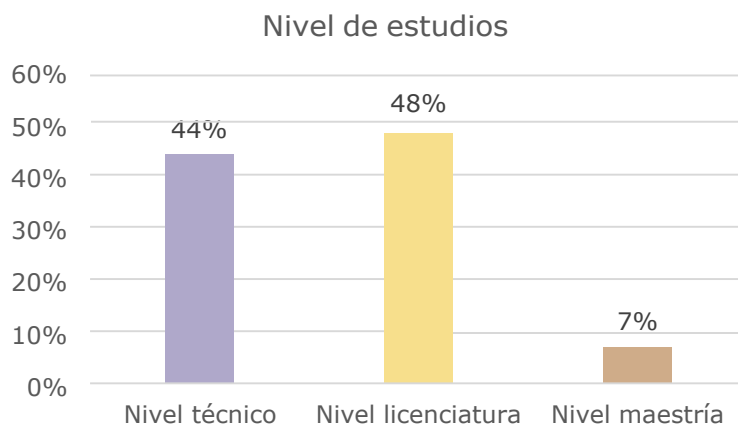
Las mujeres en general se ven afectadas en cuanto a oportunidades laborales por distintas razones, dentro de ellas: los roles tradicionales de género, las estructuras desiguales de poder, inserción en la economía en condiciones de desventaja, empleos informales sin prestaciones laborales, salarios bajos, la responsabilidad del cuidado del hogar y de la familia. Otro factor importante es que la mayoría de las mujeres son madres solteras, siendo el único ingreso económico del hogar.

En relación con la economía, las mujeres representan un tercio de la PEA, y sus ingresos corresponden al 67% del ingreso promedio de los hombres (33% menos que el salario de los hombres). A esto se suma que, en su mayoría, trabajan en el sector informal, lo no le permite el acceso al sistema de seguridad social, y en consecuencia es una barrera para acceder a servicios o productos financieros. Las mujeres dedican más del doble del tiempo que los hombres a actividades de trabajo de cuidado no remunerado, con un promedio de 6.1 horas por día, lo que invisibiliza su aporte a la economía del país (ONU MUJERES, 2017).

De acuerdo con la asociación civil FADEP, entre más escolaridad se logre en las niñas, la probabilidad de nacimientos en madres solteras y maternidad precoz disminuye. Al analizar los datos de nacimientos según la escolaridad de la madre, destaca que cuando la mujer logra alcanzar el nivel básico, los nacimientos se reducen a la mitad de cuando la mujer únicamente estudia el nivel primario (Castillo, 2019).

De acuerdo con el estudio realizado por UNESCO, titulado Desigualdades Educativas en América latina, en los últimos veinte años, Guatemala tuvo un crecimiento en los indicadores de acceso a la educación, sin embargo, solamente el 34.8% de las y los adolescentes culminan sus estudios de nivel medio. "Es la situación educativa más baja en la región" y para el año 2021 el presupuesto en educación es inferior al 4,5% del PIB (UNESCO, 2021).

A nivel universitario, a pesar de que la cobertura ha aumentado por existir una universidad estatal y quince universidades privadas, solamente el 2.6% de la población entre 18 a 26 años ha iniciado sus estudios universitarios. (UNESCO, 2018). Los ingresos económicos y la ubicación son factores que detienen a muchos jóvenes que desean acceder a educación superior.



Fuente: Soy 502

En el año 2019, egresaron de la universidad aproximadamente el 0.21% de la población estudiantil. De esta población, el 44% obtuvo un grado de técnico y el 48% una licenciatura, el 7% obtuvo una maestría, y menos del 1%, un doctorado.

El Instituto Nacional de Estadística, INE, establece que el grupo etario de graduados universitarios oscila entre los 25 a 29 años y de este grupo son más las mujeres graduadas, que hombres (Loarca, 2021).


2.2 Caracterización de la población LGBTIQ+

En Guatemala, las personas LGBTIQ+ no está visibilizada en la normativa ni en las estadísticas oficiales generadas por el Instituto Nacional de Estadística y las generadas por la Dirección de Estadísticas Laborales del MINTRAB. Las personas LGBTIQ+ está incluida dentro de la población en general, por lo que no se cuenta con la información específica.

De acuerdo con la publicación Realidades Compartidas, realizada por la organización Visibles, existe la percepción entre las personas LGBTIQ+ de que su orientación sexual e identidad de género es una limitante al momento de acceder al trabajo.

A partir de esta percepción, de una muestra de 290 participantes, el 39.03% de las personas cisgénero, comentaron que su orientación sexual es una limitante para el acceso a un trabajo, este mismo comentario fue realizado por el 65.22% de las personas trans. De igual manera, el 44.17% de los hombres gais y el 39.47% de mujeres lesbianas señalaron que su orientación sexual puede ser un impedimento para acceder a un trabajo (López & Batres, 2020).

De acuerdo con la oficina Regional para Centroamérica, Norteamérica y El Caribe, la discriminación y la violencia por motivos de género, identidad de género y orientación sexual se encuentran entre los factores que impulsan la migración de mujeres y personas LGBTIQ+ en América Central y el Caribe (OIM, s.f.).



3. Beneficios de una empresa al contratar personal con enfoque de género



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

3.1 Beneficios de una empresa al contratar mujeres como parte de su fuerza laboral

En mayo del año 2019 la OIT publicó el informe titulado "Argumentos para un cambio". Este informe es el resultado de un estudio investigativo realizado en 70 países de América y el Caribe, Europa, Asia y África; participaron 13 mil empresas de 70 países. Los resultados presentados en este informe indican que más del 57% de las empresas indicaron que las iniciativas de diversidad de género dentro de la empresa mejoraron su rendimiento empresarial.



La inclusión de género en cargos directivos de las empresas en general marcó un aumento de su beneficio entre el 10 por ciento y el 15 por ciento. El mismo estudio indica que casi el 60% de las empresas refiere que esta inclusión de género contribuyó a atraer y retener a profesionales con talento. Además, fue marcado el aumento en temas de creatividad, innovación y apertura (OIT, 2019).

De acuerdo con la publicación del 12 de mayo de 2021, de la revista Forbes, hay cinco razones para que haya mujeres en puestos directivos dentro de las empresas: 1) La diversidad de pensamiento conduce a una mejor resolución de problemas. La diversidad mejora el trabajo. 2) La percepción de las personas trabajadoras es que las ejecutivas son más honestas, comprensivas y éticas. 3) Las mujeres tienen mayor habilidad para delegar y organizar tareas. 4) Las mujeres son excelentes mentoras, lo que se traduce en fortalecimiento de la carrera profesional, satisfacción laboral y adecuada gestión del talento. 5) Las mujeres "millennials" tienen un promedio educativo mayor que los hombres, es decir, que las mujeres proponen un alto nivel formativo a disposición de la empresa (Moreno, 2017).

3.2 Beneficios de una empresa al contratar LGBTIQ+ como parte de su fuerza laboral


De acuerdo con Marta Fernández Herraiz, (2019) gestionar la diversidad LGBTIQ+, es un tema de ética empresarial y de responsabilidad social empresarial, esto se refleja positivamente en la imagen y reputación de la organización.



La empresa que incluye en su fuerza laboral a personas LGBTIQ+, tienen la ventaja de alcanzar un ambiente creativo y diverso que promueve acciones que se transforman en crecimiento económico (LesWorking, 2019).

De acuerdo con la OIT, la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, mejoran la productividad, la satisfacción laboral, el bienestar personal y social y la moral general de las personas trabajadoras de la empresa (OIT, 2022).

“La diversidad sexual y de género se asocia con unos niveles más altos de inversión extranjera directa y con la mejora del atractivo de las marcas. Las empresas que son más diversas pueden competir para lograr trabajadores con talento. Las personas que trabajan en entornos abiertos, diversos e inclusivos no solo tienen más probabilidades de experimentar una mayor satisfacción laboral, sino que a menudo también van más allá de la descripción de sus funciones y realizan contribuciones innovadoras a la cultura de la empresa” (OIT, 2022).



4. Aspectos normativos para la contratación laboral con enfoque de género



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

En la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible del año 2015, fueron aprobados 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la finalidad de fortalecer los temas de reducción de la desigualdad, promoción del desarrollo económico, fomento del trabajo decente, protección de los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro. Todos los objetivos están enfocados a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas, sin distinción alguna.



Fuente: ODS

En el marco de la presente guía, los ODS se asocian a la inclusión laboral de mujeres y personas LGBTIQ+: hace referencia a la inclusión de género en la educación a todo nivel de enseñanza y de formación profesional, la educación es base para mejores oportunidades laborales. El **ODS 5**, propone poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres enlazándose a esta guía debido a la igualdad de género y de personas LGBTIQ+, se promociona también la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades laborales. El **ODS 8**, promueve el empleo digno para toda persona, tema pilar en esta guía. El **ODS 10**, tiene como finalidad la reducción de las desigualdades, enfoque que también es tratado en la presente. El **ODS 16**, puesto que, al establecer estrategias para la promoción de la inclusión laboral enfocada a grupos vulnerables, se toman decisiones en la jerarquía ministerial para que dichas estrategias se desarrollen eficientemente y se alcancen las metas a lograr en alianza público-privada. El **ODS 17**, debido a las alianzas público-privadas, logran tener un mayor alcance y cobertura con mejor efectividad¹.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 establece el deber del Estado de garantizar el bien común basado en los derechos humanos. Indica que en "Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos", es decir, no hay distinción de ninguna clase.

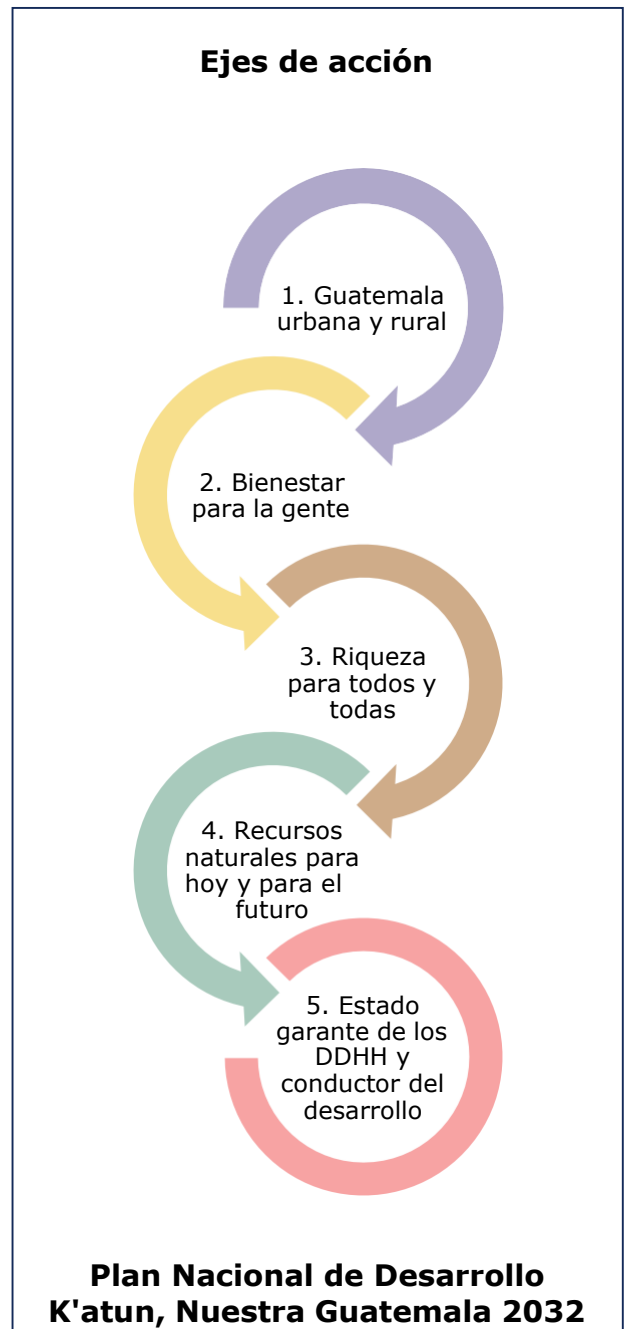
En el ámbito nacional, el Plan Nacional de Desarrollo "K'atun, Nuestra Guatemala 2032", es la política nacional de desarrollo de largo plazo, que articula las políticas, planes, programas, proyectos e inversiones en el país, para lograr una transformación gradual de la sociedad guatemalteca, a través de cinco ejes de acción: 1. Guatemala urbana y rural. 2. Bienestar para la gente. 3. Riquezas para todos y para todas. 4. Recursos naturales para hoy y para el futuro. 5. Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo. (Conadur, s.f.)

El seis de julio del año 2017, los presidentes de los tres Poderes del Estado de Guatemala, el sector privado, la sociedad civil y organismos internacionales suscribieron una declaración para declarar su compromiso con la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible ODS y su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun, Nuestra Guatemala, 2032, para contribuir a alcanzar los objetivos y metas de desarrollo sostenible del país.

¹ En el Anexo 2 se ofrece más información de la normativa nacional e internacional.

La Política de Desarrollo Social y Población aprobada en el año 2002, (SEGEPLAN) es un conjunto de medidas del Organismo Ejecutivo, con el fin de crear y promover las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas que faciliten el acceso de toda la población a los beneficios del desarrollo en condiciones de igualdad y equidad de acuerdo con la dinámica y características propias de la población guatemalteca presente y futura. El objetivo es "Contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población." En materia de empleo y migración, esta política tiene dos objetivos generales, que son:

- Promover las condiciones necesarias que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación, salarios e ingresos en general, para propiciar la reducción del desempleo y del subempleo estructural, la elevación progresiva del ingreso real de la población ocupada, garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos laborales y el acceso a opciones adecuadas para la libre elección de ocupación que proporcione al laborante y a su familia una existencia digna y la consideración del trabajo como un derecho y una obligación social.
- Implementar estrategias graduales, descentralizadas, desconcentradas, equitativas, participativas, preventivas y acciones concretas que consideren los fenómenos migratorios, nacionales e internacionales, desde la perspectiva del desarrollo y la lucha contra la pobreza, el respeto de los derechos humanos, la implementación de sistemas modernos de información y monitoreo, la comunicación social y la modernización del Estado que coadyuven a reducir los desequilibrios regionales y a impulsar una distribución espacial de la población, acorde con las potencialidades de desarrollo sustentable."



El Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la norma legal y jurídica que regula los derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores, se basa en cinco principios que avalan la igualdad, el derecho irrenunciable al trabajo, la aplicación de prestaciones laborales, la equidad, y la anteposición del bien común al individual, designando al MINTRAB como la institución gubernamental encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero-patronales.

Por lo anterior, el MINTRAB realiza acciones de dirigir y orientar la política laboral del país, promoviendo y garantizando la libertad sindical, impulsando el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables.

Como estrategia para el cumplimiento de estas acciones, se implementa la Política Nacional de Empleo Digno 2017 -2032, misma que se ha elaborado con base a los resultados del diálogo tripartito (empleador, trabajador y Estado) la cual se desarrolla a través de cuatro ejes de ejecución:

1. Generación de empleo.
2. Desarrollo del capital humano.
3. Entorno propicio para el desarrollo de empresas.
4. Tránsito a la formalidad.



Fuente: PNED, MINTRAB

4.1 Población con enfoque de género

El Estado de Guatemala es parte de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos de 1969, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979, de la Declaración de Cartagena de 1984, y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención Belem Do Pará de 1994.

El Decreto No. 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, en el Artículo 2 manifiesta sus objetivos: "a) Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala. b) Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que, con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables."

A través del Decreto No. 9-2009, se da vida a la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. El Decreto establece en el Artículo 12 que los “derechos a restituir, proteger o garantizar entre otros son: la vida, la integridad, la salud, la educación, condición de vida adecuada, la convivencia familiar, la recuperación emocional, la capacitación técnica, la recreación y todos aquellos reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes, tratados y convenios internacionales vigentes en el país.”

La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades, 2008-2023. Establece en el eje Equidad Laboral, el objetivo específico “Ampliar la protección y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y apoyar la generación de oportunidades de empleo digno, que mejoren su calidad de vida”.

El Convenio de cooperación interinstitucional para la implementación del modelo de atención integral para las mujeres víctimas de violencia I’X Kem (MAIMI) firmado por 16 instituciones públicas del país en el año 2021, da paso a la coordinación encabezada por el Ministerio Público con otras instituciones del Estado para brindar una respuesta integral, multidisciplinaria y especializada, enfocada a las mujeres, apoyándoles para reconstruir su proyecto de vida y romper con el círculo de la violencia. En este sentido, el MINTRAB, ha establecido directrices para que a través de la Sección Mujer Trabajadora se recepten todos los casos recibidos en base a este convenio y, se le ofrezca atención diferenciada en relación con sus derechos, a opciones de formación técnica y a los procesos para obtener oportunidades laborales.

4.2 Personas LGBTIQ+

Actualmente, en el país, no existe normativa referente a los derechos y obligaciones específicamente para personas LGBTIQ+, sin embargo, se debe recordar y visibilizar que cuentan con los mismos derechos humanos, laborales, sociales, etc. que las demás personas, por lo que deben de ser tratados en condición de igualdad. De acuerdo con la investigación realizada a la fecha aún no se cuenta con estadísticas específicas oficiales.

5. La empresa inclusiva



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

El sector privado guatemalteco contribuye a la integración social y económica de la población guatemalteca en general, puesto que ofrece el mayor número de oportunidades de empleo formal y generación de ingresos en Guatemala, lo cual lo convierte en parte importante de la fuerza motriz de la economía nacional y es esencial su contribución en la lucha contra la pobreza y la búsqueda de oportunidades para la integración socioeconómica de la población en situación de vulnerabilidad; además, aporta al logro de los ODS, la reducción de la desigualdad y a otras metas establecidas como país.

Una empresa inclusiva es aquella en la que las diferencias entre las personas (diversidad), ya sean vinculadas a características personales (por ejemplo: edad, sexo, discapacidad, etc.) o relacionadas con el trabajo (por ejemplo: función, nivel jerárquico, horario de trabajo o ubicación), se valoran y respetan en su cultura, entorno, políticas y procesos.

Fuente: Fuente: Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. OIT. 2021²



Ejemplo de buena práctica: Nestlé Guatemala

Esta empresa cuenta con más de 570 mujeres que participan en las áreas de negocios, procesos y proyectos; además, ha puesto en marcha la Política Global de Apoyo Parental sin distinción de género, esta reconoce que las funciones parentales no se definen únicamente por el género y ofrece apoyo lo suficientemente flexible para que funcione en cualquier unidad familiar. Otra política implementada es contra la discriminación, la violencia y el acoso laboral (Ver Anexo 4).

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace electrónico:

<https://www.nestle-centroamerica.com/>

La cultura organizacional se define como un conjunto de normas, hábitos y valores que comparten las personas que colaboran en una empresa, favorece a crear sentido de pertenencia como parte de la organización y a la integración entre las y los compañeros de trabajo. Tres de sus características son:

1) Se transmite a las nuevas personas empleadas mediante el proceso de socialización. 2) La cultura organizacional influye en el comportamiento en el trabajo. 3) Opera en diferentes niveles. Es por eso que, si una empresa desarrolla procesos de inclusión desde su cultura organizacional, los resultados serán más consistentes y sólidos.

Cada empresa que promueve e incorpora la inclusión como un decálogo, código o política organizacional en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres y personas LGBTIQ+, contribuye a la construcción de una sociedad más incluyente, equitativa, con menos desempleo y permite que la población pueda tener un mecanismo de generación de ingresos estables con el cual puede satisfacer sus necesidades básicas.

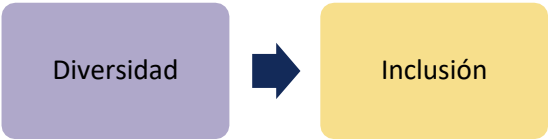
² Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Una empresa inclusiva se caracteriza por tener una dirección abierta y responsable, es decir, una dirección en disposición y flexible a nuevas propuestas, políticas y acciones para el beneficio de las personas trabajadoras y de la empresa. Establece comunicación interpersonal de respeto, honesta, empática, respetando el punto de vista de los demás. Establece un comité, equipo o comisión a cargo del tema de inclusión con la finalidad de desarrollar ampliamente el tema. Se enfoca en la responsabilidad social empresarial pues contribuye en temas o proyectos socioambientales del contexto. Considera acciones atendiendo el bienestar físico y mental dentro del ambiente laboral. Identifica sus valores como elementos transversales a practicar.



Fuente: Elaboración propia

Las autoridades máximas o altos ejecutivos de las empresas son los encargados de orientar las políticas de contratación de sus colaboradores para que puedan ser más inclusivas. Para orientar los procesos de fortalecimiento o ajuste a sus políticas de contratación, es fundamental comprender el alcance de la diversidad y la inclusión.



Fuente: Elaboración propia

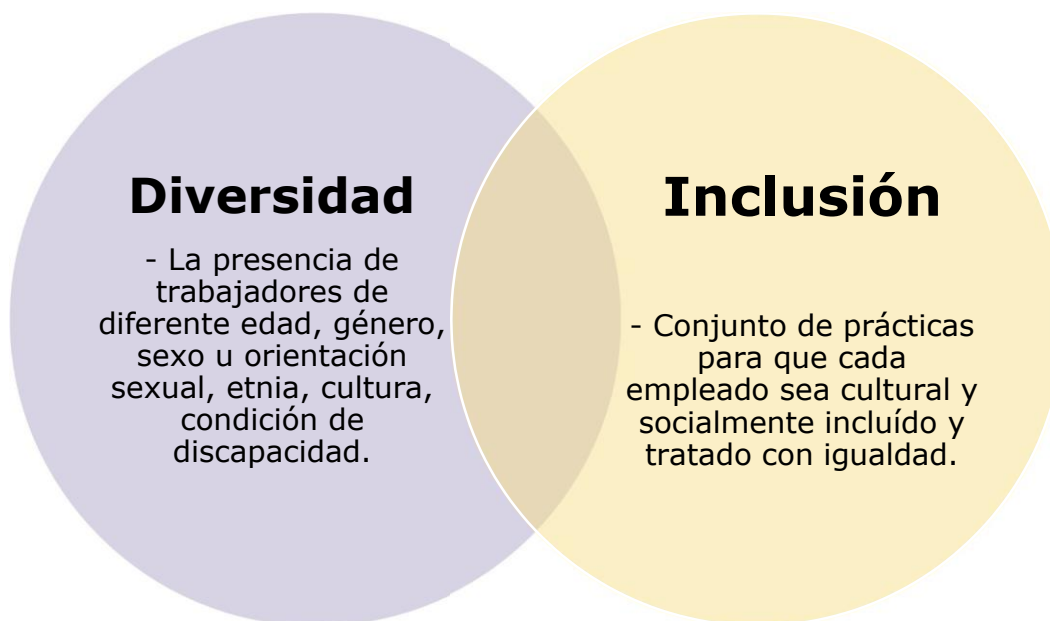
La diversidad se está convirtiendo en un elemento fundamental para alcanzar el éxito a nivel local e internacional. Las empresas que aprovechan el poder de las diversas experiencias, habilidades y puntos de vista de sus empleados, son más productivas, impulsan la innovación, hacen cambios positivos en la cultura organizacional, factores que apoyan el crecimiento empresarial. (TENT, 2021). Este punto es fundamental respecto a la inclusión laboral de mujeres y personas LGBTIQ+, como se observó en el título tres de esta guía, la diversidad alcanza habilidades, capacidades y experiencias que se pueden aprovechar de manera efectiva y así contribuir a mejorar la productividad de la empresa.

De acuerdo con la "Guía y herramientas para empresas en camino a la inclusión laboral" elaborada por CENTRARSE, "una empresa inclusiva es una empresa diversa, y adquiere una serie de valores difíciles de fomentar como son la cohesión social, la solidaridad y la propia diversidad, valores que cada vez aprecian más los propios trabajadores y que mejoran el clima laboral" (CENTRARSE, 2018).

Las empresas inclusivas promueven la diversidad en sus equipos de trabajo, y son un elemento indispensable contra la exclusión y la discriminación laboral y, por el contrario, facilitan la inclusión social, que fortalece el clima organizacional.

La diversidad y la inclusión son dos temas diferentes que se complementan, ya que el primero hace referencia a la variedad, a la diferencia entre personas, mientras que el segundo hace referencia a crear un sentido de pertenencia en el que todas las personas colaboradoras se sientan reconocidas, valoradas y respetadas.

Ayudando además que se sientan libres de ser quienes son en su contexto laboral sin riesgo a ser discriminados. Esto se representa en la siguiente gráfica:



Fuente: Diversidad e inclusión - Un reto organizacional para las empresas.


La diversidad y la inclusión se desarrollan en paralelo y las principales ideas a favor de la diversidad en el contexto laboral son:

- Mejora el servicio al cliente por la existencia de diferentes capacidades y competencias laborales, ofrece más y mejores servicios como empresa.
- Las clientes valoran mejor y con positivismo a las empresas que dan paso a la diversidad.
- Aumenta la reserva de ideas y de experiencias, mejora la solución de problemas.

- Las empresas reciben mayor lealtad por parte de las personas trabajadoras como respuesta al respeto y apoyo a la diversidad en el ambiente laboral (OIT, 2017).
- Las mujeres y personas LGBTIQ+ tienen la suficiente experiencia personal y laboral para apoyar al logro de objetivos y apoyar en mentorías al personal que se integra a la empresa.

“Las políticas de inclusión de la diversidad pueden ser un valor añadido en términos de innovación, crecimiento y competitividad” y pueden permitir a las empresas alcanzar “un crecimiento sostenible”³ (Earley, 2020).

³ Escritora de sostenibilidad con sede en Oxford, Reino Unido, está particularmente interesada en el impacto social y el papel de las empresas en el desarrollo sostenible. Publicación realizada el 04 de febrero, 2020, recuperado de <https://people.acciona.com/es/inclusion-y-diversidad/diversidad-inclusion-reto-organizacional-empresas/>



**6. Pasos claves
para la
contratación
inclusiva con
enfoque de
género**



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



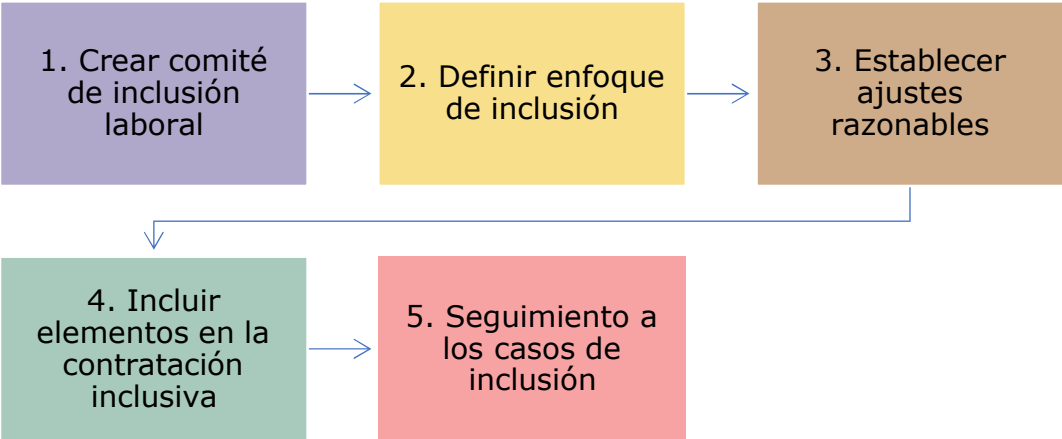
MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

La igualdad y equidad de género en los ambientes laborales hacen referencia a todas las acciones que se implementan para mejorar las condiciones, el desarrollo y la igualdad entre las personas de cualquier género, que trae por resultado un desarrollo integral de la empresa, mejora el potencial profesional presentando para ella múltiples beneficios.

Una vez la autoridad máxima ha decidido que la empresa puede fortalecer sus procesos de contratación tomando en cuenta el principio de inclusión, se sugiere que dialogue con su equipo de trabajo cercano para coordinar la estrategia a seguir y así desarrollarla en cinco pasos:



Fuente: Elaboración propia

6.1 Crear un comité de inclusión laboral

La empresa como herramienta para el fortalecimiento de la inclusión laboral creará un comité en el cual las autoridades, su equipo cercano y el departamento (sección, oficina o responsable) de RR.HH., se familiaricen y sensibilicen con el tema de empresa inclusiva, género y diversidad. Ellos organizarán, de acuerdo con su dinámica de trabajo, el comité a cargo del tema de inclusión de población con enfoque de género y diversidad

De acuerdo con el tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana o grande empresa) y a la cantidad de jefaturas y secciones que tiene, por esta razón, el comité será particular para cada empresa. Sin embargo, dentro del grupo de personas trabajadoras que forman parte del comité, es importante la participación de la persona responsable de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y la persona o las personas responsables del área de Recursos Humanos (RR.HH.) Ellos tendrán la función de planificar, organizar, desarrollar y dar seguimiento a la estrategia de inclusión laboral de la población de género y personas LGBTIQ+. Estas acciones tendrán que ser coherentes con las directrices, principios de la empresa y estructura de la empresa.

6.2 Definir enfoque de inclusión

Una vez organizado el comité de inclusión laboral, el primer paso a realizar es un análisis del contexto actual de la empresa de frente al tema de inclusión laboral, género y personas LGBTIQ+.

El análisis propuesto se desarrolla en dos partes con la finalidad de realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa con el fin de conocer o confirmar las características de las personas trabajadoras y sus condiciones laborales.



6.2.1 Lluvia de ideas

La lluvia de ideas como herramienta promueve el análisis y el pensamiento creativo, invita a alejarse de sesgos personales, ver y escuchar otros puntos de vista. Esta técnica promueve a generar tantas ideas como sea posible y ninguna debe ser criticada.

Dentro del contexto de esta guía, la técnica se realiza partiendo del tema principal: El análisis de la inclusión de género y personas LGBTIQ+ dentro de la empresa; el lanzamiento de preguntas generadoras anima la participación de las personas en esta dinámica. Un factor importante es contar con un medio de registro de todo lo que se converse y se proponga en esta actividad, para eso, de acuerdo con las características de la empresa y sus recursos podrá optar por una persona tomando nota en papel, en herramienta electrónica o audiovisual, en pizarrón, en papelógrafo, etc.

Se propone el desarrollo de esta metodología utilizando preguntas abiertas. A continuación, se presentan algunas sugerencias:

- ¿Podría mencionar aspectos de la visión, misión, valores y otros de la empresa?
- ¿Cree que el manual de puestos es conocido por el personal?
- ¿Cree que el manual de puestos está definido por habilidades, conocimientos y destrezas, sin priorizar o especificar género para cada puesto? ¿Cree que el manual está redactado con un lenguaje inclusivo (es decir, tanto mujeres, hombres y personas LGBTIQ+ están incluidos)
- ¿Existen puestos ocupados sólo por hombres o sólo por mujeres? ¿Cuáles? ¿Cuál es la razón de la ocupación específica?
- ¿Cuál es la proporción de hombres, mujeres y personas LGBTIQ+ que trabajan en la empresa?

- De la proporción anterior ¿Qué puestos, funciones, antigüedad tienen?



Ejemplo de buena práctica: Walmart Centroamérica

Esta empresa está trabajando en un plan de concientización para las personas trabajadoras, sobre la inclusión de la comunidad LGBTIQ+. Guatemala es el primer país de Centroamérica en que se pondrá en marcha este plan. Actualmente existen 212 personas trabajadoras, pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ y el 45% de los puestos de trabajo son desempeñados por mujeres. (Ver Anexo 4).

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace:

<https://www.walmartcentroamerica.com/>

- ¿Se aplican en los procesos de RR.HH. compromisos y acciones de igualdad de género que tengan en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y las personas LGBTIQ+?
- ¿Existen en la empresa instancias para denunciar y atender casos de discriminación, acoso sexual o violencia?
- ¿Cuál es la imagen de la empresa y el lenguaje de comunicación institucional?
- ¿Existe un mecanismo de verificación del clima organizacional de la empresa?
- ¿Se realizan ajustes en función a los resultados de esta verificación?

Las respuestas obtenidas en esta etapa de lluvia de ideas son la base para continuar con el análisis FODA.

6.2.2 Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta que recibe el nombre por sus componentes: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una empresa, proyecto o programa determinado. Se sugiere utilizar esta herramienta para determinar las acciones efectivas para el fortalecimiento de sus políticas de contratación. Esta técnica ofrece obtener una amplia visibilidad de los elementos que integran e influyen en el tema que nos ocupa.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Son los aspectos internos que funcionan adecuadamente dentro de la empresa. Para identificar las fortalezas, pueden plantearse las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se hace bien? • ¿Por qué la empresa es especial? • ¿Qué elementos tiene que se adapten de mejor forma a la inclusión de género y personas LGBTIQ+? 	<p>Se trata de los factores externos a la empresa que le pueden traer beneficios diversos. Algunas preguntas para visualizar las oportunidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué socios pueden facilitar o colaborar en la inclusión laboral? • ¿Qué recursos hay en el contexto que se pueden utilizar en la inclusión laboral? • ¿Qué factores externos se puede aprovechar en el proceso de inclusión laboral?
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Se refiere a los aspectos dentro de la empresa que no funcionan como se esperaba. Algunas preguntas para visualizar las debilidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué iniciativas no funcionan bien y por qué? • ¿Cuál es la principal dificultad para establecer acciones de inclusión laboral? • ¿Qué recursos podrían ayudar a mejorar el rendimiento y productividad? 	<p>Son los problemas o dificultades externos a la empresa. Algunas preguntas para identificar las amenazas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué factores hay en el contexto que pueden afectar la inclusión laboral? • ¿Qué cambios en el sector pueden afectar a la inclusión laboral con enfoque de género y personas LGBTIQ+? • ¿Alguna área de la empresa puede afectarse por adaptar la inclusión laboral de mujeres y personas LGBTIQ+?

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado del análisis de la empresa a través de estas dos técnicas, se podrá evidenciar la brecha de género y situaciones que vulneren los derechos de las personas trabajadoras y limiten el desarrollo de sus capacidades y competencias laborales. Además, se identifican las prácticas y procedimientos que generan desigualdad y discriminación, con el fin de darles solución a los mismos.

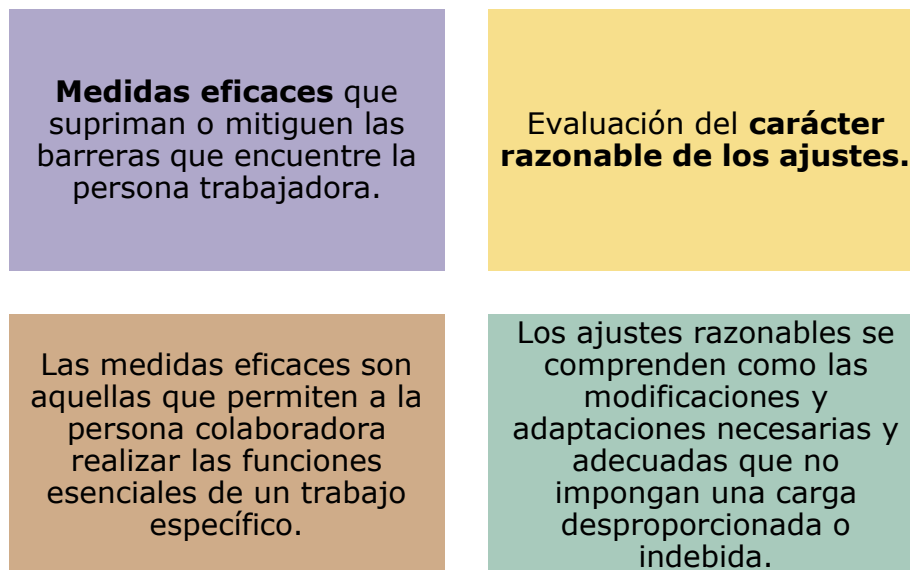
La información identificada es un recurso valioso para definir el enfoque de inclusión a incorporar, es decir:

- Las acciones que se realizarán.
- El orden, temporalidad y la evolución de estas acciones.
- La información y comunicación interna y externa.

6.3 Establecer ajustes razonables

En el marco de la inclusión de la diversidad, el término ajuste razonable se utiliza para referirse a todo cambio y adecuación en el contexto laboral, con el objetivo que la persona trabajadora se adapte al puesto que desempeña. En este término, se unen la igualdad y la equidad. Un ajuste razonable puede, o no ser físico.

Es importante señalar que los ajustes razonables tienen dos componentes que les caracterizan:



Fuente: ONU, 2008

Los ajustes razonables hacen más inclusivo el lugar de trabajo y garantizan que la empresa siga funcionando eficazmente. Por lo que se deben analizar todos los factores al momento de incorporarlos, como, por ejemplo:

- El costo que involucra.
- Efectividad del ajuste.
- La proactividad del ajuste.
- Disponibilidad de recursos.
- Las características de un caso en particular.
- Si el ajuste puede crear un riesgo para otras personas.

Es importante reiterar que este concepto puede aplicarse a cualquier entorno, en todo momento y detallarse de acuerdo con las necesidades de adaptación que se requieren, no solamente en el puesto de trabajo, sino también en todo el contexto laboral para lograr una verdadera integración de la persona trabajadora. El tipo de demanda, la finalidad y la utilidad de los ajustes razonables, permite realizar acciones funcionales y eficientes.

Los ajustes razonables enfocados a género y a personas LGBTIQ+ se pueden implementar en diferentes áreas. Algunos ejemplos de áreas y ajustes razonables a implementar son:

<p>Políticas inclusivas y cultura institucional</p>	<p>Las políticas inclusivas comprenden consideraciones sobre características personales, como el género, el sexo, género, pueblo de origen, discapacidad, el estado serológico respecto del VIH y otras características.</p> <p>Tolerancia cero de violencia y acoso. Utilización del lenguaje neutro en cuanto al género y su identidad, aplicado en toda documentación, normativa, formatos de entrevista, formularios y otros.</p>
<p>Lenguaje</p>	<p>Utilización del lenguaje neutro en el uso verbal, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La forma doble: “él/ella” o “ellos/ellas”. • La expresión “una persona” o “la persona”. <p>Evitar títulos como “señorita” o “señora”, pregunte qué pronombre o título utiliza la persona, en lugar de darlo por sentado.</p> <p>Respetar siempre los pronombres preferidos de otras personas, delante de ellas y cuando no estén presentes.</p> <p>No utilizar un lenguaje discriminatorio.</p>
<p>Liderazgo y visibilidad</p>	<p>Considerar personas trabajadoras LGBTIQ+ en cargos públicos o directivos. La empresa puede participar en eventos comunitarios o apoyarlos, realizar donaciones a organizaciones o programas locales, y/o incluir declaraciones explícitas sobre la diversidad en los materiales de contratación.</p>
<p>Ajustes físicos y materiales</p>	<p>Emplear códigos de vestimenta neutros en cuanto al género. Evitar la distinción de uniforme o código de vestimenta específicos para hombre y para mujer.</p> <p>Destinar espacios neutros para vestidores y baños.</p> <p>Destinar un lugar “Espacio amigo de la lactancia materna”, es decir, disponer de un lugar cómodo, higiénico y privado, dentro de las instalaciones de la empresa, que ofrece las condiciones para la extracción y conservación de la leche materna bajo lineamientos técnicos de seguridad, para que las madres puedan transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en su ausencia temporal (UNICEF, s.f.).</p> <p>Destinar espacios para el cuidado de las y los hijos de las personas colaboradoras (Consultar el Artículo 155 del Código de Trabajo).</p> <p>En la identificación del carné, evitar incluir identidad de género.</p> <p>En algunos casos, las políticas relativas a la diversidad diseñadas para cuestiones tales como los trabajadores con discapacidad o los que viven con el VIH pueden ser pertinentes para las personas LGBTIQ+.</p>

Fuente: Elaboración propia basada en la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo. Página Web de UNICEF. Código de trabajo.

6.3.1 Ajustes a la filosofía, políticas, estrategias o reglamentos

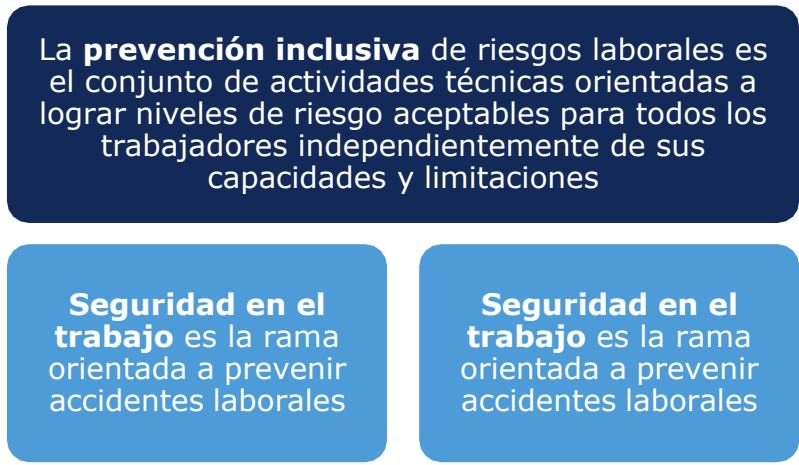
Revisar las políticas y filosofía empresarial, para ver en qué aspectos pueden ser compatibles con la inclusión y no discriminación de mujeres y personas LGBTIQ+ desde una perspectiva de RSE.

Estos ajustes fortalecen y amplían los principios y creencias base de la organización, haciéndolas más inclusivas y accesibles, congruentes con los derechos laborales.

6.3.2 Prevención inclusiva

Abarca la seguridad y la salud en ambientes laborales. La seguridad en el contexto de género y LGBTIQ+ se asocia a la prevención de riesgos laborales que se enfoca a proporcionar las condiciones ideales en cuanto al desarrollo de la actividad técnica al que se dedica la empresa, tomando en cuenta la diversidad de personas que desempeñan un puesto dentro del ambiente laboral.

La prevención inclusiva abarca la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:



** Ambas consideran a la persona con sus capacidades, características y cultura*

Fuente: OIT, 2013

6.3.3 Capacitación

Capacitaciones asociadas al tema de inclusión laboral, género y personas LGBTIQ+. El tiempo dedicado a las capacitaciones es un momento clave para fomentar en la empresa el principio de inclusión y abarca dos factores indispensables: la sensibilización y la concientización. Cada momento de capacitación puede ser breve y con información clara y precisa.

El Diccionario de la Real Academia Española, indica que sensibilización es la “Concienciación e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo”.

(RAE, 2005) Esto se logra a partir de adquirir nuevos conocimientos sobre un tema en particular, es decir, entenderlo. Y en este punto, tiene su lugar la concientización, que es la comprensión, es "hacer propio el conocimiento", y se puede observar a través de las actitudes de cada persona.

a) ¿Cómo se va a capacitar?

Se sugiere trabajar de la siguiente manera:

La capacitación está dirigida principalmente al personal de puestos claves, como, por ejemplo, jefes y coordinadores, quienes trasladan la información a sus equipos de trabajo. Se sugiere desarrollar el tema de forma práctica, sencilla y breve, con información sustancial y directa que fortalezca la concientización del tema en las personas trabajadoras de la empresa. Una técnica que pueden utilizar es el Pitch, que es compartir una información en un periodo de muy corta duración. También se pueden fortalecer las estrategias de comunicación interna de las empresas para poder circular con todos sus trabajadores información clave y precisa sobre género y personas LGBTIQ+.

La sensibilización y la concientización están dirigidas a dos grupos de trabajadores de la empresa. En ambos se requiere la comprensión del tema y su proyección a través de la actitud:

Un primer grupo es en el que se abarca personal de alto rango, personal de RR.HH., jefaturas y coordinaciones	Un segundo grupo es en el que se abarca colaboradores de las áreas de inclusión y colaboradores en general
Este personal tiene en responsabilidad, entre otras acciones, gestionar, programar, organizar y desarrollar actividades asociadas a sus funciones. Por esa razón, es muy importante que se desarrolle la sensibilización y la concientización, a través de reuniones de trabajo que les permitan conocer y comprender el tema género y población LGBTIQ+, la situación y características en el contexto guatemalteco.	Este personal trabajará y compartirá directamente con la persona a contratar y por esta razón es importante que se logre a través de talleres cortos realizados en el ambiente laboral, la concientización del personal ya que el resultado de ésta influirá directamente en el clima organizacional de la empresa.
La sensibilización y la concientización se caracterizan por ser breve, clara, funcional y enmarcada en el aspecto legal y en los derechos humanos.	

Fuente: Elaboración propia

Para desarrollar los contenidos e impartir la formación es conveniente contar con el apoyo de una empresa o institución externa, especializada en diversidad LGBTIQ+ en el entorno corporativo, que asegure la calidad e idoneidad de los contenidos impartidos.

Hay que destacar que las compañías suelen ofrecer la formación en diversidad, incluida la diversidad LGBTIQ+, como un recurso optativo y no como una tarea obligatoria para todas las personas trabajadoras de la empresa, ya que hay estudios que demuestran que eso puede generar el efecto contrario al deseado, al ser impuestas por la dirección de la empresa (LesWorking, 2019).

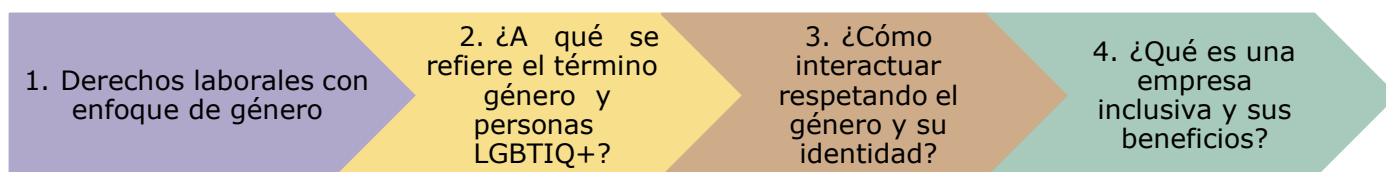
b) ¿Cuándo se va a capacitar?

De acuerdo con el propio sistema y organización de cada empresa, se sugiere establecer un cronograma de actividades en función a la capacitación que debe estar dirigida a toda la empresa, por lo que se establecerán grupos a capacitar.

También, esta temática de capacitación se debe establecer al momento de la inducción, cuando se realicen contrataciones nuevas, para que la nueva persona trabajadora conozca y se adapte de mejor forma a la dinámica y ambiente de la empresa.

c) Elementos de la capacitación

La capacitación se sugiere que abarque básicamente cuatro elementos:



Fuente: Elaboración propia

En el momento de capacitación, la comunicación asertiva es indispensable para el logro de los objetivos y en especial en función de los tiempos cortos que se tienen para trasladar la información.

¿A qué se refieren los términos de género y diversidad?

La palabra género hace referencia a las características socio culturales con relación al sexo de las personas, es decir, sexo se refiere a lo biológico, y el género se refiere a los roles propios de cada uno. Género se define como los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

La perspectiva de género implica:

Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres.

Dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas.

Estas relaciones atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Gamba, 2008)

Fuente: Elaboración propia basada en Mujeres en Red, 2008

El tener una visión clara y poseer mente amplia sobre el tema implica conocer y aprender, por eso es que saber conceptos básicos es importante para comprender a las personas en relación con su género e identificación del mismo.

- ¿Qué es el sexo o sexo asignado? Es la asignación que se adquiere al nacer en relación con los órganos genitales, es decir, hombre o mujer.
- ¿Qué es el género? El género se refiere a la definición social de identificación y características de femenino o masculino.
- ¿Qué es la identidad de género? Se refiere a la experiencia interna e individual profundamente sentida por cada persona de su género, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. La igualdad en el disfrute de derechos, responsabilidades y oportunidades por mujeres, hombres, niñas y niños.

L	Lesbiana	Mujer que siente atracción física y afectiva hacia otra mujer.
G	Gay	Hombre que siente atracción física y afectiva hacia otro hombre.
B	Bisexual	Persona que siente atracción física y afectiva hacia una mujer o hacia un hombre.
T	Trans	Persona con identidad o expresión de género diferente al género que le fue asignado al nacer.
I	Intersexual	Persona que tiene características físicas que no se ajustan a los estereotipos masculinos o femeninos.
Q	Queer	Persona que no se clasifica bajo ninguna etiqueta tradicional
+		Este signo, engloba a toda persona con identidad o expresión de género diferente a las que anteceden.

Fuente: Elaboración propia, con base al Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es como se sienten las personas en su interior y cómo expresan su género a través de su manera de vestir, de comportarse y de su apariencia personal.



CISGÉNERO

Persona que siente identificado su género con el sexo biológico.



TRANSEXUAL

Persona que no se identifica con su sexo biológico y se somete a intervenciones médicas.



TRANSGÉNERO

Persona que no se identifica con su sexo biológico y no se somete a intervenciones.



TRAVESTI

Persona que hace una transformación temporal de su género con ropa o maquillaje.



GÉNERO NO BINARIO / QUEER

Personas que no se sienten identificadas con el género masculino o femenino.



GÉNERO FLUÍDO

Persona que puede sentirse tanto masculino como femenino y su identidad de género y orientación sexual puede fluir entre ambos de manera constante.

De acuerdo con la identidad de género, la persona puede ser cisgénero si su identidad de género coincide con su sexo biológico, transgénero si su identidad de género difiere del sexo biológico asignado al nacer, géneros no binarios o cuirgénero que son las personas con una identidad que no se ajusta al binarismo de género, ya que su identidad no se percibe totalmente masculina o femenina.

Fuente:

EL DICCIONARIO LGBTQIA+

ORIENTACIÓN SEXUAL

Se trata del derecho a escoger a la persona con quien queremos establecer relaciones afectivas, emocionales o sexuales.

HETEROSEXUAL

Persona que se siente atraída sexual y emocionalmente hacia alguien del género opuesto.

LESBIANA

Persona que se siente atraída sexual y emocionalmente hacia las mujeres.

GAY

Persona que siente atracción sexual y emocional hacia los hombres.

POLISEXUAL

Persona que siente atracción sexual o emocional hacia personas de dos o más géneros.

PANSEXUAL

Persona que siente atracción sexual o emocional hacia personas de cualquier género.

ASEXUAL

Persona que no siente atracción sexual hacia ninguna persona.

ARROMÁNTICO

Persona que no siente atracción emocional hacia ninguna persona.

BISEXUAL

Persona que siente atracción sexual o emocional hacia hombres y mujeres.

De acuerdo con la orientación sexual, la persona puede ser heterosexual, lesbiana, gay, polisexual, pansexual, asexual, arromántico o bisexual, tal como se muestra y describe en la imagen de la izquierda.

6.3.4 Interacción

La relación con las y los compañeros de trabajo, como en toda relación social, se debe dar prioridad a las normas de cortesía y al buen trato. Cuando se relacione con las demás personas trabajadoras de la empresa tome en consideración los siguientes consejos: (OIT, 2016)

- Trate a los demás como a usted le gustaría ser tratado.
- No establezca prejuicios.
- Ser mujer o persona LGBTIQ+ no es inhabilidad. Trate a todas las personas por igual. Reconozca sus méritos y progresos, pero sin exageraciones. Indique errores y faltas, pero con respeto.
- Diríjase a sus compañeras y compañeros de trabajo por su nombre.
- Pregunte a la persona con qué pronombre le gusta ser nombrada.

La buena convivencia en el ambiente laboral equivale a prestar atención a sus compañeras y compañeros al momento de comunicarse, por ejemplo, evite estar mirando el celular mientras conversa.

6.3 Implementar contrataciones inclusivas

Toda empresa que tiene identificado el perfil del puesto a ocupar realiza acciones para convocar a potenciales personas publicando sus ofertas laborales a través de plataformas digitales, medios de comunicación escritos y audiovisuales, donde, en este caso, sin importar género o identificación, pueden visualizar y seleccionar oportunidades laborales a participar.

6.4.1 Identificación de puestos vacantes

El área de RR.HH. de la empresa, realiza el análisis de los puestos de trabajo actuales y aquellos que serán requeridos por la apertura de nuevos mercados, nuevas líneas de producción o crecimiento de la empresa, que demanda más personal para apoyar en los diferentes procesos.

La incorporación del principio de inclusión e igualdad de género en las políticas de la empresa es fundamental. Estos principios han de ser integrales y contemplar, entre otros, planes de promoción profesional que garanticen igualdad. El talento y la dignidad deben prevalecer. El talento habla de competencias, valores, experiencias y conocimientos; mientras que la dignidad se centra en las necesidades que cada trabajador tiene de forma particular (Gil, 2022).

6.4.2 Identificación de competencias para el puesto de trabajo

Es importante que la empresa identifique las necesidades de contratación, tomando en cuenta lo que se requiere en un cargo laboral, es ir más allá de un grado académico, identificando las

competencias laborales, tomando en cuenta los conocimientos, las actitudes y las capacidades cognitivas, socioafectivas y comunicativas.

También se requiere de la identificación de las habilidades propias requeridas para el desempeño laboral, y en esta parte es indispensable identificar si el perfil de la persona se adapta al puesto. Una alternativa de contratación inclusiva es el uso del modelo Currículum ciego. Este nuevo modelo consiste en retirar del currículum todo dato vinculante, como el sexo, la edad o la procedencia del profesional, sólo disponga de la información relevante para el puesto, como las habilidades y la experiencia laboral.

6.4.3 Reclutamiento

Existen cuatro tipos de reclutamiento:

INTERNO	EXTERNO	MIXTO	SOCIAL
<p>Bases de empleados: Seleccionar una persona que ya forma parte de la empresa para que ocupe una vacante.</p> <p>Personas Referidas: Una persona de la empresa recomienda a otra.</p> <p>Recontratación: Una persona que anteriormente formó parte de la empresa, es candidata a una nueva oferta laboral.</p>	<p>Headhunting: Delegar a un tercero la identificación del perfil adecuado al puesto laboral.</p> <p>Online: A través de plataformas de internet.</p> <p>Bolsas de trabajo: Portales de empleo.</p> <p>Outsourcing: A través de empresas que se dedican al reclutamiento y selección de personal para diferentes empresas.</p>	<p>Combinación de las diferentes técnicas: Amplía la búsqueda dentro y fuera de la empresa, por lo que el número de posibles candidatos aumenta siendo más probable elegir al mejor perfil laboral.</p>	<p>Utilización de las redes sociales: El alcance es mayor, ya que la información de la oportunidad laboral llega a las personas que están en búsqueda y a las que no están buscando, pero están disponibles a nuevas oportunidades laborales.</p>

Cada empresa tiene sus propios procesos de contratación, desde el reclutamiento hasta la firma del contrato e inducción al puesto. Por lo que en esta parte se sugieren elementos a integrar en este proceso.

El SNE del MINTRAB, acompaña a los empleadores en los procesos de buenas prácticas inclusivas desde el Programa Empléate Inclusivo, con servicios que permiten el empleo digno de las personas, identificando acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando a jóvenes, indígenas, mujeres, adultos mayores, personas migrantes retornadas guatemaltecas y personas con discapacidad, en el que se realiza esfuerzos para una cultura inclusiva con las entidades del sector público y privado.

También cuenta con la plataforma Tu Empleo⁴ que es una herramienta digital para la gestión de la oferta y demanda laboral, con el fin de derivar a la población a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad en todo el territorio. Toda empresa que así lo desee, puede utilizar esta plataforma ingresando al enlace electrónico <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/> , para generar un usuario y contraseña desde la plataforma o, desde las oficinas del Servicio Nacional de Empleo, para publicar las vacantes disponibles, y por este mismo medio, captar perfiles de personas que previamente se han registrado en esta plataforma y que están en búsqueda de un empleo.

6.4.4 La entrevista

Dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, la entrevista es un momento clave para conocer a la persona candidata al puesto de una forma integral, identificando sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. Para aplicar la entrevista se sugieren a modo de ejemplo, las siguientes recomendaciones:

- Preste total atención a la persona entrevistada.
- Confirme que la persona utiliza lentes, audífonos o cualquier elemento que le permita estar en comunicación. Es vital realizar el diagnóstico de las habilidades que se requieren para cada actividad laboral.
- Lenguaje neutro y no discriminatorio en las ofertas de empleo. Resulta fundamental, el empleo de un lenguaje neutro, libre de condicionamientos y/o valoraciones culturales.
- Implementación de un sistema cerrado, con preguntas estandarizadas. Cada perfil debe disponer de su propia guía de preguntas, que han de estar exclusivamente orientadas en el desempeño del puesto de trabajo.
- Cero etiquetas. Los procesos de selección deben estar guiados por los valores, conocimientos, actitudes y experiencias de los aspirantes al puesto de trabajo. Evalúe a los candidatos en estos ítems y no en base a datos sociodemográficos.

6.4.5 La celebración del contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo según el Código de Trabajo Decreto No. 1441 en su Artículo 18 lo define como "...vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Atendiendo a este cuerpo legal según los Artículos 26 y 27, se puede clasificar en: De acuerdo con la temporalidad: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación. Además, puede

⁴ Puede acceder a la plataforma a través del enlace electrónico <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/>

ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas. b) Al servicio doméstico. c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días. d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que esta no exceda de Q100.00 y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de 60 días.

En cuanto al contrato escrito según el Artículo 29 debe contener como requisitos mínimos para su validez: "a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes. b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo. c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible, las características y las condiciones del trabajo. d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra. e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar de una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente. f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada. g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador... El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas de su uso en el trabajo... i) Las demás estipulaciones que convengan las partes. j) El lugar y la fecha de celebración del contrato. k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar".

6.4.6 Registro del contrato de trabajo en el MINTRAB

El registro y presentación de los contratos individuales de trabajo ante el MINTRAB, se realiza de forma electrónica y está a cargo del Departamento de Registro Laboral, de la Dirección General de Trabajo (DGT) verificando que cada contrato se ajuste a la normativa que avala la celebración de contratos.

Este proceso facilita y responde al cumplimiento del Artículo 28 del Código de Trabajo Decreto No. 1441, que indica que "el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación". El proceso para el registro de contrato por parte del MINTRAB, se realiza aproximadamente en tres días hábiles.

6.5 Establecer el seguimiento de los casos de inclusión

Una vez contratada la persona, se sugiere que haya un seguimiento a cada caso de inclusión laboral, aproximadamente a las dos semanas de contratación, a los dos meses, a los seis meses y también ante situaciones extraordinarias.

Este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras la persona realiza una tarea, en relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, y otros. Con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia de la persona en el puesto de trabajo.

El periodo que requiere mayor atención es durante las primeras dos semanas, ya que tanto la persona trabajadora de nuevo ingreso como todo el personal, se están adaptando a la interacción laboral. Es importante el seguimiento y acompañamiento durante los primeros dos meses, que corresponde al periodo establecido en la normativa nacional, como periodo de prueba.

Durante los periodos de seguimiento, la persona encargada determinará la adecuada adaptación de la persona contratada, al puesto laboral. Verificará que se hayan o estén implementando ajustes razonables y corroborará que la comunicación sea asertiva.

En este punto, la empresa debe asegurar que la persona ha comprendido correctamente la información sobre su contratación y las instrucciones de trabajo, para evitar comunicación errónea; y que el respeto del equipo de trabajo se antepone a cualquier situación de revictimización, acoso o violencia.



Fuente: Elaboración propia



7. MINTRAB



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de

**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

El SNE ofrece el programa de capacitación técnico a través de la Sección de Capacitación y Formación para el Empleo. Esta se realiza a través de cursos que responden a las necesidades y demanda del mercado laboral. Todos los cursos son certificados por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, (INTECAP) y la duración de cada curso puede oscilar entre 80 a 400 horas.

El SNE también ofrece acompañamiento a las empresas para captar capital humano de acuerdo con los requerimientos del puesto laboral, por lo que en coordinación con el área de Recursos Humanos de la empresa pueden realizar las siguientes acciones con la finalidad de establecer la contratación laboral:

Programa Empléate Inclusivo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Busca "ampliar las oportunidades para que en Guatemala todas las personas tengan un empleo digno y productivo por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad".

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social busca...

Incrementar las oportunidades de empleo digno de la población en situación de vulnerabilidad y su inclusión en el mercado laboral



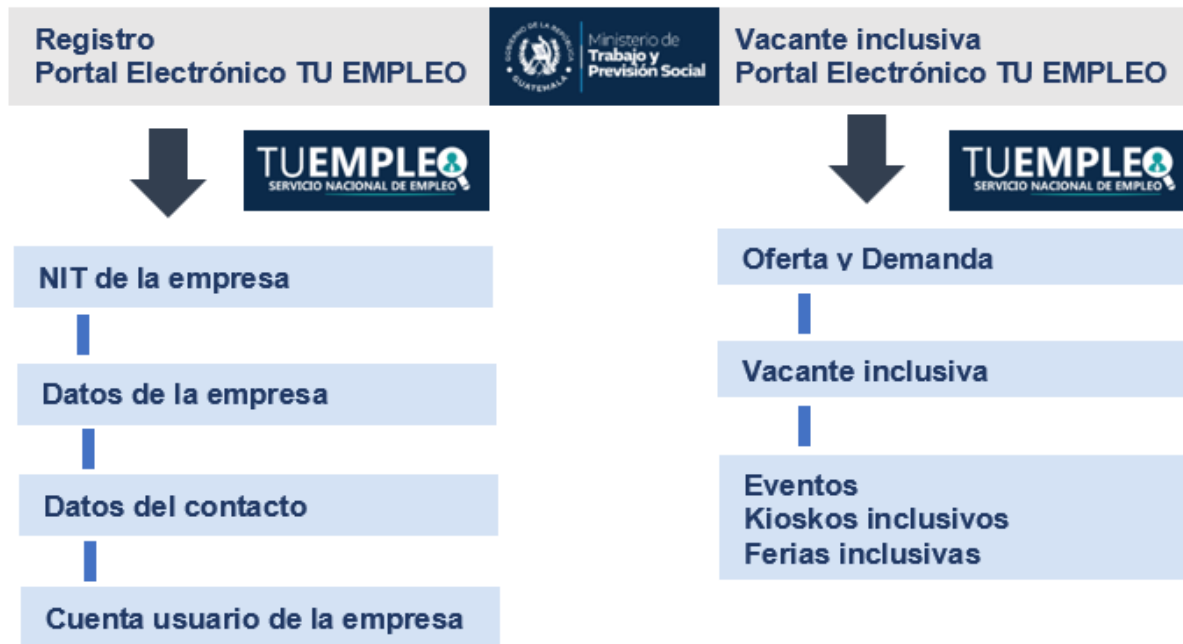
Poblaciones Priorizadas:

- Personas con discapacidad
- Personas LGBTIQ+
- Mujeres
- Pueblos Indígenas
- Personas Migrantes Retornadas
- Personas en condiciones crónicas
- Personas en Proceso de reinserción socio-laboral

Uso plataforma Tu Empleo

Esta herramienta digital permite la gestión de la oferta y demanda laboral, con el fin de derivar a la población a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad en todo el territorio.

<https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/loginempresa>

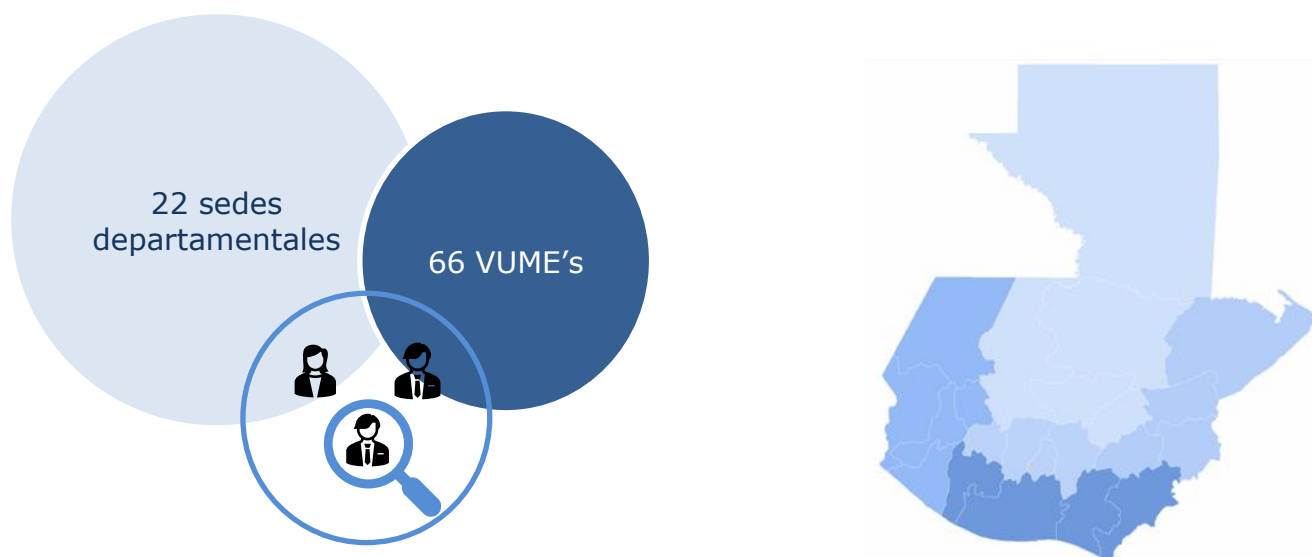


Intermediación Laboral: vacantes inclusivas

- Kioscos de empleo:** se realiza una convocatoria por redes sociales con el logo de la empresa, plazas, cantidad de vacantes, fecha, hora y dirección (que puede ser en la sede central del MINTRAB, en las instalaciones de la empresa o realizarse de manera virtual). Para poder organizar un kiosco se requiere un mínimo de 10 vacantes para ofertar.
- Ferias de empleo:** permite la intermediación laboral entre la participación de la oferta y demanda con una mayor cobertura a nivel nacional, se realiza en fechas estratégicas, contando con la participación de cientos de empresas y miles de usuarios.

Cobertura a Nivel Nacional

Los servicios de empleo son totalmente gratuitos y para toda la población guatemalteca en búsqueda de empleo digno e inclusivo.



Además de estos servicios, el MINTRAB ofrece a través de la DGPS, los siguientes servicios:

- "Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor" -PAM-. En base a las leyes generales y específicas de las personas mayores, el PAM resguarda los derechos sociales y económicos de este grupo.
- Sección de Protección al Adolescente Trabajador. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a adolescentes y grupos vulnerables de trabajadores. En esta dependencia del MINTRAB, se orienta e informa sobre los derechos, responsabilidades y prohibiciones laborales. Cuenta con una ventanilla de atención especial.
- Sección de Pueblos Indígenas. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a pueblos indígenas. Realiza la implementación del Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, además de las acciones de promoción, socialización y divulgación de los derechos laborales y étnicos.
- Sección de la Mujer Trabajadora. Dependencia a cargo de informar, atender y asesorar a las mujeres sobre sus derechos y obligaciones laborales. Promociona, divulga y capacita a patronos, trabajadores, sobre los derechos y obligaciones laborales, tomando en cuenta el enfoque de género. Coordina acciones con la DGE para la generación de empleo para las mujeres, así como su empoderamiento, entre otros.
- Sección de Trabajador con Discapacidad. Como parte de la Dirección General de Previsión Social, se encarga de la divulgación, socialización y sensibilización de los derechos laborales de las personas con discapacidad en entidades públicas y privadas. Además de promover la inclusión laboral para esta población.

Independientemente de las dos direcciones generales mencionadas, MINTRAB cuenta con la Oficina Nacional de la Mujer -ONAM- que promueve el desarrollo socioeconómico, cultural y político de las mujeres. Establece vínculos con las entidades gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales con fines similares, procurando el enfoque de equidad de género y multiculturalidad en todas sus acciones, entre otros.

8. Anexos



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Anexo 1. Definiciones

Empleado	Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2012).
Empleador	Persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente (OIT, 2012).
Estereotipo	Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2012).
Expresión de género	Manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones considerados propios de cada género, por una determinada sociedad en un momento histórico determinado (PDH. Defensoría de las Personas de la Diversidad Sexual, 2022).
Género	Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas (CIDH, 2021).
Gay	Se utiliza para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres (CIDH, 2021).
Identidad de género	Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (PDH. Defensoría de las Personas de la Diversidad Sexual, 2022).
Lenguaje neutro	Es un término genérico que engloba el uso del lenguaje no sexista, el lenguaje inclusivo o el lenguaje equitativo en cuanto al género. La finalidad del lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que pueden interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos o género social es la norma.
Lesbiana	Es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres (CIDH, 2021).
Orientación sexual	Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género

diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género (PDH. Defensoría de las Personas de la Diversidad Sexual, 2022).

Persona trans

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 (CIDH, 2021).

Anexo 2. Normativa internacional y nacional enfocada a mujeres y personas LGBTIQ+

A continuación, se presenta a modo de referencia, un compendio de normativas legales asociadas a mujeres y personas LGBTIQ+.

Normativa Internacional

- Convenios ratificados y recomendaciones por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Enlace electrónico: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667
 - Convenio C 88, sobre el servicio del empleo, ratificado el 13 febrero 1952 por Decreto Ley del 09 de julio, 1948.
 - Convenio C 96, sobre las agencias retribuidas de colocación, ratificado el 03 de enero 1953. Artículo 1.
 - Convenio C 100, sobre Igualdad de Remuneración, ratificado el 22 de junio de 1961 por Decreto Ley número 1454, del 8 de junio de 1961.
 - Convenio C 111, relativo a la Discriminación en Materia De Empleo y Ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960 por Decreto Ley número 1382, del 31 de agosto de 1960.
 - Convenio C 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado el 06 enero 1994.
 - Recomendación 67 sobre la seguridad de los medios de vida.
- Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, 1969. Ratificado el 27 de abril de 1978, por Decreto No. 6-78 del 30 de marzo de 1978. Enlace electrónico: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. (CEDAW) Ratificado el 8 de julio de 1982, por Decreto Ley No. 49-82, del 29 de junio de 1982. Enlace electrónico: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará- 1994. Ratificado el 4 de enero de 1995, por Decreto No. 69-94, del 15 de diciembre de 1994. Enlace electrónico: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Artículos 22, 23. Enlace electrónico: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 3, 7, 23. Enlace electrónico: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, 1993. Enlace electrónico: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Enlace electrónico: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Enlace electrónico: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Normativa Nacional

- Constitución de la República de Guatemala. Reformada por acuerdo legislativo no. 18-93 del 17 de noviembre de 1993). Artículos 1, 2, 4, 101, 102. Enlace electrónico: <https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/GUATEMALA-Constitucion.pdf>
- Código de Trabajo. Artículos 147, 148, 151,152,153, 154, 155. Enlace electrónico: http://bvs.gt/ebl ueinfo/ML/ML_008.pdf
- Decreto No. 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo. Artículo 40. Enlace electrónico: https://www.oas.org/ext/Portals/33/Files/Member-States/Guate_intro_textfun_esp_5.pdf
- Decreto No. 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Enlace electrónico: <https://conap.gob.gt/wp-content/uploads/2020/08/9.-Decreto07-1999Congreso.pdf>
- Decreto No. 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. Enlace electrónico: http://bvs.gt/eblueinfo/ML/ML_017.pdf
- Decreto No. 57-2002, que reforma el Código Penal. Artículo 1. Enlace electrónico: <https://scm.oas.org/pdfs/2002/cp10270.pdf>
- Decreto No. 09-2009 Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Enlace electrónico: <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/Ley-SVET.pdf>
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023. Enlace electrónico: https://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derech

[os%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf](#)

- Política Nacional de Empleo Digno PNED. Enlace electrónico: <https://ces.gob.gt/wp-content/uploads/2021/08/PNED-CES-VERSIO%CC%81N-FINAL-compressed.pdf>
- Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Implementación del modelo de atención integral para las mujeres víctimas de violencia I´X KEM -MAIMI-. Enlace electrónico: <https://upcv.gob.gt/prueba/wp-content/uploads/2024/03/1604-PPM-Tactic-Alta-Verapaz-1.pdf>

Anexo 3. Entidades que realizan acciones a favor de mujeres y personas LGBTIQ+

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Instancia de gobierno encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero-patronales, entre las cuales destacan las actividades de dirigir y orientar la política laboral del país, de promover y garantizar la libertad sindical, de impulsar el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables.

Ministerio de Desarrollo

Ente rector, encargado de formular, dictar y establecer las políticas públicas orientadas a mejorar el nivel de bienestar de personas y grupos que son vulnerables socialmente. Formula estrategias para que las personas optimicen su salud, educación y calidad de vida.

Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República

Órgano administrativo gubernamental, dependiente del Organismo Ejecutivo que tiene a su cargo la formulación, coordinación y ejecución de las políticas públicas de protección integral de la niñez y adolescencia guatemalteca y al adulto mayor personas adultas mayores, contribuyendo al bienestar familiar y comunitario. Impulsa a través de los programas el respeto y promoción de los derechos de la niñez y la adolescencia guatemalteca y atención al adulto mayor las personas adultas mayores, llevando a cabo planes de acción derivados del marco jurídico establecido.

SEPREM

La Secretaría Presidencial de la Mujer es la entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática, de toda edad y etnia.

Procuraduría de Derechos Humanos

Oficina a cargo del Procurador de los Derechos Humanos. Comisionado por el Congreso de la República de Guatemala para garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, convenios y tratados suscritos y ratificados por el país sobre dicha materia.

ACNUR

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR, tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.

ONU MUJERES

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas que desarrolla programas, políticas y normas con el fin de defender los derechos humanos de las mujeres y garantizar que todas las mujeres y las niñas alcancen su pleno potencial, impulsa economías prósperas y estimula la productividad y el crecimiento.

PNUD

Agencia de desarrollo de la ONU, desempeña un papel fundamental para ayudar a los países a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Visión Mundial

Organización cristiana humanitaria dedicada a trabajar con la gente más vulnerable, independientemente de su religión, raza, grupo étnico o género.

CARE Guatemala

Organización No Gubernamental internacional, trabaja en ofrecer soluciones locales para la pobreza y la desigualdad y busca la dignidad para todas las personas. Busca reducir las vulnerabilidades, especialmente de las mujeres, los jóvenes y sus familias para que se preparen, resistan y se recuperen del impacto de los desastres y crisis provocados por el cambio climático y otros riesgos asociados con las amenazas naturales

Fundación Sobrevivientes

Organización no lucrativa y no gubernamental, enfocada en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y la niñez en Guatemala, y al acceso a la justicia para las mujeres y la niñez víctimas de violencia. Provee apoyo a mujeres, niñez y adolescentes que sufren de cualquier tipo de violencia.

Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos

Organización de derechos humanos que ejerce acción política autónoma valorando, construyendo e integrando los saberes, luchas y memorias de los pueblos y comunidades mayas, mujeres y juventudes.

El Centro de Investigación, Capacitación, Apoyo a la Mujer y Juventudes

Organización No Gubernamental que contribuye al empoderamiento de las mujeres y juventudes en el ejercicio de sus derechos a vivir libres de violencias, a disfrutar su sexualidad sin prejuicios y a generar recursos económico-productivos, garantizados en el marco legal de un Estado de Derecho.

Visibles

Organización que trabaja a favor de la inclusión de las personas diversas.

Lambda

Organización por la igualdad, la dignidad y los derechos humanos de: Gais, lesbianas, hombres y mujeres.

UNFPA

Fondo de Población de las Naciones Unidas, es la agencia de las Naciones Unidas que promueve el derecho de las mujeres y las personas jóvenes a tener una vida sexual y reproductiva saludable. Impulsa el progreso hacia el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva incluyendo la planificación voluntaria de la familia y la maternidad segura y sana. También promueve los derechos de las personas jóvenes, así como oportunidades de desarrollo y el logro de sus planes de vida.

Anexo 4. Buenas prácticas



Nestlé Guatemala

Esta empresa ha desarrollado y puesto en marcha la Política Global de Apoyo Parental sin distinción de género, esta reconoce que las funciones parentales no se definen únicamente por el género y ofrece apoyo lo suficientemente flexible para que funcione en cualquier unidad familiar. Otra política implementada es contra la discriminación, la violencia y el acoso laboral. Parte de la ejecución de esta política, realiza revisiones anuales de igualdad salarial para promover la igualdad de salarios y eliminar las condiciones diferenciales entre hombres y mujeres.

Las políticas implementadas impactan en la innovación, la cultura y la comunidad además promueven distintos estilos de pensamientos, comunicación y relacionamiento con los consumidores. Cuenta con el programa llamado Balance de género, que consiste en establecer igualdad de oportunidades. Nestlé Guatemala cuenta con más de 570 mujeres que participan en las áreas de negocios, procesos y proyectos.

Estas acciones fomentan el respeto a la diferencia y a la diversidad para contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades donde opera. En Guatemala, Nestlé fue reconocida en la tercera edición del Premio Empresa Inclusiva, (2021), organizado por el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala, CentraRSE, y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (CentraRSE, 2022)

Fuente: Nestlé Guatemala. Gender Balance

Enlace electrónico: <https://www.nestle-centroamerica.com/>



Walmart Centroamérica

Esta empresa actualmente trabaja en un plan de concientización de las personas trabajadoras, sobre la inclusión de la comunidad LGBTIQ+, en alianza con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, a través del proyecto Creando Oportunidades Económicas. Guatemala es el primer país en que se pondrá en marcha este plan, y luego se extenderá a toda Centroamérica.

A través de la plataforma de capacitación interna de la empresa Walmart ULearn, se desarrollarán ocho talleres virtuales, iniciando con las generalidades hasta llegar a temas como la creación de espacios seguros y libres de discriminación. Los talleres se impartirán a las personas trabajadores en tres fases: RR.HH., gerencias y mandos medios.

Los principales objetivos del plan son:

- Educar. Mediante un proceso de formación virtual que dé como resultado la sensibilización y conocimientos de los temas básicos sobre la comunidad LGBTIQ+.
- Habilitar. Lograr que un grupo de líderes en cada unidad de negocio promueva el respeto y garantice espacios seguros para el talento de la comunidad LGBTIQ+.
- Empoderar a la comunidad LGBTIQ+ ya identificada, propiciando un lugar de libertad de expresión y un ambiente de trabajo digno.

Walmart y USAID, con el acompañamiento y asesoramiento de la organización de la sociedad civil, Visibles, elaboraron los insumos que se compartirán en los talleres. En Walmart Guatemala, 212 personas trabajadoras, pertenecen a la comunidad LGBTIQ+.

En cuanto al enfoque de equidad de género, en Guatemala, el 45% de los puestos de trabajo son desempeñados por mujeres. (Walmart, 2021)

Fuente: Walmart Centroamérica.

Enlace electrónico: <https://directorio.ccg.gt/a/1734?name=walmart-avanza-en-inclusion-y-diversidad->

Referencias

- ACNUR. (2006). ACNUR. Obtenido de Glosario de Términos de Referencia: <http://www.refworld.org.es>
- ACNUR. (2021). Guatemala como país de asilo. Guatemala.
- ACNUR. (2022). Hoja informativa. Guatemala. Guatemala. Obtenido de file: <https://reliefweb.int/report/guatemala/unhcr-guatemala-hoja-informativa-marzo-2022>
- ACNUR. (s.f.). Renacer. Guatemala.
- Acuña, O. (11 de 11 de 2014). Conocimientos Web.net. Obtenido de <https://conocimientosweb.net/portal/article1438.html>
- Aguilar, J. L. (2017). El Mediador. Obtenido de <https://www.elmediador.org/asertividad-comunicacion/>
- Bizneo. (2022). Bizneo Blog. Obtenido de Gestión del Talento Humano: <https://www.bizneo.com/blog/gestion-del-talento-humano/>
- Castillo, B. (29 de 11 de 2019). FADEP. Obtenido de <https://fadep.org/home-basic/>
- CEAR. (2021). Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo. Madrid, España.
- CentraRSE. (2018). Guía y herramientas para empresas en Camino a la inclusión laboral. Guatemala, Guatemala.
- CentraRSE. (3 de 2022). Obtenido de CentraRSE en Guatemala: <https://www.revistatendenciasguatemala.com/2022/03/nestle-reconocida-por-avances-en-la.html>
- CIDH. (2021). visibles. Obtenido de Centro de datos abiertos: <https://visibles.gt/>
- CNPD. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. México.
- Congreso de la República de Guatemala. (1996). Decreto Ley 135-96.
- Congreso de la República de Guatemala. (3 de 8 de 2016). Obtenido de https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/964#gsc.tab=0
- Congreso de la República de Guatemala. (2016). Obtenido de Iniciativa 5126: https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/964

- Dirección de Estadísticas Laborales, Mintrab. (2022). Informe sobre personas refugiadas y solicitantes de refugio en Guatemala. Guatemala.
- CONJUVE. (2020). Juventudes en Guatemala: documento analítico. Obtenido de <https://guatemala.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/documento20analitico20final.pdf.pdf>
- Consejo Nacional para la Atención para las Personas con Discapacidad. (s.f.). Utilizar la palabra discapacidad. Terminología sobre discapacidad y formatos de información accesible.
- Equipo Consultor FLACSO Sede Académica Guatemala. (s.f.). FLACSO. Obtenido de Estudio de Movilidad Humana en Guatemala: <https://www.flacso.edu.gt/>
- Gamba, S. (03 de 2008). Mujeres en Red. Obtenido de <https://www.mujiresenred.net/spip.php?article1395>
- Gil, I. (2022). Diversidad e inclusión. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/>
- Konecta. (2022). Konecta. Obtenido de <https://www.konecta-group.com/>
- Loarca, H. (23 de 5 de 2021). SOY 502. Obtenido de <https://www.soy502.com/articulo/casi-39-mil-personas-obtuvieron-titulo-universitario-101476>
- López, T., & Batres, M. y. (2020). Realidades Compartidas: Experiencias de violencia y exclusión de las personas LGBTIQ+. Guatemala.
- Moreno, E. (8 de 3 de 2017). Forbes. Obtenido de <https://forbes.es/empresas/10315/5-razones-por-las-que-tener-a-mujeres-en-puestos-de-liderazgo-beneficia-a-tu-empresa/>
- Nicuesa, M. (28 de noviembre de 2018). Psicología-Online. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo-definicion-y-ejemplos-4255.html>
- OCCMundial. (2022). OCCMundial.com. Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/>
- OEA. (2019). Organización de Estados Americanos. Obtenido de <https://www.oas.org/es/>
- OEA. (2022). Organización de Estados Americanos. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH: <https://www.cidh.org/countryrep/Guatemala93sp/cap.7.htm>

- OIM. (2019). Organización Internacional para las Migraciones, OIM. Obtenido de Glosario de la OIM sobre Migración.
- OIM. (2022). OIM. Obtenido de <https://mic.iom.int/webntmi/guatemala-dashboard/>
- OIM. (s.f.). Obtenido de <https://rosanjose.iom.int/es/quienes-somos>
- OIT. (1958). Convenio 111. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/media/325616/download>
- OIT. (04 de 09 de 2012). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- OIT. (2013). Empresa Inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales. OIT.
- OIT. (2016). Empresa inclusiva. Países andinos.
- OIT. (2017). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Ginebra.
- OIT. (2019). Argumentos para un cambio.
- OIT. (2019). Organización Internacional para el Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
- OIT. (2022). Inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.
- OIT. (2022). Inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.
- ONU Mujeres. (2016). ONU Mujeres Guatemala. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones>
- ONU MUJERES. (2017). Reporte Anual. Guatemala. ONU Mujeres. (2017). Reporte Anual. Guatemala.
- PDH. (10 de noviembre de 2020). Procurador de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.pdh.org.gt/>
- PDH. Defensoría de las Personas de la Diversidad Sexual. (2022). Procurador de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.pdh.org.gt/defensorias/defensoria-de-las-personas-de-la-diversidad-sexual.html>
- Procurador de los Derechos Humanos. (2022). Procurador de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.pdh.org.gt/pdh/derechos-humanos/que-son.html>

- Quintela Babio, C. (21 de 03 de 2017). Plaza Pública. Obtenido de <https://www.plazapublica.com.gt/content/>
<https://www.plazapublica.com.gt/content/guatemala-el-segundo-pais-con-mayor-desigualdad-de-genero-en-latinoamerica#:~:text=En%20el%20an%C3%A1lisis%20%E2%80%9CMujeres%20y,a%20probaci%C3%B3n%20de%20leyes%20de%20g%C3%A9nero.>
- RAE. (2005). WordReference.com. Obtenido de Real Academia Española: <https://www.wordreference.com/definicion/sensibilizaci%C3%B3n>
- RENAP. (2021). Obtenido de <https://www.renap.gob.gt/>
- Rodríguez, G. (28 de 3 de 2022). Líder empresarial. Obtenido de <https://www.liderempresarial.com/grupo-bimbo-inclusion-laboral/>
- Sánchez, G. (23 de 5 de 2021). GBS Recursos Humanos. Obtenido de <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/la-importancia-de-los-recursos-humanos/>
- SEPREM. (11 de 11 de 2009). Obtenido de <https://seprem.gob.gt/>
- Soto, S. (21 de 2 de 2018). Sodexo. Obtenido de <https://www.sodexo.cl/blog/tips-para-retener-a-los-colaboradores/>
- SWI. (08 de 09 de 2022). swissinfo.ch. Obtenido de <https://revistasumma.com/envio-de-remesas-a-guatemala-crece-un-207-los-primeros-ocho-meses-de-2022/#:~:text=El%20env%C3%ADo%20de%20remesas%20desde,estad%C3%ADsticas%20de%20la%20banca%20central.>
- Torres Acuña, G. M., & Torres Salazar, N. I. (s.f.). <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/rada/desarrollo-de-competencias.pdf>
- UNESCO. (2018). CRES. Venezuela.
- UNESCO. (2021). Desigualdades educativas en América latina: Tendencias, políticas y desafíos. Buenos Aires, Argentina.
- UNICEF. (s.f.). UNICEF Guatemala. Obtenido de <https://www.unicef.org/guatemala/iniciativa-espacios-amigos-lactancia-materna-centros-trabajo-estudio-iealm>
- Walmart. (2021). Walmart. Obtenido de Walmart México y Centroamérica: Obtenido de <https://www.walmartcentroamerica.com/>



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



MIRPS
Marco Integral
Regional para
la Protección y
Soluciones



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados