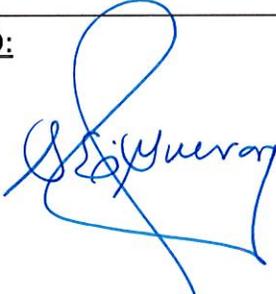


MPDITAPLGBTI	<p align="center">MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL (LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO</p>	<p align="center">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL </p>	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL (LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

AUTORIZÓ:




Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez
Ministra de Trabajo y Previsión Social

ELABORÓ:




Lic. Jorge Arnoldo Bolaños Paz
Director General de Inspección de Trabajo

REVISÓ:




José Federico Bermúdez Vega
Jefe de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	BASE LEGAL	4
III.	OBJETIVOS	8
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
V.	MARCO JURIDICO	8
VI.	PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN	10
VII.	LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN	12
VIII.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	13
IX.	VIGENCIA	14
X.	GLOSARIO	15
XI.	BIBLIOGRAFÍA	17

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL (LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de aplicación de la Constitución de la República, en su artículo 3 que regula la igualdad de toda persona, el Decreto Ejecutivo número 56 que obliga a la Administración Pública a incluir y no discriminar a las personas de la Población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGBTI), el Código de Trabajo con respecto a la no discriminación laboral, el Código Penal en el Título IX Capítulo IV “De los delitos relativos a los Derechos Laborales y de Asociación”, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, la normativa nacional e internacional de igualdad de género y demás cuerpos legales aplicables, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo, en coordinación con la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Inclusión Social de La Presidencia, emite el presente manual para la atención hacia las personas de la población LGBTI, con el objetivo de generar a través de dicho instrumento, las condiciones que permitan el desarrollo y protección de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas del país que forman parte de dicha población, específicamente de las y los usuarios que acuden a las dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo, brindando una atención integral, de calidad, contribuyendo a la eliminación de las distintas formas de discriminación hacia las personas y grupos sociales por razones de su identidad de género y/o de su orientación sexual, en cumplimiento del deber que en ese sentido posee esta Cartera de Estado, como parte del Gobierno de la República y como garante de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

II. BASE LEGAL

El presente Manual tiene como fundamento legal el Artículo 3 de la Constitución de la República, el cual establece que “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”; así como el Artículo 1 del Decreto Ejecutivo 56, el cual establece “Prohíbese en la Administración Pública toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual”, el artículo 29 numeral 5°) del Código de Trabajo que regula: “Son obligaciones de los patronos: ... Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra”; el artículo 30 numeral 12°) del Código de Trabajo que regula: “Se prohíbe a los patronos: ...

Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador” y el Artículo 1 literal a) del Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, que regula: “A efectos de este convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En igual forma, se cuenta con la normativa de igualdad de género contenida en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que establece en su artículo 6 como parte de los principios rectores de la misma, lo siguiente: “Definición de los Principios Rectores. A efectos del artículo anterior, los Principios Rectores se definen como: ... 3. No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. La discriminación será: a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

4. Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres: Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios. ...”, en igual forma el art. 17 No. 8 regula: “Criterios que Orientarán la Educación para la Igualdad y no Discriminación de Mujeres y Hombres El propósito de la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, deberá expresarse en las esferas de atención señaladas en el artículo anterior, tomando en consideración, entre otros, los criterios que se citan a continuación: ... 8. Eliminación de actitudes discriminatorias basadas en factores étnicos, sexuales, raciales, religiosos o discapacidades”; art. 25 literal b. De la Participación Igualitaria en el Empleo El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres: ... b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

igualdad de oportunidades y la igualdad de trato ...”.

Por su parte la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres en su art. 1 regula: “Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad”.

También se cuenta con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW que regula en su artículo 1 lo siguiente: “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”, por su parte el art. 11 regula: “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

III. OBJETIVOS

- **GENERAL**

Establecer los lineamientos a seguir por parte del personal que realicen actividad inspectiva de la Dirección General de Inspección de Trabajo, así como atención a la ciudadanía, que permitan el acceso a los servicios ofrecidos en la Dirección General de Inspección de Trabajo a las personas de la población LGBTI.

- **ESPECÍFICOS**

1. *Brindar a la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGBTI) que acuda a las dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una atención integral de calidad y con calidez.*
2. *Fortalecer al personal que atiende a la ciudadanía y demás dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo sobre el conocimiento y dominio de los temas en materia de buen trato y no discriminación laboral por identidad de género y/o de orientación sexual.*

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Manual será de obligatorio cumplimiento para todo el personal que realiza funciones inspectivas y atención a la ciudadanía que conforma la Dirección General de Inspección de Trabajo.

V. MARCO JURIDICO

Los casos relativos a buen trato hacia la persona trabajadora y discriminación laboral que son atendidos por la Dirección General de Inspección de Trabajo a través de todas sus dependencias, tienen su base en las disposiciones legales

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL (LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

siguientes:

Constitución de la República:

Art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Convenio 111 OIT:

Art. 1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Código de Trabajo:

Art. 29.- Son obligaciones de los patronos:

5a) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

Art. 30.- Se prohíbe a los patronos:

12°) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador;

15°) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL (LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL REPÚBLICA DE EL SALVADOR UNIDOS CRECEMOS TODOS

Código Penal:

Título IX del Capítulo IV, que regula los delitos relativos a los Derechos Laborales y de Asociación (artículos 244 a 248).

Con el propósito de brindar una atención integral a la población de lesbiana, gay, bisexual, trans e intersexual (LGBTI), si en el transcurso de las diligencias de inspección laboral se tuvieren indicios del cometimiento de un delito, de conformidad con el artículo 86 inciso 1° de la Constitución de la República, se cooperará con otras instituciones, pudiendo dar aviso a la Fiscalía General de la República, de conformidad con lo establecido por los artículos 262 y 265 del Código Procesal Penal.

VI. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN

En la Dirección General de Inspección de Trabajo, se seguirá, con relación a la atención hacia las personas de la población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGBTI), el procedimiento que a continuación se detalla:

N°	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOC. DE SOPORTE
1	<i>Al presentarse una persona de la población LGBTI, ésta será atendida por la persona que brinda atención a la ciudadanía (Supervisora o el supervisor y/o persona encargada de la toma de denuncias), quien le informará de los derechos que le ampara la ley y le solicitará a la vez exponer su caso explicándole además que su caso será diligenciado con la <u>confidencialidad</u></i>	<i>Supervisora o Supervisor y/o Encargada o Encargado de toma de solicitudes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Solicitud de Inspección de Trabajo</i> • <i>Copia de Documento de Identidad y que respalden la Solicitud</i>

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

	<p><i>pertinente, tramitándose de manera igualitaria y justa, en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables, con el objeto de generar en la persona la confianza necesaria para que la misma exponga su caso.</i></p>		
2	<p><i>Una vez expuesto el caso y habiéndose determinado que el mismo podrá ser diligenciado por la Dirección General de Inspección, la persona que atiende le explicará brevemente a la persona denunciante cual es el procedimiento que se seguirá (proceso de inspección de trabajo), el cual consiste en visitas al lugar de trabajo sujeto de inspección, entrevistas con la representación patronal y parte trabajadora, redacción y posteriormente lectura del acta de inspección y si procede redacción y lectura de acta de reinspección. Haciendo de su conocimiento además el nombre del Inspector o Inspectora de Trabajo asignado o asignada al caso y la fecha en la que se llevará a cabo la visita en el lugar de trabajo, con la</i></p>	<p><i>Supervisora o supervisor y/o Encargada o Encargado de toma de solicitudes</i></p> <p><i>Inspectora o inspector de Trabajo designado al Caso.</i></p> <p><i>Colaborador o Colaboradora de la Supervisoría en la que se diligencia el expediente.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Legislación</i>

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
	EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018

	<i>presencia de la persona solicitante, de conformidad a la ley.</i>		
3	<i>El Inspector o Inspectora de Trabajo asignado diligenciará el caso de conformidad a la ley, brindándole en todo momento a la persona solicitante un tratamiento respetuoso, justo e igualitario.</i>	<i>Inspectora o inspector de Trabajo designado al Caso.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación • Informe de visita • Esquela de cita • Acta de Inspección • Acta de Reinspección
4	<i>Si el caso no fuera competencia de esta Dirección General y por tanto no pueda tramitarse, la persona que atienda asesorará a la persona denunciante sobre cuáles son las instituciones y las vías a las que podría acudir con el objeto de que su caso reciba la atención pertinente.</i>	<i>Supervisora o supervisor y/o encargada o encargado de toma de solicitudes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación • Informe a las instituciones competentes • Informe a la Dirección de Diversidad Sexual de la Presidencia

VII. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN

La persona que atienda a la ciudadanía (Supervisora o Supervisor, encargada o encargado de toma de denuncias, así como la Inspectora o Inspector de Trabajo asignado al caso), brindarán a la persona solicitante una atención adecuada, de calidad y calidez, teniendo como base los lineamientos siguientes, que deberá cumplir en todo momento:

- *Mantener una conducta profesional, atendiendo a la persona sin prejuicios de ninguna índole, brindando una atención de calidad y calidez, que permita generar un ambiente seguro, confidencial y confiable*

MPDITAPLGBTI	MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

para aquella, reduciendo así su temor a no recibir un buen trato, ser discriminada por su identidad de género u orientación sexual.

- *Respetar la identificación de género de la persona en todo momento. En el caso específico que se atienda a una persona transgénero o transexual deberá respetarse su identificación social; no obstante lo anterior, no afectará su identificación conforme a su Documento Único de Identidad o el documento que al efecto presente, el cual se relacionará en el expediente de que se trate. Ejemplo: se presenta una persona transgénero o transexual, la persona que atiende se referirá en el trato con la misma por su conocido socialmente (identidad de género) y se consignará en la documentación su nombre según Documento Único de Identidad, estableciendo a continuación su conocido socialmente.*
- *Se prohíbe el uso de terminología peyorativa o despectiva hacia las persona de la población LGBTI que se presenten a solicitar diligencias de inspección o asesoría a cualquiera de las dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo.*

VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Todo caso de malos tratos y discriminación laboral por razones de identidad de género u orientación sexual que sea diligenciado por cualquier dependencia de la Dirección General de Inspección de Trabajo podrá ser consultado por la persona solicitante de la diligencia de inspección en cualquier momento.

En los casos que sean remitidos por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Inclusión Social de La Presidencia, se informará a ésta última sobre los resultados de las diligencias de inspección al momento en que las mismas sean finalizadas. A efecto de poder darle cumplimiento a lo establecido en el

MPDITAPLGBTI	<p style="text-align: center;">MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO</p>		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

presente párrafo se tendrá personal asignado de cada dependencia de la Dirección General de Inspección de Trabajo que sirvan de enlace institucional para darle seguimiento a los casos.

Amparados en lo establecido por el artículo 86 inciso 1° de la Constitución de la República, en lo que respecta a la colaboración entre los Órganos del Estado, se podrá en coordinación con otras instituciones y a solicitud de las mismas, realizar diligencias de inspección de trabajo para los casos de malos tratos y discriminación laboral de una persona de la población LGBTI.

En igual forma, cuando un caso de malos tratos y discriminación laboral hacia una persona de la población LGBTI, sea remitido a cualquier dependencia de la Dirección, por medio de instituciones, ésta última será en igual forma informada de los resultados del caso.

IX.VIGENCIA

El presente Manual entra en vigencia una vez autorizada por medio del Acuerdo Ministerial respectivo y es responsabilidad de la Dirección General de Inspección de Trabajo darlo a conocer institucionalmente.

MPDITAPLGBTI	<p style="text-align: center;">MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO</p>		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

X. GLOSARIO

- **Diversidad Sexual:** Término que encierra y celebra todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales (homosexual, bisexual y heterosexual) y la identidad de género (transgénero, transexual).
- **Identidad de género:** Término utilizado generalmente para describir el sentir de las personas transgénero, las cuales se identifican con el género opuesto (Por ejemplo, una persona que nace biológicamente hombre pero vive, siente y se viste como mujer porque su identidad de género es femenina).
- **Orientación sexual:** Término adecuado para referirse a la atracción física y emocional hacia personas del mismo sexo o del sexo opuesto.
- **Población LGBTI:** Acrónimo inclusivo utilizado para referirse a “Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual”.
- **Lesbiana:** Mujer que siente atracción física y emocional por otras mujeres.
- **Gay:** Persona que se siente atraída emocional y físicamente hacia otra persona del mismo sexo. El término gay es usualmente utilizado para hombres.
- **Bisexual:** Individuo que siente atracción física y emocional tanto por hombres como por mujeres. No significa que las y los bisexuales mantengan relaciones sexuales con ambos sexos, ni que sean promiscuos. De hecho, no es necesario que tengan algún tipo de relación sexual para identificarse como bisexual.
- **Transgénero:** Término general para quienes tienen identidad de género y expresión de género diferentes a su sexo biológico.
- **Transexual:** Persona cuya identidad de género es diferente a su sexo biológico. Las personas transexuales modifican sus cuerpos mediante el uso de hormonas o cirugías para que su sexo coincida con su identidad de género.
- **Intersexual:** Término utilizado para referirse a un individuo que nace con ambos órganos genitales (hombre y mujer) o aparatos reproductores

MPDITAPLGBTI	<p style="text-align: center;">MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO</p>		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

internos.

- **Homosexual:** *Término utilizado clínicamente para referirse a una persona lesbiana o gay. Debe evitarse debido a la connotación clínica y psicológica que posee históricamente.*
- **Preferencia sexual:** *Término incorrecto ya que sugiere que el ser gay, lesbiana, bisexual o trans se elige y puede “cambiarse”.*
- **Terminología peyorativa o despectiva:** *Cualquier sinónimo que se use como insulto.*

MPDITAPLGBTI	<p style="text-align: center;">MANUAL PRÁCTICO PARA LA ASISTENCIA A PERSONAS DE LA POBLACIÓN LESBIANA, GAY, BISEXUAL, TRANS E INTERSEXUAL(LGBTI) EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO</p>		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: FEBRERO 2018	MODIFICACIÓN: 01

XI.BIBLIOGRAFÍA

1. *Constitución de la República de El Salvador.*
2. *Código de Trabajo de El Salvador.*
3. *Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), Organización Internacional del Trabajo.*
4. *Decreto Ejecutivo 56 de fecha cuatro de mayo de dos mil diez.*
5. *Lineamientos técnicos para el abordaje en salud de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Ministerio de Salud de El Salvador, Septiembre de 2012.*
6. *Glosario – Dirección de Diversidad Sexual, Secretaría de Inclusión Social, Presidencia de la República de El Salvador.*

