

ESTADO DE LA **EMPLEABILIDAD Y LA SITUACIÓN**

2025

LABORAL DE LAS PERSONAS LGBTIQ+

en Guatemala,
El Salvador y Honduras



Créditos

El Estudio “Estado de la empleabilidad y la situación laboral de las personas LGBTIQ+ en Guatemala, El Salvador y Honduras”, fue desarrollado en el marco del proyecto “Rostros de la equidad. Derechos LGBTIQ+ en Centroamérica”, ejecutado por OIKOS- Cooperação e Desenvolvimento, SOMOS CDC, COMCAVIS TRANS y ASOCIACIÓN LAMBDA. Y; es cofinanciado por Global Affairs Canadá y Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

Equipo consultor:

Gabriela Colocho
Diego Carranza
Pilar Ardón
Abelino Guzmán

Revisión técnica:

Pedro L. Hernández Piedra, OIKOS- Cooperação e Desenvolvimento
Rocío Ramírez, COMCAVIS TRANS
Javier Yantuche, ASOCIACIÓN LAMBDA
Arlette Orellana, SOMOS CDC

Revisión de estilo:

Gabriela Irania Martínez

Diseño y diagramación:

Saúl Salamanca

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del consorcio implementador del proyecto. En ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de Global Affairs Canadá o de Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

Centroamérica, junio del 2025.

El contenido de este documento se podrá reproducir, distribuir y difundir total o parcialmente sin fines comerciales, siempre que se respete los créditos y los derechos de autoría de la obra original.

Contenido

Resumen ejecutivo	03	4. Análisis de las barreras en el ciclo de empleabilidad	52
Introducción	05	4.1. Barreras en la formación y cualificación	53
Población y criterios de selección	08	4.2. Barreras en el ciclo de intermediación laboral	59
Estrategia de análisis	10	4.3. Barreras en el enganche y permanencia	64
1. La situación laboral de las personas LGBTIQ+ en Guatemala, Honduras y El Salvador	11	4.4. Barreras en el desempleo	68
1.1. El Salvador	13	5. Impactos de las barreras del ciclo de empleabilidad en las personas LGBTIQ+	73
1.2. Guatemala	17	5.1. Dinámicas de discriminación	74
1.3. Honduras	21	5.2. Impactos en el proyecto de vida	75
1.4. Análisis comparativo de la región	24	6. Prácticas empresariales y experiencias de afrontamiento LGBTIQ+	77
1.4.1. Participación laboral	24	6.1. Experiencias desde las empresas	78
1.4.2. Desempleo	24	6.2. Estrategias de resistencia y afrontamiento	78
1.4.3. Precarización y exclusión de poblaciones en condición de vulnerabilidad	25	6.3. Experiencias desde las propias vivencias de las corporalidades LGBTIQ+	79
2. Caracterización sociodemográfica y laboral de las personas LGBTIQ+ consultadas	27	Conclusiones	84
2.1. Perfil sociodemográfico de la población participante	28	Recomendaciones	85
2.2. Perfil formativo y cualificación de la población participante	30	Bibliografía	87
2.3. Perfiles en búsqueda de empleo	34		
2.4. Situación laboral de la población participante	37		
2.5. Violencia y discriminación laboral	44		
3. Tipología de la inserción laboral de las personas LGBTIQ+	47		
3.1. Perfiles de acceso en el sector formal	48		
3.2. Perfiles de acceso al sector informal	49		
3.3. Intereses laborales de la población LGBTIQ+ participante	50		



Resumen Ejecutivo

Este estudio examina la exclusión laboral sistemática de personas LGBTIQ+ en Guatemala, El Salvador y Honduras a través de un análisis integral del ciclo de empleabilidad. La investigación combinó metodologías cuantitativas (encuesta a 81 participantes) y cualitativas (talleres y entrevistas) para documentar barreras estructurales desde la formación educativa hasta experiencias de desempleo. La muestra se distribuyó entre Honduras (51.9%), El Salvador (32.1%) y Guatemala (16.0%), con alta participación de mujeres trans (78.3% de personas que no se identifican con sexo asignado al nacer).

Hallazgos Críticos

Exclusión Educativa Sistemática: El 61.7% de las personas consultadas experimentó violencia en el ámbito educativo debido a su identidad LGBTIQ+, siendo los insultos (23.4%) y discriminación (21.6%) las formas más frecuentes. Solo 27.2% completó educación universitaria y únicamente 1.2% alcanzó posgrado, evidenciando que las instituciones educativas operan como el primer filtro de exclusión económica.

Discriminación en Acceso al Empleo: El 70.4% considera que su identidad LGBTIQ+ influye negativamente en oportunidades laborales. Solo 33.3% ha recibido asesoría técnica para búsqueda de empleo, siendo las ONG las principales proveedoras (71.0% versus 16.1% instituciones públicas). Las empresas han profesionalizado la discriminación a través de evaluaciones de "compatibilidad cultural" que ocultan sesgos sistemáticos.

Precarización Económica Extrema: El 68.9% percibe \$350 o menos mensuales, mientras que el 45.9% gana menos de \$250 (por debajo de salarios mínimos regionales). El 48.1% se encuentra sin empleo ni autoempleo. Entre quienes trabajan, hay concentración en empleos de servicios (34.5%) con limitada representación en liderazgo (14.3%) y alta inestabilidad laboral (55.2% dura menos de 3 años). **Violencia Laboral Institucionalizada:** El 49.4%

experimentó violencia en el trabajo debido a su identidad, siendo la violencia psicológica (35.6%) y simbólica (32.7%) las violencias más frecuentes. El 77.8% considera que ser LGBTIQ+ limitó sus oportunidades de avance profesional. Las empresas implementan segregación espacial, relegando a personas LGBTIQ+ a áreas "no visibles".

Barreras a lo largo del Ciclo de Empleabilidad

El análisis del ciclo completo de empleabilidad revela cómo las barreras se acumulan y refuerzan mutuamente. En la etapa de formación, las prácticas correctivas sistemáticas y la violencia escolar expulsan tempranamente a las personas LGBTIQ+ del sistema educativo; siendo las mujeres trans quienes enfrentan las exclusiones más severas desde la infancia.

Durante la intermediación laboral, las empresas desarrollan mecanismos "profesionales" de discriminación que rechazan candidaturas LGBTIQ+ bajo criterios aparentemente objetivos, mientras que las personas trans enfrentan rechazo inmediato por incongruencia documental.

En la etapa de permanencia laboral, la violencia psicológica y simbólica se normaliza como parte del ambiente de trabajo, obligando a las personas a ocultar sus identidades o enfrentar acoso sistemático. Los hombres gays con expresiones no normativas reciben exigencias explícitas de "comportarse como hombres" para acceder a promociones, mientras que las mujeres bisexuales enfrentan hipersexualización y chantaje sexual.

Finalmente, los períodos de desempleo se extienden debido a la estigmatización acumulada, empujando especialmente a las mujeres trans hacia el trabajo sexual como única alternativa de supervivencia.

Mecanismos de Resistencia

Las personas LGBTIQ+ han desarrollado estrategias sofisticadas de afrontamiento que incluyen apoyo terapéutico profesional, participación en organizaciones comunitarias, emprendimientos alternativos y formación en derechos humanos.

El reconocimiento de que "el problema es la sociedad, no nosotras" emerge como punto crítico de transición hacia la resistencia organizada.

Recomendaciones Estratégicas

Las transformaciones necesarias para erradicar esta exclusión sistemática requieren intervenciones coordinadas en múltiples niveles. En primer lugar, los Estados deben implementar marcos legales comprensivos que prohíban explícitamente la discriminación por orientación sexual e identidad de género, estableciendo sistemas especializados de denuncia con personal capacitado y sanciones efectivas para instituciones que discriminen.

Resulta fundamental desarrollar políticas de identidad de género que reconozcan la identidad autopercebida en documentos oficiales, eliminando la discriminación documental que enfrentan las personas trans.

El sistema educativo requiere una transformación integral que incluya contenidos obligatorios sobre diversidad sexual y derechos humanos en todos los niveles, capacitación especializada para personal educativo sobre inclusión y prevención de violencia, y protocolos institucionales que garanticen el uso de nombres elegidos y espacios seguros para todas las identidades de género.

En el sector empresarial se necesita desarrollar sistemas de certificación en inclusión laboral con incentivos fiscales para

empresas comprometidas, capacitación obligatoria en recursos humanos sobre eliminación de sesgos inconscientes, y establecimiento de cuotas de inclusión especialmente en el sector público. Los servicios de empleabilidad deben expandirse significativamente, priorizando programas de intermediación laboral inclusiva, alternativas de emprendimiento social con financiamiento y acompañamiento técnico, y bolsas de empleo especializadas que conecten personas LGBTIQ+ con empresas verdaderamente inclusivas.

Finalmente, el fortalecimiento del tejido organizativo comunitario es esencial, a través de financiamiento sostenible para organizaciones LGBTIQ+ que brindan servicios especializados, desarrollo de redes regionales de apoyo e intercambio de experiencias e implementación de programas de salud mental diseñados específicamente para abordar el impacto de la discriminación sistemática.

Conclusión

La exclusión laboral de personas LGBTIQ+ en Centroamérica constituye un sistema integrado de violencia estructural que requiere intervenciones integrales coordinadas entre marcos legales, políticas institucionales, transformación empresarial y fortalecimiento comunitario. La evidencia documenta que esta exclusión no refleja prejuicios individuales sino estructuras de poder institucionalizadas que demandan transformaciones sistémicas para su erradicación efectiva. Solo a través de reconocer esta realidad como violación sistemática de derechos humanos será posible desarrollar respuestas a la altura de la magnitud del problema identificado.

Introducción

La exclusión laboral de las personas LGBTIQ+ en Centroamérica constituye un claro ejemplo de cómo la violencia estructural opera a través de toda la estructura social para perpetuar desigualdades sistemáticas. En una región donde los marcos normativos de protección de derechos humanos permanecen fragmentados y el ecosistema empresarial mantiene arraigados prejuicios heteronormativos y cisonormativos, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas enfrentan barreras que trascienden la discriminación individual para configurar un sistema integrado de exclusión económica.

Guatemala, El Salvador y Honduras comparten características estructurales que intensifican estas dinámicas discriminatorias: economías dependientes de sectores que tradicionalmente han operado con marcos normativos conservadores, Estados con limitada capacidad de regulación laboral efectiva y sociedades donde los discursos religiosos fundamentalistas han permeado las instituciones públicas y privadas.



Esta convergencia de factores genera un contexto particularmente adverso para el ejercicio de derechos laborales de poblaciones LGBTIQ+

El presente estudio aborda esta brecha de conocimiento mediante un enfoque integral que examina las cuatro fases del trayecto laboral identificadas en el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI): formación y cualificación, intermediación laboral, enganche y permanencia laboral, y desempleo. .

Este modelo, de origen colombiano, considera que la inclusión laboral permite la gestión de empleos formales y estables, y que la exclusión, por el contrario; genera brechas laborales que imposibilita el proyecto de vida de poblaciones vulnerables. A partir de esta base teórica, el modelo se convierte en una herramienta de conceptualización para guiar el diseño de nuevas estrategias de empleo inclusiva que busquen atacar las barreras que impiden el acceso a un empleo digno (ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016).

Este marco de referencia permite comprender no solo las manifestaciones específicas de la discriminación, sino también sus mecanismos de operación y sus impactos diferenciados según identidades sexo-genéricas, características étnicas, edad y contextos nacionales.

La investigación se enmarca en el enfoque de derechos humanos, reconociendo que el trabajo decente constituye un derecho fundamental cuyo goce efectivo ha sido sistemáticamente negado a las personas LGBTIQ+ en la región.

Introducción

Las recomendaciones de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) han establecido estándares claros sobre la obligación estatal de garantizar la no discriminación laboral y promover la inclusión de poblaciones históricamente excluidas.

Metodológicamente, el estudio combina aproximaciones cuantitativas y cualitativas para capturar tanto la extensión como la profundidad de las experiencias de exclusión. La encuesta aplicada a 136 personas LGBTIQ+ de los tres países proporciona indicadores sobre prevalencia de discriminación, patrones ocupacionales, niveles de ingresos y tipos de violencia experimentada. Los talleres participativos y entrevistas a profundidad permiten comprender los mecanismos específicos a través de los cuales opera la discriminación, las estrategias de resistencia desarrolladas por las propias comunidades, y los impactos diferenciados según identidad de género, expresión, orientación sexual y factores interseccionales.

El enfoque analítico privilegia las voces y experiencias de las propias personas LGBTIQ+ como fuentes primarias de conocimiento sobre las realidades que enfrentan, reconociendo que quienes experimentan directamente la discriminación poseen comprensiones privilegiadas sobre sus mecanismos y efectos.

Esta perspectiva de investigación se complementa con análisis de las estructuras institucionales y discursos empresariales que naturalizan y reproducen la exclusión, permitiendo una comprensión multidimensional del problema.

Los hallazgos que se presentan a continuación documentan no solo la prevalencia de la discriminación sino, fundamentalmente, los patrones sistemáticos a través de los cuales opera. Esta sistematicidad revela que la exclusión laboral de personas LGBTIQ+ no constituye un conjunto de prejuicios individuales superables a través de sensibilización, sino una estructura de poder que requiere transformaciones institucionales profundas para su erradicación efectiva.



Metodología del estudio

El estudio adoptó un enfoque mixto que integra técnicas cualitativas y cuantitativas para una comprensión integral de las barreras que enfrentan las personas LGBTQ+ en el ciclo de empleabilidad en Guatemala, Honduras y El Salvador. Esta decisión metodológica permitió capturar tanto la dimensión cuantitativa del fenómeno como la profundidad experiencial de los procesos discriminatorios.

El diseño se fundamentó en tres marcos teóricos complementarios: el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) como base analítica para examinar las cuatro fases del trayecto laboral (formación y cualificación, intermediación laboral, enganche y permanencia laboral, y desempleo); la interseccionalidad como categoría de análisis para comprender los sistemas de dominación superpuestos; y los estudios trans, incorporando la categoría teórica "cis" para visibilizar el privilegio cisgénero y el cissexismo como mecanismos de exclusión.

El Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), ha sido retomado como una herramienta conceptual para definir el diseño de la investigación, en tanto proporciona las categorías y variables del diseño de investigación. Por otro lado, permite centrar el estudio en las barreras del ciclo de la empleabilidad, que han sido parte fundamental de los objetivos de investigación planteados; priorizando un análisis de los impactos en poblaciones vulnerables, en este caso particular, con personas LGBTIQ+ en el marco de los procesos de inserción laboral.

Este modelo, de origen colombiano, considera que dicha inserción sea inclusiva, posibilitando la gestión de empleos formales y estables. Con ello, permite analizar que la exclusión, por el contrario, genera brechas laborales que imposibilita el proyecto de vida de poblaciones vulnerables. A partir de esta base teórica, el modelo se convierte en una herramienta de conceptualización para guiar el diseño de nuevas estrategias de empleo inclusiva que busquen atacar las barreras que impiden el acceso a un empleo digno (ANDI, ACIDI/VOCA, Fundación Corona, 2016).

La investigación se enmarca en el enfoque de derechos humanos, orientándose hacia el análisis del goce efectivo de derechos por parte de la población LGBTIQ+ y la efectividad de las respuestas estatales e institucionales para garantizarlos, con el propósito de generar recomendaciones para la transformación de las condiciones identificadas.

Población y criterios de selección

La población objetivo del estudio fueron personas que se autoidentifican como parte de la diversidad sexual y de género (LGBTIQ+), mayores de 18 años en edad económicamente activa, residentes en zonas urbanas y rurales de Guatemala, Honduras y El Salvador. Los criterios de inclusión priorizaron a personas en diferentes etapas del ciclo de empleabilidad (búsqueda de empleo, empleo activo formal o autoempleo, y desempleo) que hubieran vivido experiencias de discriminación laboral.

Se consideró la representatividad interseccional, incluyendo personas pertenecientes a pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes, personas con discapacidad, y población migrante o desplazada, para capturar la complejidad de las múltiples discriminaciones que atraviesan las experiencias laborales de la población LGBTIQ+.

Metodología del Estudio

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevistas semiestructuradas con tres tipos de actores clave:

- **Personas expertas en empleabilidad:** : 2 especialistas en derechos humanos, políticas laborales e inclusión, para triangular información y proporcionar contexto técnico-institucional
- **Representantes empresariales:** 3 empresas con prácticas afirmativas hacia población LGBTIQ+, para documentar experiencias de inclusión exitosa
- **Personas LGBTIQ+:** 5 en Honduras, 2 en El Salvador y 3 en Guatemala, mediante estudios de caso en profundidad que reconstruyeron trayectorias laborales completas.

Talleres de consulta participativa:

8 Talleres grupales diseñados como espacios seguros de diálogo e intercambio de experiencias, con metodologías de facilitación que promovieron la construcción colectiva de conocimiento.

Encuesta en línea dirigida a población LGBTIQ+, con un alcance de 136 consultas distribuidas proporcionalmente entre los tres países según población económicamente activa. Esta técnica permitió acceder a participantes en contextos donde las barreras geográficas o el temor a la estigmatización limitarían la participación presencial.

Proceso de trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló de manera diferenciada por país y técnica, alcanzando los siguientes resultados:

Tabla 1. Resultados de la consulta en cada país

Técnica/País	El Salvador	Honduras	Guatemala
Talleres con personas LGBTIQ+	San Miguel: 20 Santa Ana: 22 San Salvador: 25 Total: 67 personas	Tegucigalpa: 16 Choluteca: 21 San Pedro Sula: 20 Total: 57 personas	Personas migrantes: 25 Ciudad Guatemala: 25 Total: 50 personas
Entrevistas con personas LGBTIQ+	2 entrevistas	5 entrevistas	3 entrevistas
Entrevistas con perfiles expertos	1 entrevista	1 entrevista	N/A
Entrevistas con empresas	1 entrevista	1 entrevista	1 entrevista
Encuesta en línea	53	42	41

Estrategia de análisis

El análisis integró procedimientos cualitativos y cuantitativos mediante triangulación metodológica:

- **Análisis cualitativo:** Se empleó análisis de discurso a través de matrices de codificación basadas en los objetivos específicos y las categorías del ciclo de empleabilidad del MEI. La información de entrevistas, estudios de caso y talleres se sistematizó utilizando software especializado, interpretándose desde enfoques de género, derechos humanos e interseccionalidad.



- **Análisis cuantitativo:** Los datos de la encuesta se procesaron con Microsoft Excel, aplicando análisis descriptivos (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central) y cruces bivariados para identificar diferencias entre países, identidades sexo-genéricas, edades, niveles educativos y otras variables relevantes.

- **Triangulación y contraste:** Los resultados se integraron contrastando hallazgos cualitativos y cuantitativos, y comparándolos con estadísticas nacionales de empleo, estudios regionales previos y marcos normativos sobre inclusión laboral y derechos LGBTIQ+.

Consideraciones éticas

El estudio incorporó principios éticos fundamentales para la investigación con poblaciones vulnerables: consentimiento informado, confidencialidad y anonimato de participantes, creación de espacios seguros en talleres y entrevistas, y reconocimiento de la agencia de las personas participantes a través de metodologías centradas en el diálogo horizontal y la escucha empática.

Las técnicas se diseñaron considerando los riesgos de revictimización y los potenciales efectos del proceso investigativo sobre las personas participantes, implementando estrategias de acompañamiento afirmativo durante todo el proceso de recolección de información.

1. La situación laboral de las personas

LGBTIQ+ en Guatemala, Honduras y El Salvador

Este apartado se enmarca en los desafíos que caracterizan a los mercados laborales centroamericanos: altos niveles de informalidad, brechas significativas de género y etnia, limitado acceso a empleos de calidad, y marcos normativos insuficientes para la protección de poblaciones vulnerables.



La situación laboral de las personas LGBTQ+

La región del Triángulo Norte de Centroamérica (El Salvador, Guatemala y Honduras) presenta uno de los panoramas más desafiantes para la empleabilidad de la población LGBTQ+ a nivel mundial. La intersección entre marcos legales deficientes, discriminación sistémica, violencia estructural y exclusión económica genera un contexto particularmente adverso que limita severamente las oportunidades laborales y el desarrollo profesional de esta población.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado patrones estructurales aplicables a la región a través del proyecto PRIDE (Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo). La OIT (2015) concluyó que "la discriminación comienza en el acceso a la educación, reduciendo las posibilidades de empleo y se presenta posteriormente en el acceso y en el ciclo de empleo" (como se cita en CLACSO, 2023, párr. 4). Adicionalmente, la investigación identifica que "la principal causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad" (como se cita en CLACSO, 2023, párr. 4).

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) documenta que "los prejuicios y la discriminación basada en la diversidad de identidades y expresiones de género -generalizadas en mayor o menor medida a lo largo de la región- están presentes, también, en el ámbito laboral, con consecuencias en el goce efectivo de los derechos humanos de las personas que se identifican como LGBTQ" (CIDH, 2021, párr. 2). Este marco conceptual resulta fundamental para comprender la situación específica de cada país del Triángulo Norte.

Los mercados laborales de El Salvador, Guatemala y Honduras presentan desafíos estructurales profundos que van más allá de las estadísticas oficiales de empleo. La informalidad laboral, el subempleo, las brechas de género y étnicas, junto con la migración forzada, configuran un panorama de exclusión económica que afecta particularmente a las poblaciones más vulnerables, los cuales se detallan en los siguientes apartados.



La situación laboral de las personas LGBTQ+

1.1 El Salvador

El Salvador cuenta con un marco constitucional que establece el derecho al trabajo en su Artículo 37, consagrando que "el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio". El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) es la institución rectora en la implementación de políticas públicas laborales, con el mandato de promover el empleo decente, la defensa de los derechos laborales y la seguridad social.

Sin embargo, en materia de protección específica para personas LGBTQ+, El Salvador presenta importantes vacíos legales. La discriminación por género, orientación sexual e identidad de género es transversal y sistémica, afectando prácticamente todas las áreas de la vida humana. El Código de Familia establece el matrimonio únicamente entre un hombre y una mujer, reflejando limitaciones en el reconocimiento de derechos de la diversidad sexual.

La Fundación para el Desarrollo (DPLF, 2024) documenta que en estos países del Triángulo Norte de Centroamérica, la discriminación por razones de género, por orientación sexual o identidad es producto de un legado de imaginario colectivo impregnado por las lógicas del sistema patriarcal que provoca diversas formas de violaciones a los derechos humanos tan graves como la negación de la identidad personal, detenciones ilegales o arbitrarias, tratos crueles y degradantes, crímenes de odio y actos de tortura.

Por su parte, el Centro de Estudios Latinoamericanos (CELAG), "El Salvador en 2010 aprobó su primer derecho LGTBI+: a la no discriminación laboral" (CELAG, 2021, párr. 8), representando un hito inicial en materia de protección laboral. Este avance se enmarca en las recomendaciones de la CIDH, que establece que "el derecho humano al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias se encuentra ampliamente reconocido en el Sistema Interamericano" (CIDH, 2021, párr. 3).

Adicionalmente, "Nicaragua (2008), Honduras (2013) y El Salvador (2015) catalogan como "delitos de odio" a la violencia motivada por la orientación sexual de la víctima" (CELAG, 2021, párr. 8). Sin embargo, el marco de protecciones presenta importantes vacíos. Human Rights Watch (2020) documenta que "El Salvador y Guatemala prohíben la discriminación por diversos motivos, pero no incluyen en forma explícita a la orientación sexual o la identidad de género" (p. 45).

La brecha entre normativa y aplicación es evidente: "en respuesta a una solicitud de información de Human Rights Watch, la Fiscalía General de El Salvador afirmó que nunca nadie ha sido condenado por discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género" (Human Rights Watch, 2020, p. 46). Esta situación refleja lo señalado por la OIT respecto a que "la legislación por sí sola no elimina la discriminación" (como se cita en CLACSO, 2023, párr. 4).

Panorama demográfico y socioeconómico

El Salvador es una pequeña economía dolarizada con una población de 6.3 millones de habitantes estrechamente vinculada a Estados Unidos a través del comercio y las remesas (Banco Mundial, 2025). El producto interno bruto (PIB) creció a una tasa anual promedio del 2.1% entre 2000 y 2023, experimentando una desaceleración a 2.6% en 2024, por debajo del 3.5% registrado en 2023.

El contexto social presenta desafíos significativos. Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2023, realizada por la Oficina Nacional de Estadística y Censos (ONEC), más de la cuarta parte, 27.2%, de los hogares vive en situación de pobreza, un porcentaje por encima de lo observado durante el 2020 con los impactos de la pandemia (ICEFI, 2024). En términos de pobreza extrema, alrededor de 600,000 salvadoreños, aproximadamente el 9.3% de la población del país, permanecían en esta situación en 2023 (Banco Mundial, 2025).

En materia educativa, 9 de cada 100 personas no sabe leer ni escribir, situación más frecuente en la zona rural, donde 15 de 100 son analfabetas. Aunque la mayoría de la población tiene acceso a la educación básica, una cuarta parte de los niños y niñas entre 4 y 6 años no tiene acceso a la educación parvularia. El acceso a la educación técnica o universitaria representa un desafío crítico, dado que sólo el 15.7% de la población en edad de cursar estos niveles de estudio realmente lo hace (ICEFI, 2024).

Estructura del Mercado Laboral

Los datos más recientes del Censo de Población y Vivienda 2024 del Banco Central de Reserva muestran transformaciones significativas en la estructura laboral. La Población Económica Activa (PEA) representa el 52.5% de la población total, con la PEA ocupada creciendo hasta el 95.5%. Sin embargo, expertos advierten que es probable que la mayor parte esté en la informalidad y el subempleo (El Salvador, 2025).

La EHPM 2023 revela la complejidad del mercado laboral salvadoreño. La tasa de desempleo a nivel nacional fue de 5.2%, pero presenta variaciones departamentales significativas: en Cuscatlán, Morazán y Usulután supera el 6.2%. Entre las personas que han logrado insertarse al mercado laboral, sólo 4 de 10 están cubiertos por algún tipo de seguridad social, ya sea público o privado; sólo la mitad tiene un contrato de trabajo firmado y el 44.7% se desempeña en el sector informal (ICEFI, 2024).

La situación laboral de las personas LGBTQ+

La estructura del empleo ha experimentado cambios notables entre 2007 y 2024. Los empleados del sector privado ocupan un menor porcentaje del total de la PEA ocupada (bajó del 47% al 45.3%), mientras que ha crecido la proporción de trabajadores por cuenta propia, desde el 28.7% hasta el 29.3%. Paralelamente, el empleo en el sector público ha experimentado un crecimiento importante, pasando del 8.4% al 11.8%. Los emprendedores que emplean a otras personas también aumentaron del 3.5% en 2007 al 5.8% en 2024 (El Salvador, 2025).

Las desigualdades de género persisten en el mercado laboral salvadoreño. Las mujeres reciben un salario promedio que equivale al 80.0% del salario de los trabajadores masculinos (ICEFI, 2024). No obstante, se observa una tendencia positiva: el crecimiento de la PEA femenina, que pasó del 34.3% en 2007 al 40.4% en 2024, representando un avance significativo en la participación económica de las mujeres (El Salvador, 2025).

La economía ha sido identificada como el principal problema que enfrenta El Salvador según el Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) de la UCA. El 44.3% de los entrevistados lo señaló como la principal preocupación, seguido por el desempleo (16.4%), la pobreza (7.1%) y el alto costo de la vida (6.6%). Alrededor de un tercio de la población respondió que compra menos comida y opta por adquirir marcas más baratas debido al aumento de precios (El Salvador, 2025).

Barreras específicas para población LGBTQ+

Los datos más recientes revelan una crisis de empleabilidad en la población LGBTI. Según el informe de COMCAVIS TRANS (2021), el 48% de las personas LGBTI se encuentran desempleadas, una cifra alarmantemente superior a la tasa nacional de desempleo del 7% reportada por ORMUSA (2018). Esta situación se vuelve más crítica al considerar que solo el 24% tiene acceso a empleo formal, mientras que el 13% depende de negocios propios o emprendimientos, el 11% trabaja en el sector informal y el 2% ejerce trabajo sexual.

La precariedad económica se manifiesta claramente en los niveles de ingresos: el 32.7% de la población LGBTI percibe menos de \$100 mensuales, el 27.7% recibe entre \$100 y \$200, y un 5% gana entre \$201 y \$300 (COMCAVIS TRANS, 2021). Esto significa que al menos el 65% de esta población percibe ingresos inferiores al salario mínimo de \$365, situación que contrasta dramáticamente con el costo de la canasta básica alimentaria que alcanzó los \$214.14 en 2021. El 84% de las personas entrevistadas afirma haberse visto en situación de pobreza, lo que evidencia el impacto directo de la exclusión laboral en su bienestar económico.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

La investigación de ORMUSA (2018) documenta exhaustivamente las prácticas discriminatorias que enfrentan las personas LGBTI en el mercado laboral salvadoreño. Estas barreras operan desde el momento del reclutamiento, donde se reportan casos de empresas que explícitamente solicitan "señoritas" con características específicas de expresión de género, hasta el mantenimiento del empleo, donde las personas deben ocultar su identidad para conservar sus puestos de trabajo.

Las personas trans enfrentan las mayores dificultades, siendo prácticamente excluidas del empleo formal. Como señala ORMUSA (2018), "las empresas privadas despiden a sus empleados si descubren que son homosexuales o lesbianas" (p. 57), evidenciando prácticas institucionalizadas de discriminación. Por su parte, COMCAVIS TRANS ha analizado la existencia de un impacto diferenciado según la identidad de género.



Las mujeres trans constituyen el grupo más vulnerable, representando el 22% de la población estudiada, pero enfrentando las mayores barreras de empleabilidad (COMCAVIS TRANS, 2021). Durante la pandemia, este grupo fue particularmente afectado, registrándose que el 28% de las mujeres trans experimentaron mayor impacto laboral comparado con otros grupos. Las mujeres lesbianas y bisexuales también enfrentan desafíos significativos, siendo el grupo más afectado por los impactos del COVID-19 según el análisis de COMCAVIS TRANS (2021), representando el 50% de los casos de mayor vulnerabilidad económica durante la pandemia. Esta situación refleja la interseccionalidad de discriminaciones basadas tanto en orientación sexual como en género.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

1.2 Guatemala

Guatemala enfrenta un contexto particularmente restrictivo que ejemplifica los desafíos identificados por los organismos internacionales. Según Visibles Guatemala (2022), "actualmente, Guatemala no cuenta con un marco normativo que proteja los derechos de las personas que son parte de la población LGBTQ+ de manera específica" (párr. 2). Esta ausencia va en contra de las recomendaciones de la CIDH de "adoptar un marco normativo contra la discriminación" (CIDH, 2021, párr. 4).

El Código de Trabajo guatemalteco presenta limitaciones que reflejan los vacíos legales identificados por la OIT en su análisis regional. La Procuraduría de los Derechos Humanos identificó que "el artículo 14 del Código de Trabajo resguarda el principio de igualdad y prohíbe la discriminación sin especificar la identidad de género u orientación sexual" (Visibles Guatemala, 2022, párr. 3). Esta falta de especificidad debilita la aplicabilidad de las protecciones antidiscriminatorias y refleja cómo "la legislación por sí sola no elimina la discriminación" (como se cita en CLACSO, 2023, párr. 4).

Características demográficas y socioeconómicas

Guatemala es el país centroamericano con la población más grande, con estimaciones que alcanzan los 17.4 millones de personas al 2023, y cuenta con uno de los bonos demográficos más grandes de la región donde más del 50% de la población es menor a los 35 años (PNUD, 2024).



Su extensión es de 108,889 km² y la capital es Ciudad de Guatemala, aunque otras ciudades importantes incluyen Quetzaltenango, Cobán, Escuintla, Huehuetenango y La Antigua Guatemala.

La diversidad étnica es una característica fundamental: aunque el idioma oficial es el español, existen 23 idiomas más: 21 de origen maya, uno Xinca (no maya) y uno Garífuna (caribeño). Según datos del Banco Mundial, Guatemala cuenta con la economía más grande de la región (PIB de US \$95 mil millones en 2022) y ostenta tener la tasa de desempleo más baja en América Latina, situándose entre 2.5% y 3%.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

Estructura del mercado laboral

Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2022 revelan una estructura laboral compleja. De la población total de 17.4 millones, 11.8 millones (69%) pertenecen a la Población en Edad de Trabajar (PET). La Población Económicamente Activa (PEA) fue de 7.1 millones, representando el 60.2% de la población total, mientras que 4.7 millones (39.8%) pertenece a la Población Económicamente Inactiva (PEI) (República, 2023).

De la PEA, 6.9 millones constituyen la Población Ocupada (97%) y 0.2 millones la Población Desocupada (200,000 personas). La tasa de empleo disminuyó a 58.40% en 2022 desde el 61.60% en 2021, mientras que la tasa de desempleo se redujo al 2.30% en 2023 desde el 3% en 2022 (Trading Economics, 2024).



El Instituto Nacional de Estadística (INE) comenzó en 2024 la implementación de la Primera Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso Continuas (Eneic) para obtener información trimestral actualizada del mercado laboral. El 2 de abril de 2023 inició el proceso de actualización cartográfica para esta encuesta, la cual se realizará de forma trimestral para reflejar la evolución de los principales indicadores del mercado laboral (INE Guatemala, 2023).

Según el análisis del PNUD (2024), Guatemala presenta características económicas particulares: tasas de crecimiento económico superiores al promedio de la región y tasas de desempleo abierto muy bajas. Entre 2004 y 2021, mantuvo una tasa promedio de crecimiento del 3.5%, destacándose con un repunte del 8% en 2022. Sin embargo, existen indicadores preocupantes como un crecimiento muy bajo de la productividad laboral que ha permanecido en niveles bajos pese al crecimiento económico.

Un fenómeno paradójico es la escasez de talento calificado que alcanza el 72% en el país en 2023 (Revista Summa, 2023). Más de mil empleadores reportaron intenciones de contratación con una tendencia neta ajustada estacionalmente del 38%, pero enfrentan dificultades significativas para encontrar personal capacitado. Las posiciones más buscadas incluyen operaciones y logística, recepción y atención al cliente, marketing y ventas, ingeniería y puestos de tecnología de la información (TI) y análisis de datos.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

La escasez mundial de talentos ha pasado de un 35% hace una década a 77% en 2023, reflejando cambios importantes en la manera de trabajar y la mayor reconfiguración de las habilidades en demanda desde la Segunda Guerra Mundial. En Guatemala, 7 de cada 10 empleadores tienen dificultades para encontrar el talento que necesitan (Revista Summa, 2023).

Barreras específicas para población LGBTQ+

En términos generales, una de las principales problemáticas que enfrentan las personas LGBTQ+ en Guatemala y el resto de la región, es la invisibilización en los datos oficiales. La ENEI (Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos) no recoge datos de identidad de género u orientación sexual, lo que imposibilita el diseño de políticas públicas específicas para esta población.

Esta invisibilización tiene consecuencias directas en el desarrollo de estrategias de inclusión laboral. Como señalan López, Batres y Martínez, "en Guatemala no existe un registro riguroso y concreto sobre la cantidad de personas que conforman a la población LGBT, así como datos respecto a su edad, etnia, posición socioeconómica, entre otros" (López et al., 2020; 16). Esta carencia de información estadística representa un obstáculo fundamental para el diseño de intervenciones efectivas.

De manera más específica se cuenta con información analizada por organizaciones LGBTQ+, que permiten presentar datos sobre violencia y discriminación en el trayecto laboral. Un estudio específico sobre inclusión laboral LGBTQ+ en Guatemala revela que el trabajo, siendo un derecho fundamental, se ve significativamente limitado por la discriminación tanto en el acceso al mercado laboral como durante la ocupación (Saquiché, 2022). Para comprender esta problemática, además de atender el efecto reactivo de posibles actos de discriminación y violencia, es necesario generar mecanismos que garanticen la igualdad en los espacios laborales públicos y privados.

Por su parte, un estudio del PNUD sobre vulnerabilidades de población LGBTQ+ en Centroamérica identifica barreras estructurales múltiples: educación, salud, trabajo, acceso a la justicia, seguridad ciudadana, economía, familia, participación política, religión, cultura y ocio que dificultan el ejercicio pleno de su ciudadanía (PNUD Guatemala, 2024).

La investigación de Visibles Guatemala enfatiza que las empresas no pueden quedar aisladas de los compromisos de derechos humanos y tienen una vinculación importante con los derechos humanos. Organismos internacionales han emitido recursos como Principios Rectores para guiar al sector empresarial en su incorporación, incluyendo las Normas de conducta para las empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI (Saquiché, 2022).

La situación laboral de las personas LGBTQ+

Un estudio realizado en el país muestra que la discriminación comienza desde los procesos de selección. Según estos datos, "el 39.03% de las personas cisgénero comentaron que su orientación sexual es una limitante para el acceso a un trabajo, y 65.22% de las personas trans comentaron lo mismo" (López et al., 2020; 34). Esta percepción se basa en experiencias reales de exclusión durante las entrevistas laborales.

En el diagnóstico de OTRANS-RN, se documenta que "a la hora de tomar decisiones se tienen en cuenta aspectos que no tienen que ver con las capacidades y las competencias de la persona para desempeñarse en el puesto solicitado" (OTRANS-RN, 2018; 33). Entre estas prácticas discriminatorias se incluyen preguntas sobre el estatus de VIH, planes de embarazo y con quién vive la persona, información que no guarda relación con las competencias laborales.



Una realidad particularmente problemática es la necesidad de ocultar la identidad para acceder al empleo. Este mismo estudio revela que "muchos hombres Gais, mujeres Lesbianas y personas Trans optan por no revelarlo" en el ámbito laboral (OTRANS-RN, 2018; 15). Esta estrategia, aunque aparentemente exitosa, constituye una forma de violencia institucional.

Una vez empleadas, las personas LGBTQ+ enfrentan múltiples formas de violencia laboral. El estudio "Realidades Compartidas" documenta que "48.84% de las personas LGBT manifestaron haber sufrido violencia y discriminación en este ámbito" (López et al., 2020; 34). Las manifestaciones más comunes incluyen "burlas (31.78% de los casos), agresiones verbales (10.08%) e irrespeto a la identidad de género (9.30%)" (López et al., 2020; 35).

La situación laboral de las personas LGBTQ+

1.3 Honduras

Honduras cuenta con un marco legal laboral establecido en su Código de Trabajo y supervisado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El país ha ratificado diversos convenios de la OIT y mantiene mecanismos de diálogo social tripartito. La Secretaría se ha integrado a las actividades de mitigación de la pobreza mediante la atención en múltiples escenarios, incluyendo la activación del Servicio Integral de Empleo, el Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero y la constante mediación entre los sectores obrero y empresarial (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

El Código de Trabajo hondureño mantiene inconsistencias que debilitan la protección efectiva. Reportar Sin Miedo (2021) identifica que "el Estado hondureño tiene debilidades que afectan a la población joven LGBTQ+. Una de ellas es que el artículo 14 del Código de Trabajo prohíbe la discriminación por diversos motivos, pero nunca aborda la orientación sexual o género" (párr. 6). Esta inconsistencia legal genera confusión normativa y contradice las recomendaciones de la CIDH sobre la necesidad de marcos normativos claros y específicos.

En materia de derechos LGBTQ+, Honduras presenta uno de los marcos más restrictivos de la región. En 2005 se modificó de manera contundente la Constitución Política, creando una extensión al artículo 112, para hacer hincapié en la prohibición del matrimonio y la unión de hecho entre personas del mismo sexo.

Contexto socioeconómico adverso

Honduras se mantiene entre los niveles de pobreza más altos de la región. Se estima que la pobreza se mantuvo relativamente estable en 49.3% de la población en 2024 (frente al 49.5% en 2023), mientras que la pobreza extrema alcanza el 12.4% de la población.

Más del 71% de la población se mantiene por debajo del umbral de pobreza, situando al país entre los más pobres y desiguales de América Latina y el Caribe (Banco Mundial, 2024).

Según el Índice de Capital Humano del Banco Mundial, un niño nacido en Honduras será casi la mitad (48%) de productivo cuando crezca de lo que podría ser si recibiera educación completa y acceso pleno a salud, ubicando los resultados de desarrollo humano del país entre los más bajos de la región.



La situación laboral de las personas LGBTQ+

Estas condiciones generales de pobreza en Honduras intensifican las vulnerabilidades de la población LGBTQ+ de manera que confirma los análisis de la OIT sobre la intersección entre discriminación y exclusión económica. Washington Blade (2021) reporta que "en Honduras alrededor del 70 por ciento de la población se encuentra en situación de pobreza y en 2021 la pobreza extrema aumentó en un 44 por ciento, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Sumado a esto, la casi imposible obtención de empleos bien remunerados debido a la discriminación por parte de una sociedad que las rechaza" (párr. 8).

Esta situación ejemplifica cómo "en casos extremos, los trabajadores LGBTQ+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico" (como se cita en CLACSO, 2023, párr. 4), particularmente en contextos de alta vulnerabilidad socioeconómica donde las opciones laborales son limitadas.

Estructura del mercado laboral

Las estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran que para 2023, la fuerza de trabajo en Honduras alcanzaba los 3,930,944 personas, con una tasa de ocupación del 94.8% y una tasa de desocupación del 5.2% (205,973 personas).

Más de 2 millones de personas enfrentan algún tipo de problema laboral, ya sea por desempleo, subempleo o informalidad, equivalente al 47% de la fuerza de trabajo del país.

Los datos oficiales de la Encuesta de Hogares del INE para 2023 revelan la magnitud del problema: 250,668 personas desocupadas, 1.9 millones de personas subocupadas y 162,595 que forman parte de la fuerza de trabajo potencial, totalizando 2.3 millones de personas con problemas de empleo (El Herald, 2024).

El subempleo constituye el desafío más significativo del mercado laboral hondureño. Un total de 1.3 millones de personas están subocupadas (34.8%), trabajando, pero sin ingresos suficientes que lleguen al salario mínimo. Otras 317 mil personas (8.5%) están subocupadas en términos de horas trabajadas, laborando menos tiempo del que desean o necesitan.

El director del INE explica que estas cifras componen una "masa crítica" mayor al 40% de trabajadores en condiciones precarias: sin seguridad social, sin vacaciones, sin bonos y sin ingresos dignos. Los datos del INE indican que solo 71 de cada 100 personas trabajan, evidenciando que Honduras tiene un reto enorme, especialmente con la juventud (El Herald, 2024).

La situación laboral de las personas LGBTQ+

Barreras específicas para población LGBTQ+

La discriminación laboral contra las personas LGBTQ+ en Honduras alcanza dimensiones alarmantes. Según el diagnóstico realizado por Sandoval (2020), "aproximadamente el 60% de entrevistados de esta población se les había negado empleo, en más de una ocasión, a causa de su orientación sexual" (Comité de la Diversidad Sexual de Honduras, 2019, p. 24). Esta cifra, por sí sola, evidencia la magnitud de la exclusión sistemática que enfrentan estas personas en el mercado laboral hondureño.

El Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES) profundiza en esta problemática al identificar que "las personas LGBTQ+ enfrentan violencia y discriminación en espacios laborales, y la relación entre nivel de escolaridad y acceso a empleo es evidente, con mayor discriminación hacia personas trans" (CHEPES, 2024, p. 30). Esta observación es crucial porque establece una conexión directa entre la exclusión educativa temprana y las limitadas oportunidades laborales posteriores, creando un círculo vicioso de marginalización.

Los testimonios recogidos en el estudio señalado anteriormente ilustran las barreras que enfrentan las personas LGBTQ+ desde el momento mismo de buscar empleo. Un participante gay del estudio expresó: "No hay oportunidades porque por tu expresión de género te van a rechazar, a menos que te transformés y, aunque seas una mujer trans y que te volvás a cortar el cabello, [no] podrás acceder a esta oportunidad de trabajo" (CHEPES, 2024). Esta cita revela cómo la expresión de género se convierte en un factor determinante para el acceso al empleo, obligando a las personas a reprimir su identidad auténtica.

La situación es particularmente grave para las personas trans, quienes enfrentan múltiples obstáculos. Como señala una participante del estudio: "Para obtener un empleo tienen que disimular o actuar a algo que no se sienten, por ejemplo, decir que son 'ella' para poder optar a un empleo, porque si no, no se lo van a dar" (CHEPES, 2024, p. 31).

Esta negación forzada de la identidad de género no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que genera un impacto psicológico significativo en las personas afectadas.

Por su parte, Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que en Honduras "la falta de vivienda y la exclusión de la educación y del mercado laboral formal hace que las mujeres trans sean más susceptibles a ser sometidas a diversas formas de violencia" (Comité de la Diversidad Sexual de Honduras, 2019, p. 24). Esta observación subraya cómo la exclusión laboral se interconecta con otras formas de vulnerabilidad, creando un círculo vicioso de marginalización.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

1.4. Análisis comparativo de la región

Los indicadores macroeconómicos previamente analizados en estos tres países del triángulo norte centroamericano encuentran su reflejo más directo en las dinámicas del mercado laboral, aunque las cifras oficiales deben contrastarse con evaluaciones independientes que revelan una realidad más compleja. Mientras los gobiernos presentan estadísticas que sugieren cierta estabilización económica, organismos multilaterales, órganos de protección de derechos, informes de las organizaciones de la sociedad civil e investigaciones periodísticas; documentan persistentes deficiencias estructurales que cuestionan la narrativa oficial del progreso laboral regional.

1.4.1. Participación laboral

La informalidad laboral constituye la característica predominante del mercado de trabajo en los tres países. Según datos de la CEPAL citados en 2024, Honduras registra un 82% de informalidad laboral, Guatemala un 79% y El Salvador alcanza el 69%, posicionándose como los países con mayor empleo precario en Latinoamérica después de Bolivia (84%). Estas cifras contrastan significativamente con el promedio regional del 47.6% reportado por la OIT en 2024.

El BID, en su Índice de Mejores Trabajos 2024, ubicó a los tres países en las posiciones más bajas de calidad laboral en América Latina: El Salvador en la posición 14, Guatemala en la 16 y Honduras en la 17 de 17 países evaluados. Este ranking refleja no solo la alta informalidad, sino también los bajos salarios y la falta de protección social que

caracterizan al empleo en la región.

La OIT advierte que esta alta informalidad tiene implicaciones profundas: "Los trabajadores informales carecen de protección social y laboral, lo que los deja especialmente vulnerables a crisis económicas y a choques externos" (OIT, 2024). Además, estos trabajadores tienen el doble de probabilidades de ser pobres en comparación con los trabajadores formales, perpetuando ciclos de pobreza y desigualdad en la región.

Las estadísticas oficiales muestran tendencias preocupantes en la estructura ocupacional. En El Salvador, los datos oficiales indican que la mayor concentración de empleo se encuentra en trabajadores de apoyo en actividades agrícolas y empleados de ventas, sectores tradicionalmente informales. Guatemala, por su parte, implementó en 2024 la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continua (ENEIC) para mejorar la medición de sus indicadores laborales, mientras que Honduras reporta que 2.2 millones de personas enfrentan problemas relacionados con el empleo, equivalente al 58% de la fuerza laboral.

1.4.2. Desempleo

Las tasas de desempleo abierto en los tres países muestran una aparente mejora según las estadísticas oficiales más recientes: Guatemala reporta 2.3% (2023), El Salvador 5% (2022) y Honduras 6.4% (2023). Sin embargo, la OIT enfatiza que estas bajas tasas de desempleo abierto en la región no reflejan necesariamente condiciones laborales favorables, dado que la mayoría de los trabajadores se refugian en el empleo informal ante la falta de oportunidades formales.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

El desempleo juvenil presenta una crisis particularmente aguda en los tres países. La OIT reporta que la tasa de desocupación juvenil en América Latina fue de 13.8% en 2024, casi el triple que la de los adultos (4.6%). En Honduras, las estadísticas oficiales revelan que cada año 120,000 jóvenes ingresan al mercado laboral, pero las oportunidades de empleo han disminuido significativamente en los últimos cinco años.

El PNUD, en su Informe de Desarrollo Humano 2023-2024, señala que "la región también está experimentando el aumento más rápido de la polarización política en el mundo" (PNUD, 2024) y que la confianza en las instituciones ha disminuido hasta cerca del 20%, factores que complican aún más la creación de empleos formales y políticas laborales efectivas.

La subocupación representa otro desafío crítico no capturado por las tasas de desempleo tradicionales. En Honduras, las estadísticas oficiales indican que 1.9 millones de personas están subocupadas, trabajando menos horas de las necesarias para cubrir sus necesidades básicas. Esta situación se replica con variaciones en Guatemala y El Salvador, donde la insuficiencia de horas trabajadas y los bajos ingresos caracterizan a una proporción significativa del empleo.

1.4.3. Precarización y exclusión de poblaciones en condición de vulnerabilidad

La desigualdad de género persiste como un desafío estructural en los tres países. La OIT reporta que en 2024 la tasa de participación laboral femenina en la región se mantuvo en 52.1%, significativamente inferior a la masculina de 74.3%. Esta brecha de más de 20 puntos porcentuales es consistente en El Salvador, Guatemala y Honduras, aunque con variaciones menores entre países.

Además de la menor participación, las mujeres enfrentan una brecha salarial promedio del 20% respecto a los hombres en trabajos similares (OIT, 2024). La informalidad laboral afecta desproporcionadamente a las mujeres en los tres países, quienes además cargan con la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, limitando aún más sus oportunidades de empleo formal.

El BID señala que "las disparidades de género en el empleo siguen siendo un obstáculo fundamental para alcanzar una verdadera igualdad laboral en la región" (BID, 2022) y que la segregación ocupacional basada en género continúa limitando las oportunidades para las mujeres, concentrándolas en sectores de menor productividad y remuneración.

Por su parte, la situación laboral de la población LGBTQ+ en los tres países se caracteriza por la ausencia de datos oficiales sistemáticos y evidencia de discriminación generalizada. Ninguno de los tres países cuenta con estadísticas oficiales sobre empleo y orientación sexual o identidad de género, lo que invisibiliza las experiencias de discriminación y exclusión laboral de este grupo.

La situación laboral de las personas LGBTQ+

Estudios regionales indican que las personas LGBTQ+ "enfrentan discriminación durante su educación, impactando sus oportunidades laborales" y que "reciben las reacciones más negativas por parte de reclutadores, especialmente cuando estos son hombres heterosexuales" (BID, 2022). Esta discriminación tiene consecuencias económicas significativas, limitando el potencial productivo de las economías.

La CEPAL, ha documentado que en América Central persisten altos niveles de violencia y discriminación hacia personas LGBTQ+, lo que se traduce en exclusión del mercado laboral formal y concentración en ocupaciones de mayor vulnerabilidad (CEPAL, 2024). La ausencia de marcos legales de protección contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral en los tres países agrava esta situación.

Tabla 2. Indicadores comparativos clave

Indicador	El Salvador	Guatemala	Honduras
Población Total	6.3 millones	17.4 millones	~9.4 millones
Población en edad de trabajar	52.5% (3.3 millones)	65.5% (11.4 millones)	37.8% (70.4 millones)
Población económicamente activa (PEA)	3.09 millones	6.7 millones	3.72 millones
Tasa de Desempleo	2.8% (2024)	1.7% (2024)	5.2% (2024)
Empleo Informal	69% (2023)	70.3 %	>40% en condiciones precarias
Pobreza General	27.2% (2023)	No disponible	62.9% (2024)
Pobreza Extrema	9.3% (2023)	No disponible	40.1% (2024)
PIB Crecimiento	2.6% (2024)	~3.5%	3.6% (2024)
Subempleo	Significativo	804,087.0	34.8% (1.9 millones)
Marco Legal LGBTQ+	Restringido	Retrocesos (Decreto 18-2022)	Muy restrictivo (prohibición constitucional)
Fuentes	ONEC - Censo 2024, EHPM 2023; Banco Central de Reserva El Salvador; DPLF (2024); ILGA World (2024)	INE Guatemala- ENEI 2022; Banco de Guatemala; PNUD (2024); DPLF (2024); Amnistía Internacional (2022)	INE Honduras EHPM 2023; Banco Central de Honduras; CIDH (2015); DPLF (2024)

Fuente: elaboración propia.

2. Caracterización sociodemográfica y laboral de las personas **LGBTIQ+** consultadas

Estos datos corresponden a los resultados de una encuesta en línea generada en el marco de esta investigación y que fue descrita en el apartado metodológico. El alcance de esta consulta se realizó en un momento particularmente desafiante para la población LGBTQ+ en la región, caracterizado por el fortalecimiento de narrativas conservadoras y la adopción de políticas restrictivas de derechos.

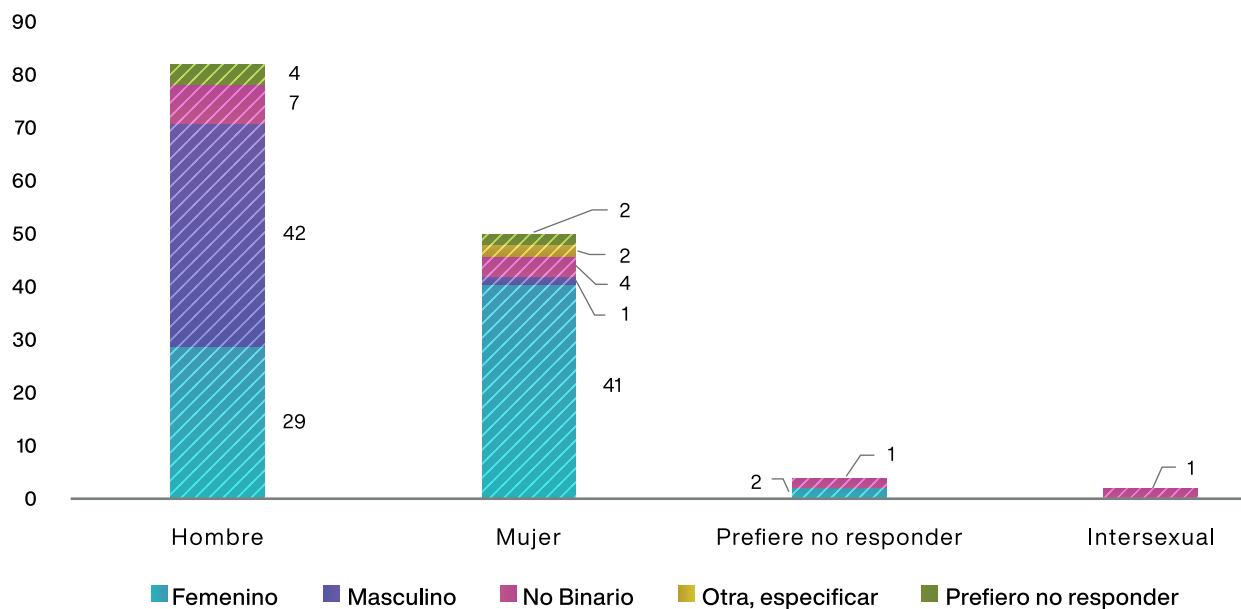
2.1 Perfil sociodemográfico de la población participante

Este contexto adverso, que ha encontrado eco en diversos países de la región, incluyendo El Salvador, ha generado un clima de mayor vulnerabilidad para las comunidades LGBTIQ+, lo cual constituye un factor relevante para la interpretación de los resultados obtenidos.

En este informe se analizan un total de 131 encuestas distribuidas entre los tres países del estudio: El Salvador

representa el 40.45% de las personas encuestadas, seguidas de Honduras con un 32.06% y 31.29% de participantes de Guatemala. Esta distribución no es representativa de la población LGBTIQ+ total ya que los países no cuentan con estadísticas oficiales, por lo que representan una muestra de oportunidad vinculada a las acciones de trabajo de las organizaciones firmantes de este estudio.

Gráfico 1. Sexo asignado al nacer e identidad de género de las personas participantes

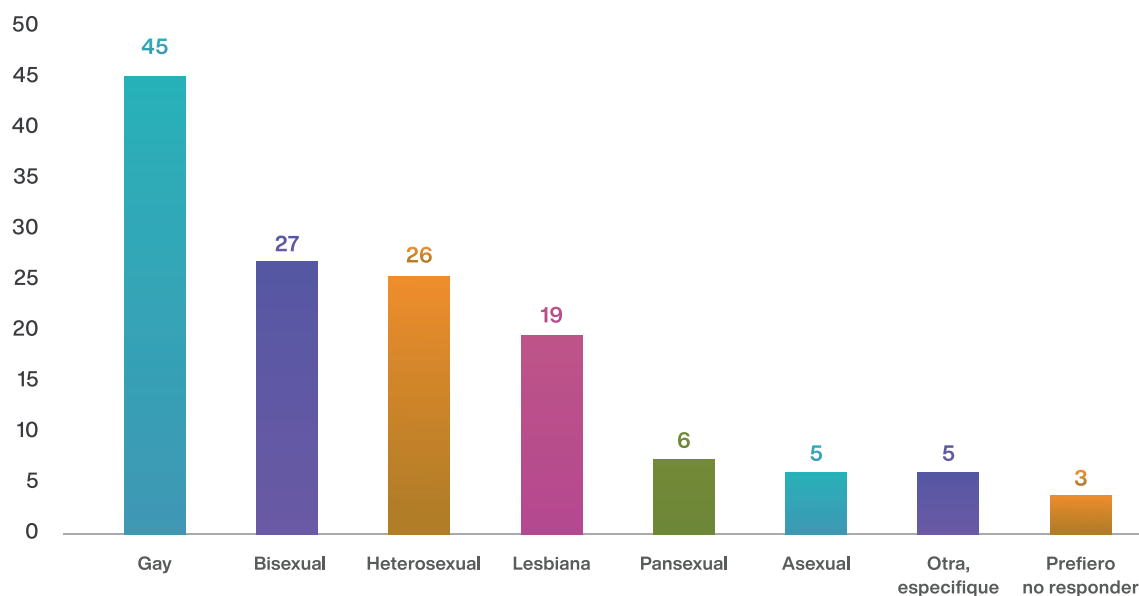


Caracterización sociodemográfica

El punto de partida de los perfiles identificó que al 60.29% de las personas participantes se les asignó el sexo “hombre” al momento de su nacimiento, mientras que el 36.76% se le asignó el sexo “mujer”, un 2.21% consignó “no responder” a esta pregunta. Este dato contrasta cuando se consulta qué tan identificadas se sentían las personas con el sexo asignado al nacer, para lo cual un 69.12% indicó que sí se sentía identificada y un 30.88% de las personas indicaron que no se sentían identificadas con el sexo asignado al nacer. Este dato evidenció que un 30.09% de las personas participantes se identificaron como personas trans, de las cuales un 69% de este subgrupo se identificaron como mujeres trans. Por otro lado, se identificó un 0.73% de participación de personas intersexuales.

En cuanto a la identidad de género, el 52.9% de las personas participantes se identifica con identidad femenina, mientras que el 31.6% se identifica como masculino. Se obtuvo una participación minoritaria de 2.2% de personas no binarias.

Gráfico 2. Orientación sexual de las personas participantes.



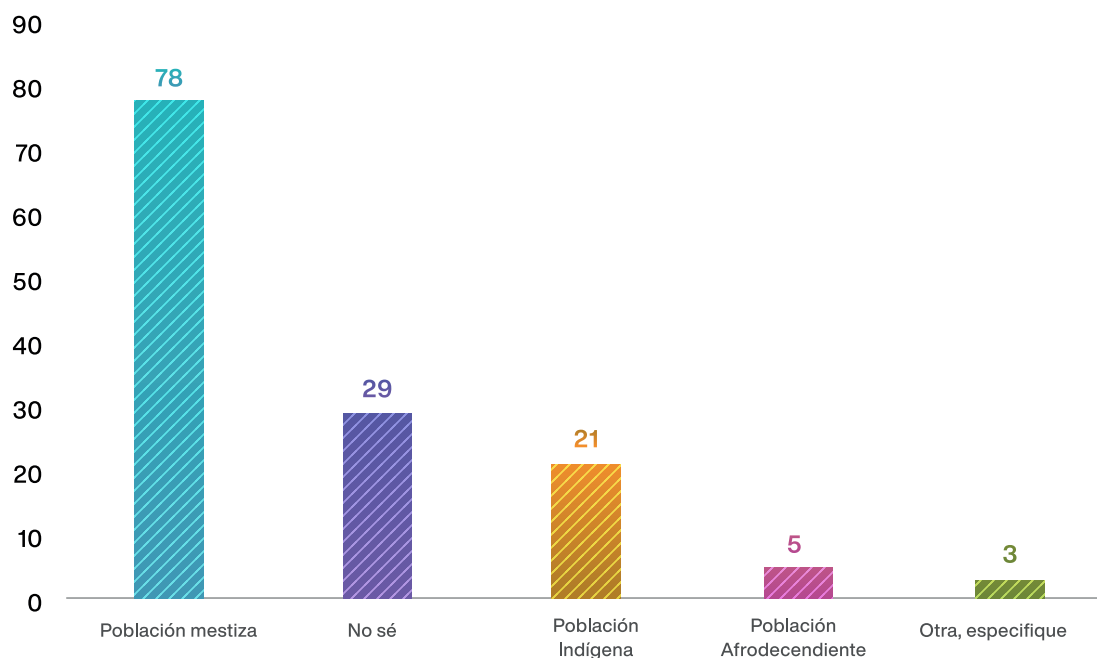
En cuanto a la orientación sexual de las personas participantes, se identificó una distribución donde la orientación gays constituyen el 33.1%, seguidas por personas bisexuales con 19.9%, heterosexuales con 19.1% y lesbianas con 14.0%. Las categorías de pansexual (4.4%), asexual (3.7%) y otras orientaciones (3.7%) representan porcentajes menores pero significativos dentro de la diversidad sexual de la muestra.

Por su parte, la participación de personas que se identifican como heterosexuales (19.1%) corresponde principalmente a personas trans, lo cual es consistente con el marco conceptual LGBTIQ+ donde las identidades de género y orientación sexual constituyen dimensiones independientes. Una persona trans puede identificarse con cualquier orientación sexual, incluyendo la heterosexualidad, sin que esto contradiga su pertenencia a la comunidad LGBTIQ+.

Sin embargo, la muestra también permite identificar que existe algún nivel de desconocimiento entre las diferentes identidades y orientaciones de la población participante, en la que se identificaron confusiones a la hora de auto percibirse en las opciones definidas para la encuesta. Por ejemplo, algunas personas al consultarles sobre su identidad de género (femenino, masculino, no binario) optaban por identificarse con sus desde sus orientaciones sexuales y preferían identificarse con otras categorías como “mujer bisexual” o al consultar su orientación sexual se identificaban como “persona trans”.

Respecto al perfil étnico, este revela que el 57.4% se identifica como población mestiza, mientras que el 21.3% se identifica como población indígena y un significativo 15.4% expresa no saber cómo identificarse étnicamente. La población afrodescendiente representa el 3.7% y otras identidades el 2.2%. Esta composición étnica es relevante para comprender las interseccionalidades que enfrentan las personas LGBTIQ+ en la región, donde la discriminación por orientación sexual e identidad de género se entrelazan con discriminaciones étnicas y de clase social.

Gráfico 3. Identidad étnica de las personas participantes



2.2. Perfil formativo y cualificación de la población participante

El análisis del nivel educativo presenta resultados que contrastan el análisis que desarrolla en los apartados siguientes respecto a la exclusión educativa sistemática hacia la población LGBTIQ+.

El 38.2% de las personas participantes ha alcanzado educación media o bachillerato, mientras que el 30.1% ha completado educación superior universitaria.

Caracterización sociodemográfica

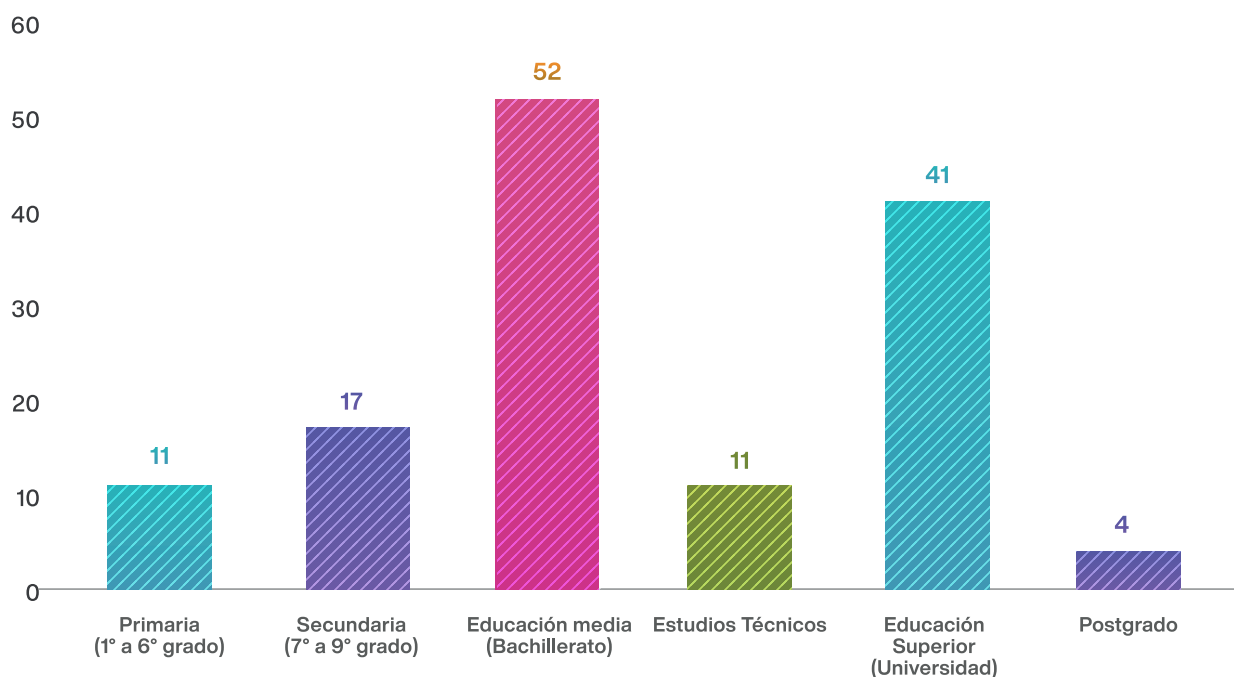
Los estudios técnicos representan el 8.1%, la secundaria el 12.5%, la primaria el 8.1% y únicamente el 2.9% ha alcanzado estudios de posgrado, lo que sugiere limitaciones persistentes en el acceso a educación superior avanzada.

El hallazgo más significativo es que el 58.82% tiene un nivel de estudios igual o menor a la educación media, lo cual se refleja en los análisis posteriores sobre barreras en el acceso a la educación de la población LGBTIQ+. Sin embargo, un importante 41.17% de la población participante cuenta con un nivel de tecnificación o especialización universitaria. Este contraste sugiere que la muestra presenta un sesgo hacia personas con mayor nivel educativo, posiblemente vinculadas a organizaciones no gubernamentales u organizaciones comunitarias que facilitaron el acceso a la encuesta.

Esta hipótesis sobre el sesgo muestral se fundamenta en la experiencia de estudios anteriores donde se ha observado que las encuestas sobre población LGBTIQ+ tienden a llegar principalmente a personas organizadas o con vínculos institucionales, quienes generalmente presentan mejores condiciones de empleo y educación superior a la mayoría de personas LGBTIQ+ en situación de mayor vulnerabilidad. O también, que este nivel de estudios alcanzados no se traduce en el acceso a fuentes de empleo formal.

Los cruces por identidad de género revelan patrones diferenciados en el acceso educativo. En educación superior, las personas con identidad masculina presentan una representación del 41.5%, seguidas por las de identidad femenina con 36.6% y no binaria con 17.1%.

Gráfico 4. Nivel de estudios alcanzados de la población participante



Caracterización sociodemográfica

Los cruces por identidad de género revelan patrones diferenciados en el acceso educativo. En educación superior, las personas con identidad masculina presentan una representación del 41.5%, seguidas por las de identidad femenina con 36.6% y no binaria con 17.1%. En educación media, las personas con identidad femenina representan la mayoría con 57.7%, mientras que las de identidad masculina alcanzan el 28.8% y las no binarias el 9.6%.

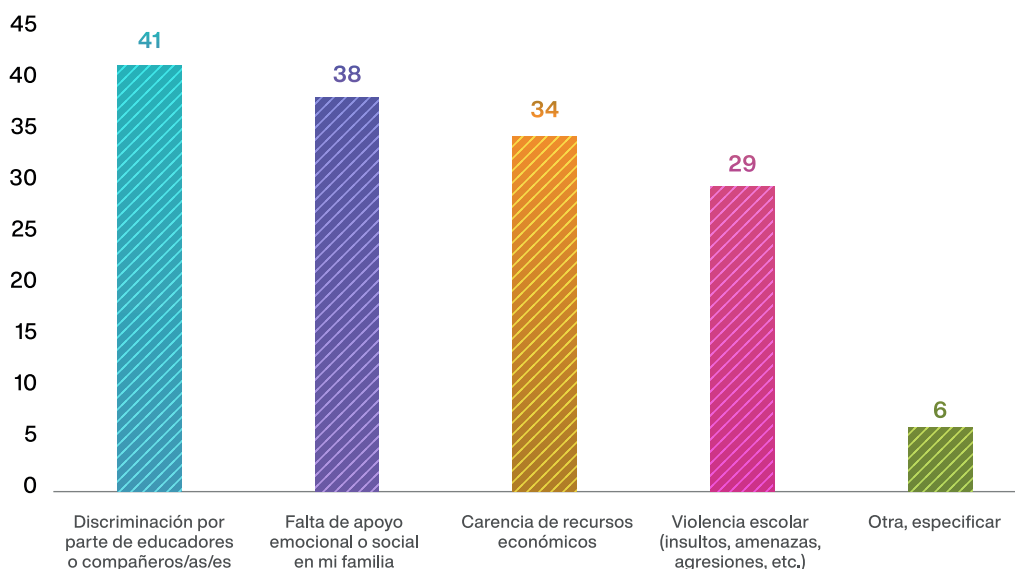
Al analizar la distribución por orientación sexual, las personas gays presentan mayor representación en educación superior (41.5% del total universitario), seguidas por personas heterosexuales (24.4%) y bisexuales (9.8%). En educación media, la distribución muestra: gay 32.7%, heterosexual 23.1%, bisexual 15.4% y lesbiana 19.2%.

A pesar de los niveles educativos alcanzados, los resultados revelan un panorama preocupante respecto a las barreras educativas enfrentadas por esta población. El 51.5% de las personas participantes reporta haber enfrentado dificultades en su experiencia educativa por ser o identificarse como persona LGBTIQ+, afectando directamente su continuidad educativa.

Las principales dificultades identificadas incluyen discriminación por parte de educadores o compañeros (30.1% de las menciones), falta de apoyo emocional o social familiar (27.9%) y carencia de recursos económicos (25.0%).

El análisis desagregado por identidad de género revela patrones diferenciados en las dificultades experimentadas. Las personas con identidad femenina reportan que la discriminación por parte de educadores representa el 56% de sus dificultades, seguida por la violencia escolar (22%) y carencia de recursos económicos (15%). Las personas con identidad masculina presentan un patrón diferente donde la falta de apoyo familiar es más pronunciada (32%), seguida por discriminación (22%), carencia de recursos (29%) y violencia escolar (17%).

Gráfico 5. Tipos de dificultades en el trayecto educativo vinculadas a la pertenencia a la población LGBTIQ+ participante.



Caracterización sociodemográfica

Más alarmante aún, la violencia en el ámbito educativo muestra que el 58.8% de participantes reporta haber experimentado alguna forma de violencia debido a su orientación sexual o identidad de género durante su formación académica. Los tipos de violencia más frecuentes son insultos (44.9% de las menciones), discriminación (44.1%) e invisibilidad de identidad o expresión de género (30.9%). Las diferencias por país son significativas: Honduras presenta las tasas más altas de insultos (28%) y golpes (11%), Guatemala muestra mayor prevalencia en discriminación (25%) y aislamiento social (19%), mientras que El Salvador registra niveles intermedios con 23% en discriminación.

Tabla 3. Tipos de violencia en el trayecto educativo por país.

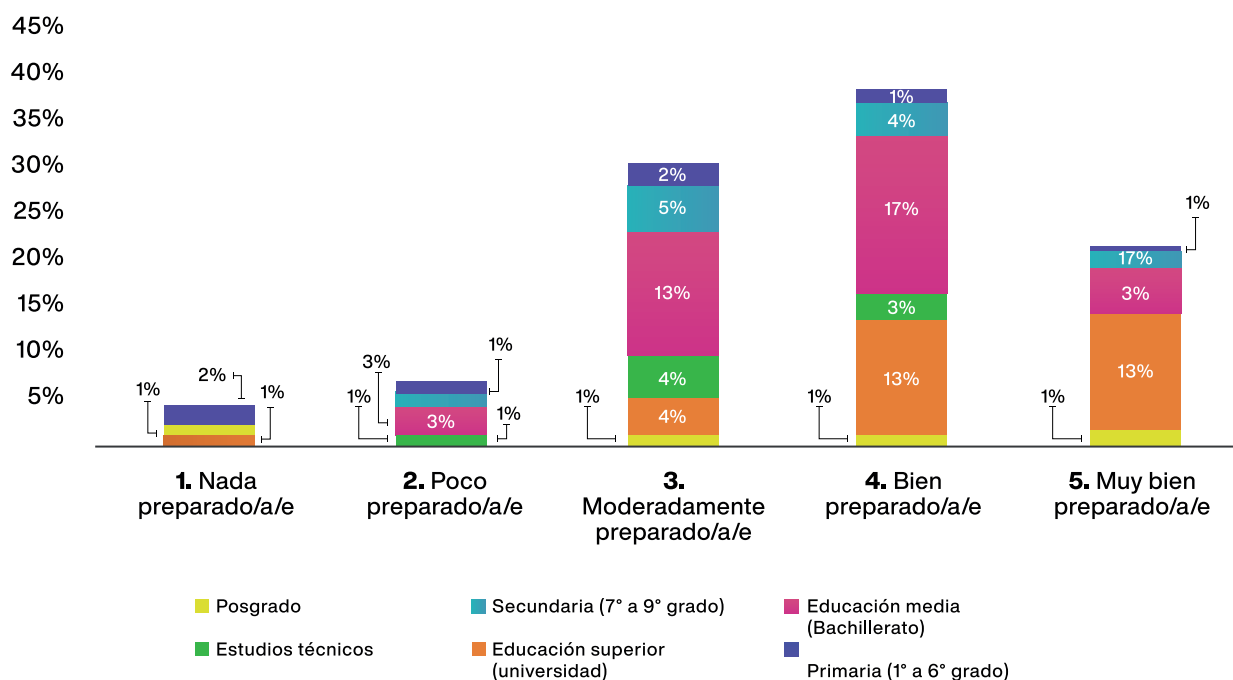
Valores	El Salvador	Guatemala	Honduras
Insultos	19%	22%	28%
Golpes	8%	6%	11%
Aislamiento del entorno social	16%	19%	10%
Amenazas a su vida o integridad	9%	6%	6%
Invisibilidad de su identidad o expresión de género	18%	16%	11%
Discriminación	23%	19%	25%
Acoso sexual	8%	12%	10%
Otras, especificar	1%	0%	0%

Los resultados de esta encuesta revelan un panorama complejo sobre la relación entre formación académica y autopercepción de preparación laboral en la población LGBTIQ+ a la que se vincula el gráfico 6.

El dato más significativo es que el 68% de los encuestados se ubica en los niveles medios y altos de preparación ("Moderadamente" a "Muy bien preparado"), lo que sugiere un nivel general de confianza laboral relativamente positivo.

Sin embargo, esta distribución no es uniforme. La concentración más alta se da en "Bien preparado/a/e" (38%), donde predomina claramente la educación superior universitaria (13% del total de la muestra), seguida por educación media con bachillerato (17%).

Esta correlación entre mayor nivel educativo y mayor percepción de preparación laboral es consistente con la literatura sobre capital humano, pero cobra particular relevancia en el contexto LGBTIQ+, donde las barreras adicionales de discriminación laboral pueden hacer que la formación académica sea percibida como un mecanismo de protección y legitimación profesional más necesario que en la población general.

Gráfico 6. Porcentaje de la población por nivel educativo y preparación para el empleo

Es especialmente llamativo que solo el 22% se sienta "Muy bien preparado", y que, dentro de este grupo, la educación superior mantenga su predominancia (13% del segmento), lo que podría indicar que incluso con alta formación académica, esta población experimenta incertidumbres adicionales sobre su competitividad laboral. Por otro lado, el hecho de que solo el 7% se sienta "Nada preparado" y que los niveles educativos más bajos (primaria y secundaria básica) tengan una representación mínima en toda la muestra, sugiere que los participantes de esta encuesta tienen un perfil educativo relativamente alto, lo cual podría ser indicativo tanto de un sesgo en la muestra hacia personas con mayor acceso educativo, como de una estrategia consciente de la población LGBTIQ+ de buscar mayor formación académica como mecanismo de inserción laboral en un mercado que históricamente les ha sido adverso.

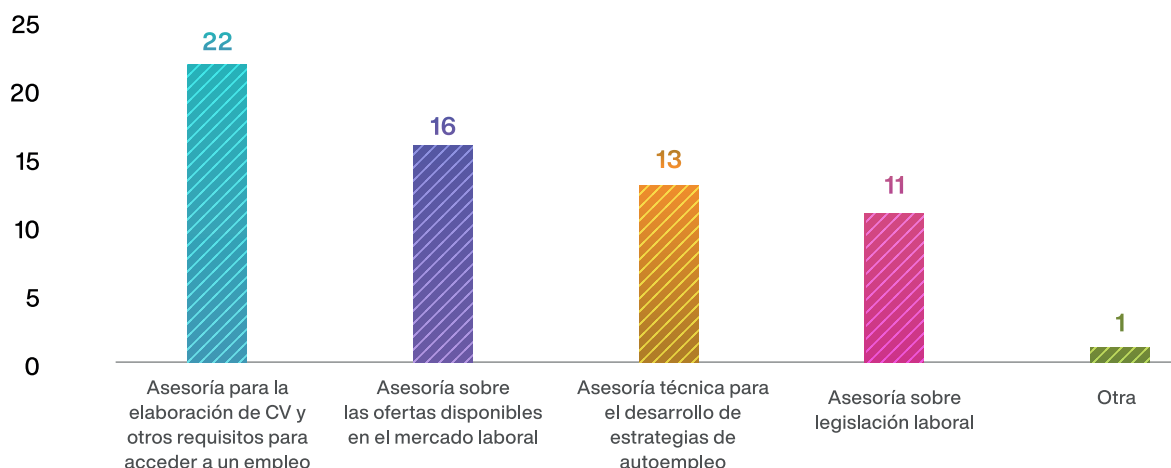
2.3. Perfiles en búsqueda de empleo

El acceso a servicios de intermediación laboral muestra limitaciones significativas que evidencian una brecha importante en el ecosistema de apoyo al empleo para población LGBTIQ+. Solo el 30.1% de los participantes ha recibido asesoría técnica de alguna institución u organización para apoyar el proceso de búsqueda de empleo.

Esta cifra revela que aproximadamente 7 de cada 10 personas LGBTIQ+ navegan el proceso de búsqueda laboral sin apoyo institucional especializado.

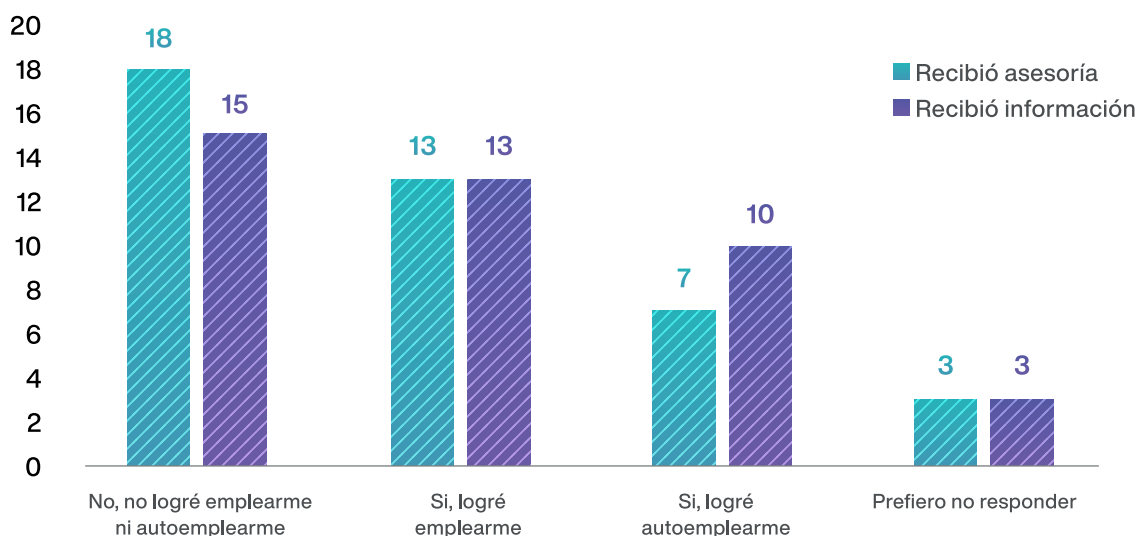
Caracterización sociodemográfica

Gráfico 7. Tipos de asesoría técnica proporcionada por instituciones u organizaciones para apoyar procesos de búsqueda de empleo



De quienes recibieron asesoría, las organizaciones no gubernamentales (ONG) emergen como la principal fuente de apoyo, representando el 70.7% de las menciones, mientras que las instituciones públicas proporcionan solo el 31.7% del apoyo. Las instituciones privadas muestran una participación aún más limitada con el 14.6%. Esta distribución indica que las instituciones públicas de empleo tienen una participación muy limitada en la intermediación laboral para población LGBTIQ+, delegando de facto esta responsabilidad a organizaciones de la sociedad civil.

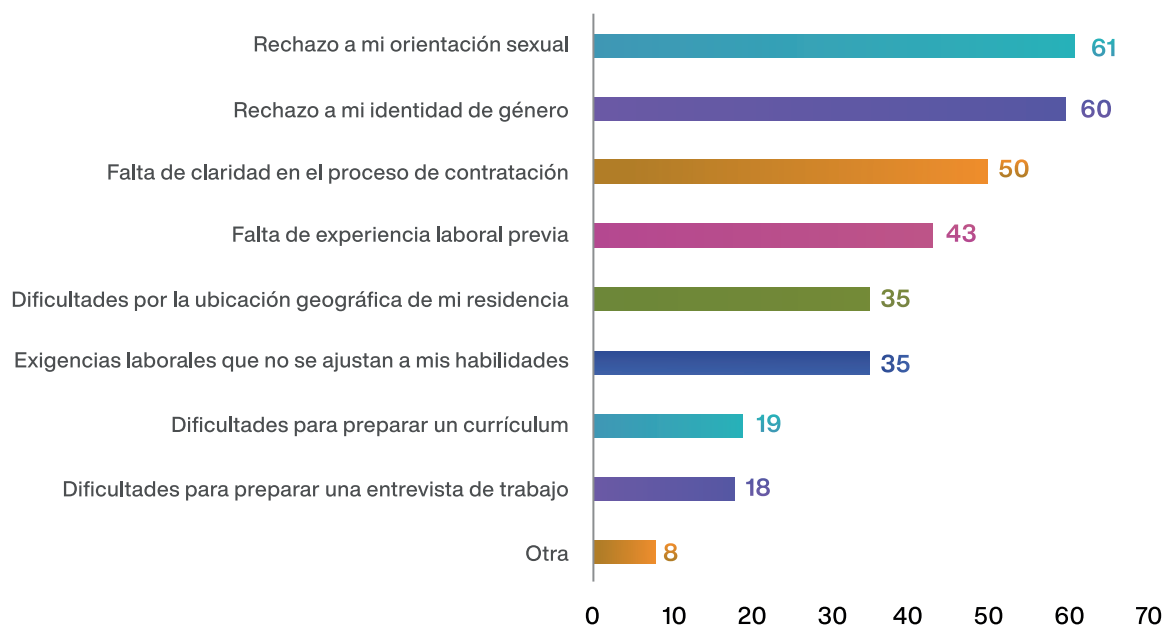
Gráfica 8. Resultados del tipo de apoyo brindado en la etapa de intermediación laboral de la población participante.



En cuanto a formación en habilidades para el empleo, el 33.8% ha participado de algún proceso de formación por parte de una institución u organización. Nuevamente, las ONG son las principales proveedoras con el 63.0% de las menciones, seguidas por instituciones públicas (28.3%) e instituciones privadas (13.0%). La efectividad de estos servicios muestra resultados que evidencian la importancia crítica de la asesoría-apoyo en el acceso al empleo, aunque se requiere un análisis más profundo para comprender los efectos diferenciados de cada tipo de intervención.

Los datos revelan que la identidad LGBTIQ+ constituye una barrera significativa en la búsqueda laboral para la mayoría de participantes. Solo el 25.7% considera que su identidad "nunca ha influido" en el acceso a oportunidades laborales, mientras que el 74.3% restante reporta algún nivel de influencia. Esta distribución se desagrega en: "a veces influye" (24.3%), "rara vez ha influido" (19.9%), "frecuentemente influye" (16.2%) y "siempre influye" (14.0%).

Gráfico 9. Dificultades enfrentadas en los procesos de búsqueda de empleo de la población participante.



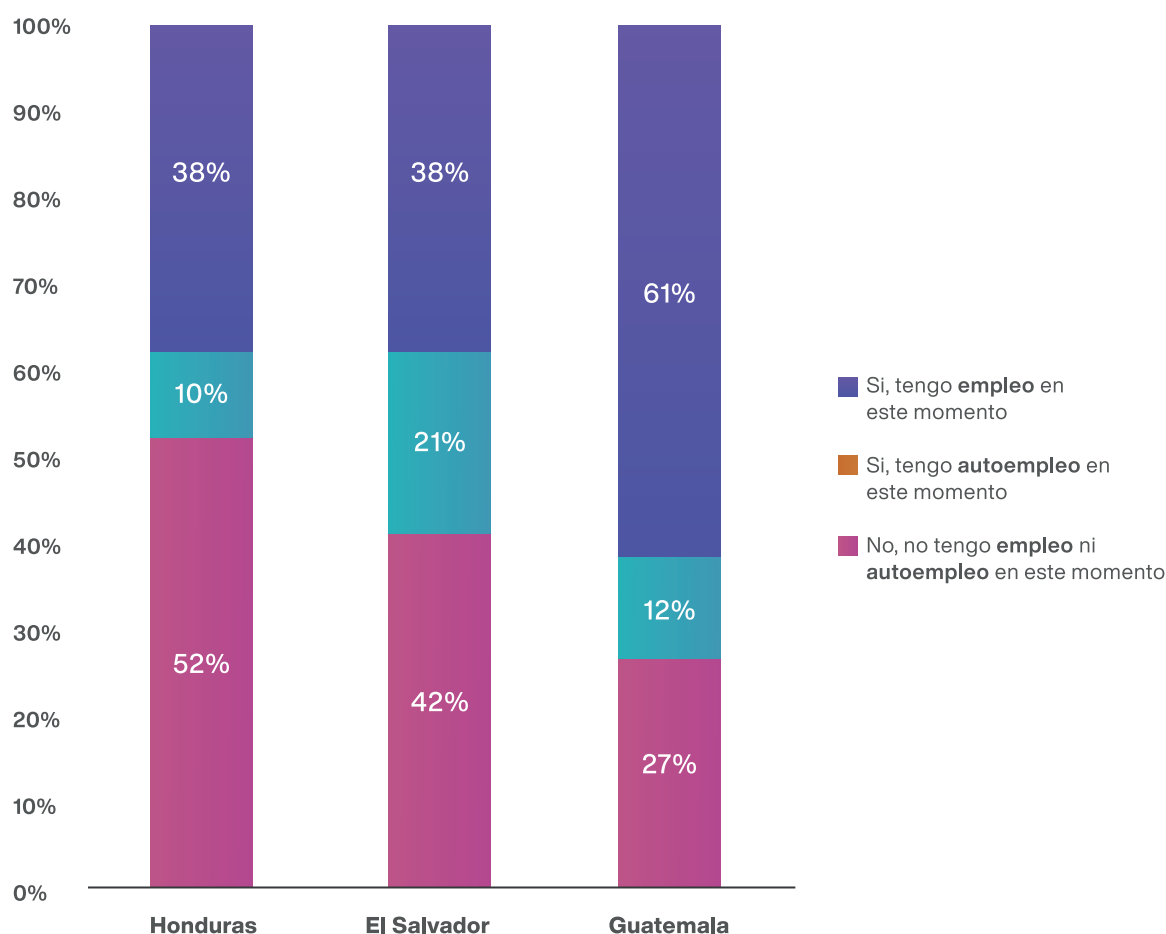
Las principales dificultades enfrentadas en procesos de búsqueda incluyen rechazo a la orientación sexual (44.9% de menciones) y rechazo a la identidad de género (44.1%). Es crucial enfatizar que estas dos principales barreras son externas y directamente relacionadas con discriminación, no con deficiencias en capacidades o preparación de las personas LGBTIQ+. Otras barreras significativas incluyen falta de claridad en el proceso de contratación (36.8%) y falta de experiencia laboral previa (31.6%). Las dificultades técnicas como preparación de currículum (14.0%) y entrevistas de trabajo (13.2%) muestran prevalencias menores, confirmando que las principales barreras no radican en deficiencias de habilidades blandas o técnicas, sino en discriminación sistemática.

Caracterización sociodemográfica

2.4. Situación laboral de la población participante

La situación laboral actual muestra diferencias marcadas entre los tres países que reflejan tanto condiciones económicas nacionales como posibles variaciones en el grado de discriminación laboral. Honduras presenta las condiciones más precarias con el 52% de participantes sin empleo ni autoempleo, mientras que solo el 38% tiene empleo y el 10% desarrolla autoempleo. Guatemala muestra mejores indicadores relativos con el 61% empleado, 12% en autoempleo y 27% sin empleo. El Salvador presenta una situación intermedia con 38% empleado, 21% en autoempleo y 42% sin empleo.

Gráfico 10. Situación laboral actual de la población participante en cada país del estudio

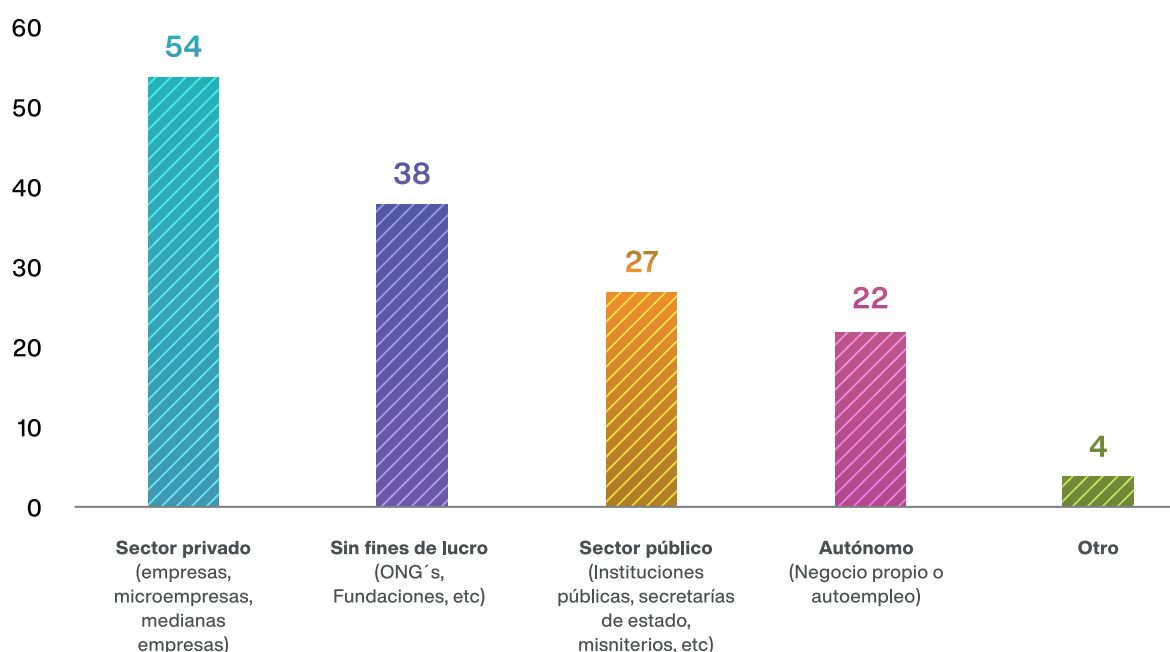


Caracterización sociodemográfica

Por su parte, la distribución sectorial del empleo revela patrones específicos de inserción laboral de la población LGBTIQ+. El sector privado constituye el principal empleador con 39.7% de la experiencia laboral total, lo que incluye empresas, microempresas y medianas empresas. Las organizaciones sin fines de lucro representan una proporción significativa con 27.9%, sugiriendo que estas organizaciones pueden ser espacios

más inclusivos o que las personas LGBTIQ+ buscan activamente estos entornos debido a su potencial mayor aceptación de la diversidad. El sector público muestra una participación considerable del 19.9%, mientras que el autoempleo representa el 16.2%.

Gráfico 11. Sectores en los que se ha empleado la población participante.

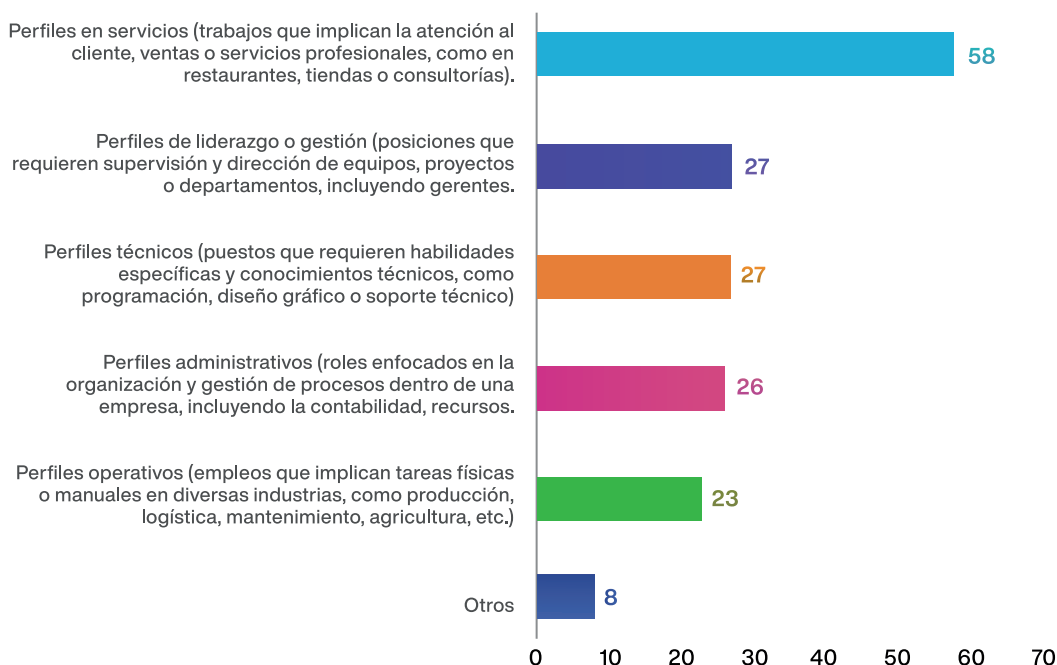


El análisis de tipos de empleo muestra una concentración marcada en perfiles de servicios, que representan el 42.6% de todas las menciones. Esta categoría incluye trabajos de atención al cliente, ventas y servicios profesionales en restaurantes, tiendas y consultorías, sectores que tradicionalmente requieren habilidades interpersonales y pueden

ofrecer mayor flexibilidad en términos de expresión de identidad. Los perfiles de liderazgo o gestión representan el 19.9%, los perfiles técnicos igual participación (19.9%), los perfiles administrativos el 19.1% y los perfiles operativos el 16.9%.

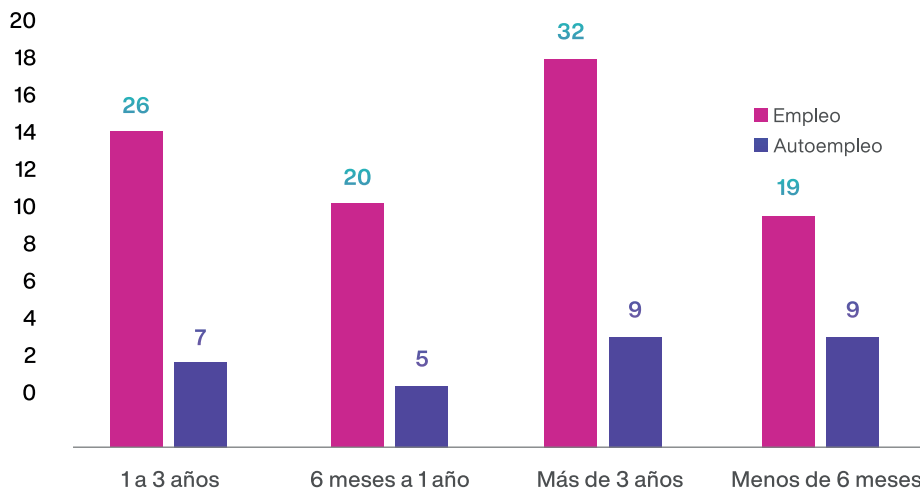
Caracterización sociodemográfica

Gráfico 12. Tipos de empleos realizados por la población participante.



Los cruces por identidad de género revelan patrones diferenciados que pueden reflejar tanto preferencias individuales como efectos de discriminación segmentada. En perfiles de liderazgo, las personas con identidad masculina presentan mayor representación (48%), seguidas por femenina (33%) y no binaria (15%). En perfiles técnicos, la distribución es más equilibrada: femenina (37%), masculina (30%) y no binaria (30%). Los perfiles administrativos muestran predominio de identidad femenina (46%) y masculina (42%), mientras que en perfiles operativos las personas con identidad femenina representan el 57%.

Gráfico 13. Tiempo de duración de empleos y autoempleos.



En cuanto a la duración de los empleos, los datos revelan una marcada disparidad entre la sostenibilidad del empleo formal y el autoempleo en Centroamérica. El empleo formal concentra al 71% de la muestra, mientras que el autoempleo apenas alcanza el 22%. El empleo formal muestra un patrón creciente: los porcentajes aumentan gradualmente desde 14% en el período más corto hasta 24% en el más largo. En contraste, el autoempleo mantiene porcentajes consistentemente bajos, oscilando entre 4% y 7% en todas las categorías temporales.

La mayor concentración en empleo formal se observa en el período "más de 3 años" (24%), mientras que en autoempleo los porcentajes son similares tanto en "menos de 6 meses" como en "más de 3 años" (ambos 7%).

El período "6 meses a 1 año" registra los números más bajos para autoempleo (4%), mientras que para empleo formal este mismo período representa el 15% de la muestra.

Gráfico 13. Tipos de autoempleo realizados por la población participante.

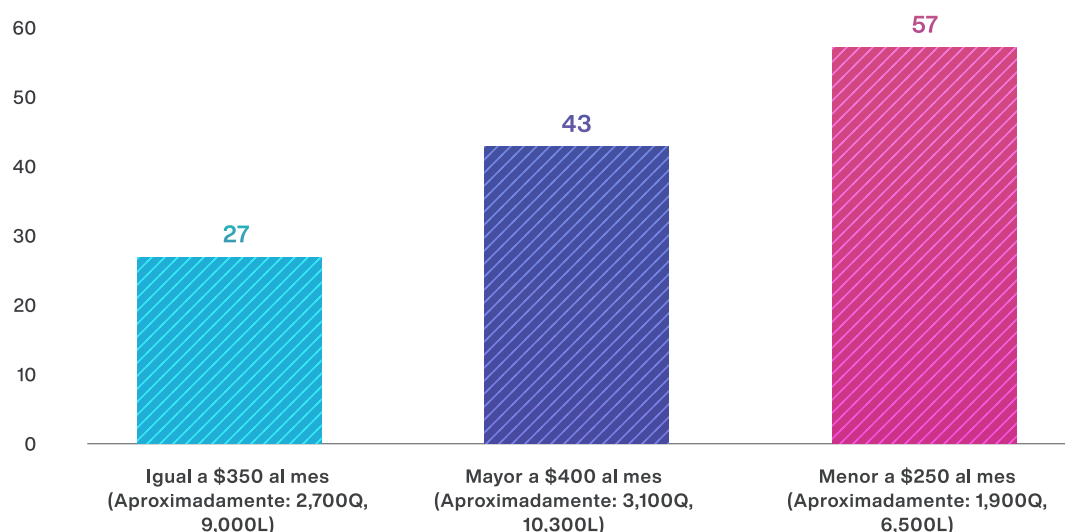


Caracterización sociodemográfica

La distribución de tipos de autoempleo muestra una concentración en actividades de supervivencia económica más que en emprendimientos de alto valor agregado. La venta de productos representa el 18.4% de las menciones, la producción de alimentos el 15.8%, los servicios de limpieza el 13.2% y los talleres propios igual porcentaje (15.8%).

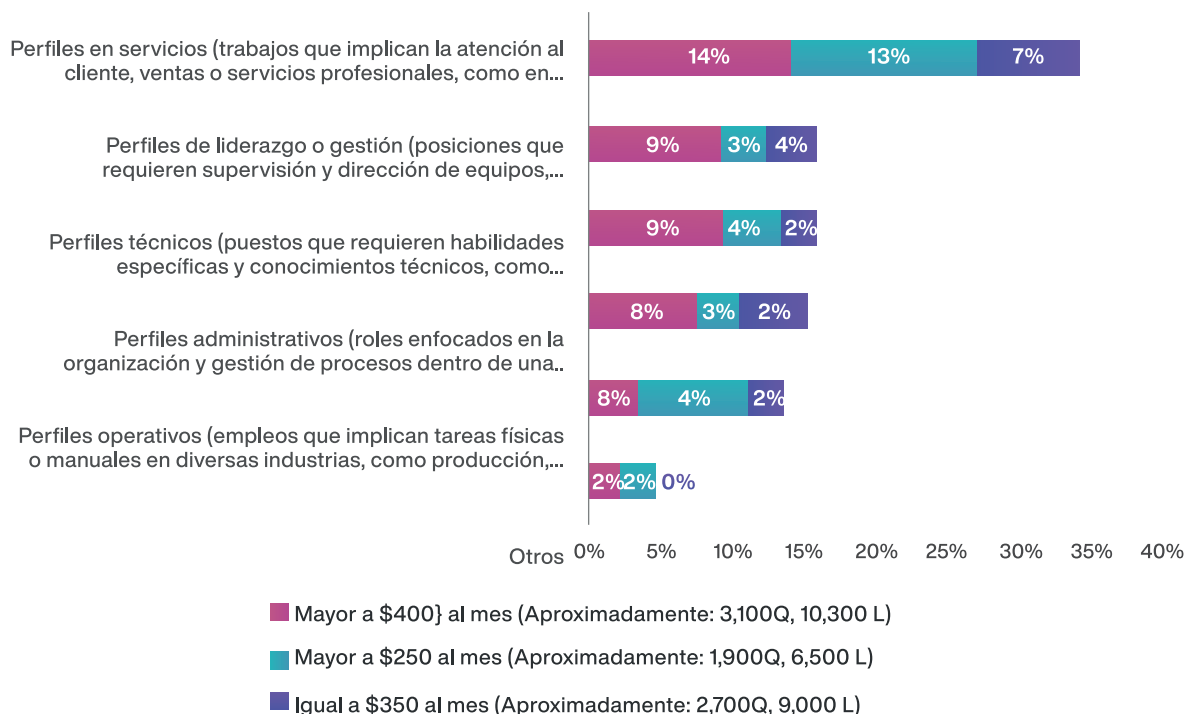
Es notable que actividades tradicionales como el cuidado de niñez o personas adultas mayores representen el 10.5%, sector que podría ofrecer oportunidades para la población trans especialmente. Las actividades agrícolas constituyen el 7.9%, una proporción relativamente baja considerando que el 21.0% de la muestra reside en áreas rurales, lo que podría indicar barreras específicas para el acceso a la agricultura.

Gráfico 14. Rangos de ingresos de empleo o autoempleo de la población participante.



El análisis de ingresos revela una preocupante situación de vulnerabilidad económica que afecta a la mayoría de la población LGBTIQ+ encuestada. La distribución salarial muestra una marcada concentración en los rangos más bajos: el 42.0% de los participantes percibe menos de \$250 mensuales, ubicándose por debajo de los salarios mínimos establecidos en los tres países. El rango intermedio, correspondiente a \$350 mensuales, concentra al 20.0% de la muestra. Solo el 31.9% de los participantes supera los \$400 mensuales, representando el grupo con mejores condiciones económicas relativas.

Gráfico 15. Tipo de empleo e ingresos.



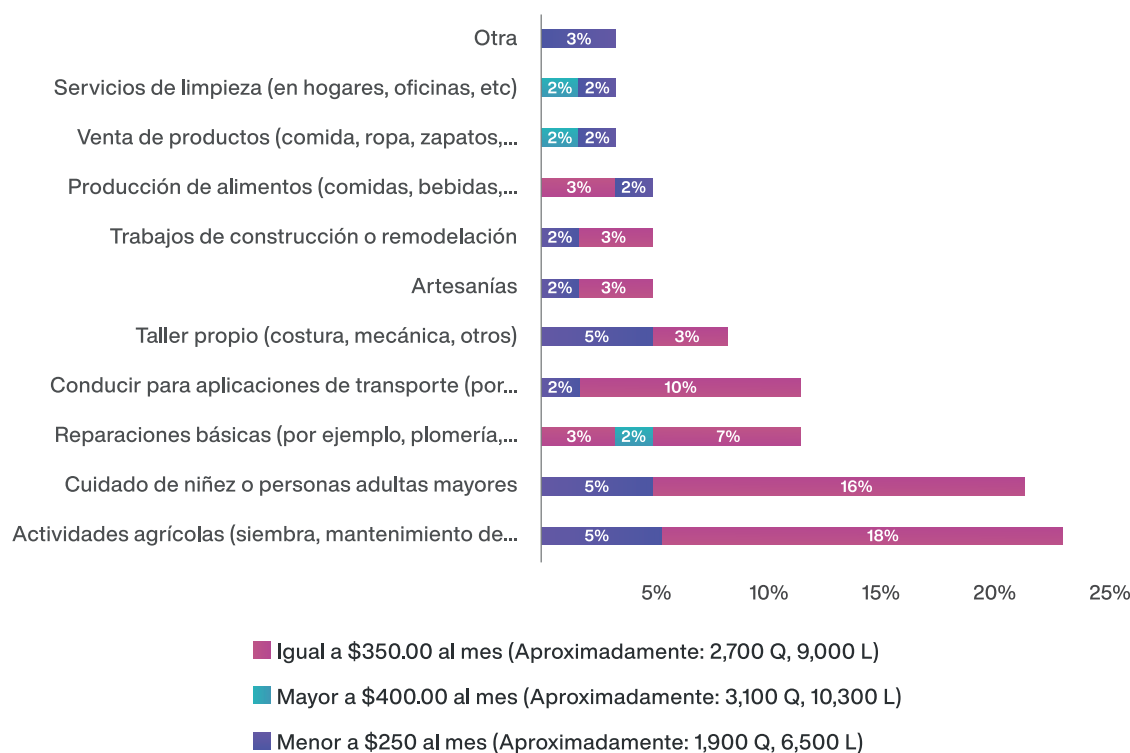
Los resultados sobre tipo de empleo e ingresos en la población LGBTIQ+ encuestada revelan una estructura laboral que refleja tanto oportunidades como limitaciones sistemáticas en el mercado de trabajo. El predominio absoluto de los perfiles en servicios (34% de la muestra total) es particularmente significativo, ya que se caracteriza por ofrecer condiciones laborales variables y menor estabilidad. La distribución salarial dentro de este segmento es reveladora: mientras que el 14% accede a salarios superiores a \$400 mensuales, un 13% permanece en el rango más bajo (menor a \$250), evidenciando una marcada polarización económica incluso dentro del mismo sector.

Esta disparidad sugiere que el acceso a posiciones mejor remuneradas dentro del sector servicios puede estar condicionado por factores adicionales como el nivel educativo, la experiencia, o incluso el grado de apertura específica de cada empleador hacia la diversidad sexual y de género.

Sin embargo, es preocupante la notable ausencia de esta población en perfiles operativos bien remunerados, donde prácticamente no hay representación en el rango salarial alto, concentrándose masivamente en los niveles de ingresos más bajos.

Caracterización sociodemográfica

Gráfica 16. Tipos de autoempleo e ingresos.



Los datos sobre autoempleo en la población LGBTIQ+ revelan una realidad económica marcadamente diferente a la del empleo formal, caracterizada por una concentración masiva en actividades de subsistencia y una estructura de ingresos predominantemente baja. El hecho de que las actividades agrícolas representen el 23% del autoempleo total, con una abrumadora mayoría (18%) en el rango salarial más bajo (menor a \$250 mensuales), sugiere que una proporción significativa de esta población ha optado por el autoempleo no como una estrategia de emprendimiento, sino como un mecanismo de supervivencia económica en contextos rurales o periurbanos donde las oportunidades de empleo formal son limitadas o inaccesibles debido a la discriminación.

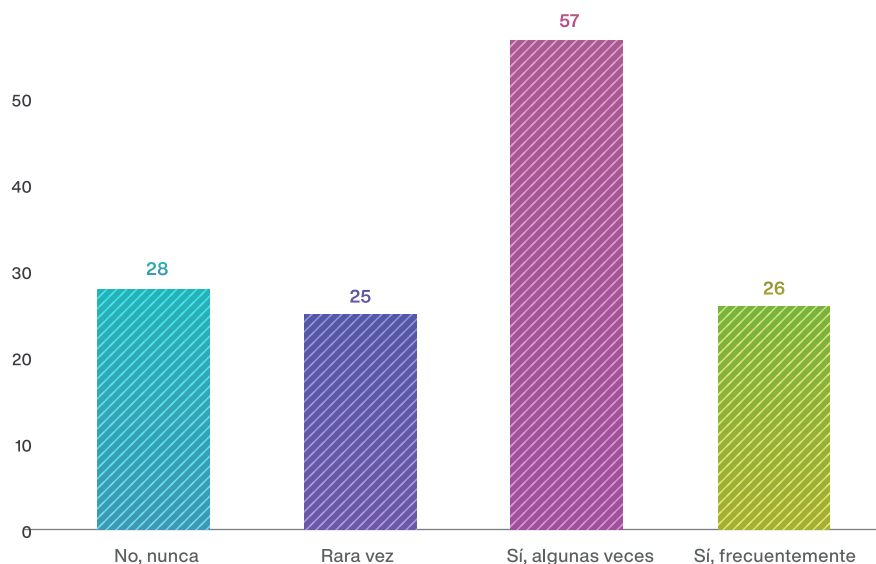
La segunda actividad más prevalente, el cuidado de personas (21% del total), presenta un patrón igualmente preocupante desde la perspectiva económica, con el 16% concentrado en el rango salarial más bajo, aunque muestra una mayor diversificación hacia ingresos medios (5%). Este sector, históricamente feminizado y precarizado, parece absorber a una parte considerable de la población LGBTIQ+ autoempleada, posiblemente porque representa un nicho donde las habilidades de cuidado son valoradas por encima de prejuicios sobre identidad de género u orientación sexual. Sin embargo, la concentración en los rangos salariales más bajos evidencia la reproducción de patrones de explotación económica que caracterizan al trabajo de cuidados en general.

La distribución del autoempleo hacia actividades como transporte, reparaciones y talleres propios, aunque en menor proporción, sugiere intentos de acceder a sectores con mayor potencial de ingresos, pero incluso en estos casos, la mayoría permanece en los rangos salariales bajos, lo que podría indicar tanto limitaciones de capital inicial para establecer negocios más rentables, como barreras estructurales para acceder a mercados más lucrativos donde la discriminación podría ser un factor limitante en la construcción de espacios laborales más estables.

2.5. Violencia y discriminación laboral

Los datos sobre violencia laboral son preocupantes: el 58.8% ha experimentado alguna forma de violencia en el trabajo debido a su identidad de género u orientación sexual. Los tipos más frecuentes son violencia psicológica (27.2% de menciones, que incluye burlas, menosprecio, exclusión y comportamientos hostiles, y violencia simbólica (25.0%), caracterizada por lenguaje ofensivo y estigmatizante. La violencia institucional, expresada en políticas o prácticas discriminatorias en empresas o espacios laborales, representa el 13.2%, mientras que la violencia física directa alcanza el 10.3%.

Gráfica 17. Frecuencia de actitudes negativas relacionadas a la identidad de género u orientación sexual en el entorno laboral



Complementando este panorama, el 67.6% ha sido objeto de comentarios ofensivos o inapropiados relacionados con su identidad de género u orientación sexual en sus actividades laborales. De estos, el 26.5% reporta que esto ocurre "frecuentemente" y el 38.2% "algunas veces", evidenciando que se trata de experiencias recurrentes y no de incidentes aislados. Adicionalmente, el 61.0% ha notado que las personas de su entorno de trabajo tienen actitudes negativas hacia ellas debido a su identidad de género u orientación sexual.

Caracterización sociodemográfica

La percepción sobre el impacto en oportunidades de avance profesional es abrumadora: el 76.5% considera que ser parte de la población LGBTIQ+ ha influido en sus oportunidades de avanzar en su trayectoria laboral, con el 33.8% reportando influencia total y el 42.6% influencia parcial. Esta percepción generalizada evidencia la existencia de techos de cristal específicos que limitan la movilidad ascendente en las organizaciones.

A pesar de las experiencias de discriminación y violencia reportadas, el 46.3% se siente "totalmente cómodo" mostrando quién es en su entorno de trabajo, mientras que el 25.7% se siente "algo cómodo".

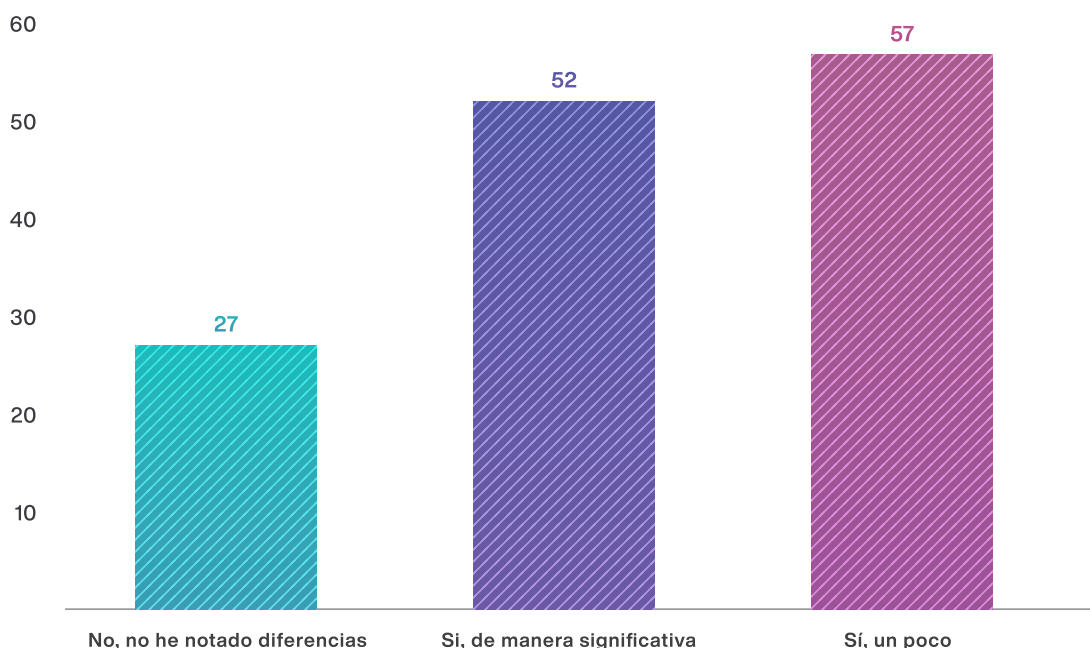
Sin embargo, existe un 28.0% que se siente entre "poco" y "nada cómodo", evidenciando que aproximadamente 3 de cada 10 personas LGBTIQ+ experimentan incomodidad significativa en sus espacios laborales.

Tabla 4. Tipos de violencia en el entorno laboral (empleo o autoempleo) debido a la identidad y orientación de la población participante.

Valores	El Salvador	Guatemala	Honduras
Violencia sexual (violación, explotación sexual)	4%	8%	8%
Violencia física (Agresión física como golpes y/o heridas)	9%	9%	15%
Violencia psicológica (humillación, agresión verbal, manipulación, aislamiento, estigmatización, amenazas)	25%	29%	26%
Violencia económica (privación de ingresos económicos)	10%	8%	9%
Violencia laboral (exclusión laboral, despido injustificado, trato desigual en el trabajo)	15%	15%	10%
Violencia cibernética (Agresión o ataques en Redes Sociales)	9%	13%	6%
Discriminación étnica	5%	3%	1%
Discriminación por ser una persona con discapacidad	1%	1%	2%
Discriminación por mi edad	9%	5%	9%
Discriminación por mi clase social o condición económica	6%	4%	7%
Discriminación por la zona en que vivo	6%	4%	9%

El análisis de violencia vivida por país revela patrones diferenciados que reflejan tanto contextos sociales como marcos normativos diversos. En violencia psicológica, que representa la forma más prevalente, El Salvador registra 25%, Guatemala 29% y Honduras 26%. La violencia física muestra variaciones más marcadas: Honduras presenta la tasa más alta (15%), seguido por Guatemala y El Salvador (9% cada uno). La violencia laboral muestra prevalencias similares entre El Salvador y Guatemala (15%) y menor en Honduras (10%).

Las discriminaciones interseccionales revelan que las personas LGBTIQ+ enfrentan múltiples formas de discriminación que se entrecruzan con otras características identitarias. La discriminación por edad afecta al 7.4% en promedio, mientras que la discriminación por clase social o condición económica alcanza el 5.7%. La discriminación étnica, aunque menos reportada (3.0%), es particularmente relevante considerando que el 21.3% de la muestra se identifica como población indígena.

Gráfica 18. Trato diferenciado hacia personas LGBTIQ+ en el entorno laboral.

Finalmente, el 53.7% ha observado trato diferente hacia personas LGBTIQ+ en su espacio laboral, distribuido entre quienes lo perciben "de manera significativa" (38.2%) y "un poco" (41.9%). Esta observación externa complementa las experiencias personales de discriminación y confirma que la diferenciación negativa hacia personas LGBTIQ+ constituye un patrón observable en los entornos laborales de la región.

Los resultados evidencian elementos sistemáticos de discriminación y violencia que atraviesan todas las etapas del proceso laboral para la población LGBTIQ+ en Guatemala, Honduras y El Salvador.

Las barreras comienzan en la formación educativa, donde más de la mitad experimenta dificultades y violencia, continúan en la intermediación laboral con acceso limitado a servicios especializados y culminan en experiencias laborales marcadas por la discriminación y violencia.

La prevalencia de violencia psicológica y simbólica, combinada con la percepción generalizada de que la identidad LGBTIQ+ limita las oportunidades de avance, configura un escenario de exclusión laboral estructural que requiere intervenciones integrales en políticas públicas y prácticas empresariales.

3. Tipología de la inserción laboral de las personas **LGBTIQ+**

La inserción laboral de las personas LGBTQ+ en Guatemala, El Salvador y Honduras se caracteriza por una diversidad de estrategias de acceso al empleo que abarcan desde posiciones en el sector formal hasta emprendimientos autogestionados y actividades económicas de supervivencia. El análisis de las experiencias laborales identificadas para este estudio revela patrones diferenciados de oportunidades según el país, sector económico y tipo de identidad de género, configurando un escenario ocupacional que trasciende las limitaciones tradicionalmente asociadas a esta población.

Tipología de la inserción laboral

Las trayectorias laborales identificadas evidencian tanto la capacidad de adaptación y resiliencia de las personas LGBTIQ+ como la existencia de nichos económicos específicos donde han logrado desarrollar carreras estables. Paralelamente, emergen aspiraciones profesionales ambiciosas que contrastan con las oportunidades actualmente disponibles, señalando un potencial de contribución social y económica que requiere mayor reconocimiento y aprovechamiento institucional.

La presente tipología clasifica las modalidades de inserción laboral en tres categorías principales: el empleo formal con sus variantes sectoriales y geográficas, el empleo informal que incluye desde emprendimientos hasta trabajos de supervivencia, y los intereses vocacionales que revelan las aspiraciones profesionales de la población. Esta clasificación permite comprender la complejidad del panorama laboral LGBTIQ+ centroamericano más allá de enfoques reduccionistas.

3.1. Perfiles de acceso en el sector formal

El sector formal presenta oportunidades diferenciadas según el país y tipo de institución, caracterizándose por empleos que requieren procesos de adaptación y negociación constante de la identidad de género en el espacio laboral. Los datos de organizaciones especializadas confirman variaciones significativas entre países: mientras Guatemala registra según Visibles que más del 40% de jóvenes LGBTIQ+ accede a empleos asalariados (Visibles Guatemala, 2021), en El Salvador solo el 24% logra contratos formales (COMCAVIS Trans, 2021).

En Guatemala, los call centers emergen como el sector más receptivo, implementando políticas de inclusión que facilitan el acceso laboral. Las empresas multinacionales y corporaciones con marcos de diversidad constituyen espacios donde las personas LGBTIQ+ logran insertarse, especialmente en roles de servicio al cliente.

Sin embargo, estas políticas frecuentemente se limitan a documentos institucionales sin traducirse en prácticas inclusivas efectivas, como evidencia el caso donde "existe la política de inclusión donde se hace saber que la empresa está comprometida... pero se queda ahí".

En El Salvador, el sector formal se caracteriza por empleos en servicios alimentarios, empresas gasíferas, telecomunicaciones y algunos espacios en el sector público. Las ofertas formales requieren adaptaciones significativas, donde las personas deben adaptarse a las reglas del trabajo incluyendo el cambio de su expresión o identidad de género (este análisis se profundiza en el análisis de las barreras del ciclo de empleabilidad).

Los procesos de selección incluyen cuestionamientos sobre documentos de identidad y exigencias específicas sobre presentación personal para acceder a ciertos puestos. COMCAVIS Trans

Tipología de la inserción laboral

documenta casos donde "chicas trans que iban con su curriculum lo presentaban y de entrada sin ver su currículum, sin saber su nombre le decían usted no. Es la negación total de la oportunidad laboral". (COMCAVIS TRANS, 2021).

En relación a las consultas realizadas, Honduras presenta el panorama más favorable en el sector público, particularmente en salud, donde profesionales LGBTIQ+ han desarrollado carreras estables de hasta 14 años en la Secretaría de Salud, trabajos temporales en prevención de VIH financiados por fondos internacionales y empleos municipales en producción agrícola. El sector privado hondureño ofrece oportunidades en restauración, tiendas de ropa y trabajos de corta duración, aunque con rotación frecuente debido a cambios administrativos.

Los sectores masculinizados como construcción y arquitectura representan nichos donde profesionales gay han logrado insertarse, enfrentando dinámicas laborales complejas que incluyen cuestionamientos directos sobre orientación sexual y ambientes laborales dominados por masculinidades tradicionales.

3.2. Perfiles de acceso al sector informal

El sector informal constituye el principal espacio de inserción laboral para la población LGBTIQ+ centroamericana, ofreciendo mayor flexibilidad identitaria, aunque frecuentemente en condiciones de inestabilidad económica. Los datos cuantitativos confirman esta tendencia: en El Salvador, el 11% accede a empleo informal y el 13% desarrolla emprendimientos propios, mientras que el 45% permanece en desempleo (COMCAVIS Trans, 2021). En Guatemala se reporta que el 5% logra desarrollar negocios propios (Visibles, 2021).

El emprendimiento propio representa una respuesta estratégica a la exclusión del sector formal, manifestándose en negocios que van desde servicios de fotocopiado e impresión hasta artesanías especializadas como floristería. Los hombres gays mostraron mayor afinidad a servicios creativos y de entretenimiento, incluyendo actividades como animación infantil que funcionan como ingresos complementarios.

El trabajo doméstico constituye una importante fuente de empleo, especialmente para mujeres lesbianas y personas trans. Esta modalidad permite cierta estabilidad mediante trabajos distribuidos en múltiples hogares durante la semana.

Los oficios técnicos, particularmente construcción y albañilería, representan áreas de interés genuino para algunas personas LGBTIQ+, aunque frecuentemente se limitan a posiciones de asistente sin oportunidades de desarrollo profesional. El trabajo de facilitación comunitaria, especialmente en programas de alfabetización, emerge como una extensión natural del activismo y la participación social.

Para las personas trans, particularmente mujeres trans, el trabajo sexual aparece como una opción de último recurso ante la exclusión sistemática de otros sectores, aunque se reconoce que no todas las personas tienen disposición o acceso a esta actividad.

Los servicios de belleza, incluyendo salones y tratamientos especializados, representan un nicho tradicional que permite cierta estabilidad económica.

El sector informal también incluye actividades de reciclaje y servicios varios, que funcionan como estrategias de supervivencia inmediata, pero con limitado potencial de crecimiento económico. Las actividades comerciales, desde venta de ropa hasta pequeños puestos en mercados, permiten mayor control sobre las condiciones laborales, aunque requieren capital inicial significativo.

3.3. Intereses laborales de la población LGBTIQ+ participante

Los intereses vocacionales de las personas LGBTIQ+ participantes del estudio, revelan aspiraciones que trascienden ampliamente las oportunidades disponibles, abarcando desde áreas técnicas y científicas hasta liderazgo social y político. Existe una marcada orientación hacia profesiones de servicio y cuidado, con particular interés en educación, salud y trabajo social.

En el área educativa, se documentan aspiraciones hacia la docencia en diversos niveles, desde educación primaria hasta enseñanza de idiomas, con casos de personas que han iniciado formación en pedagogía y lingüística aplicada. Las ciencias naturales y la investigación representan un interés particular, con proyectos que combinan formación científica y psicológica para crear propuestas educativas innovadoras, como laboratorios de ciencias en instituciones educativas.

El área de salud concentra múltiples aspiraciones, desde enfermería y medicina hasta psicología, reflejando tanto un interés genuino por el cuidado como una identificación con las necesidades específicas de la comunidad LGBTIQ+. Las personas trans expresan particular interés en especialidades que les permitan contribuir desde su experiencia vivida.

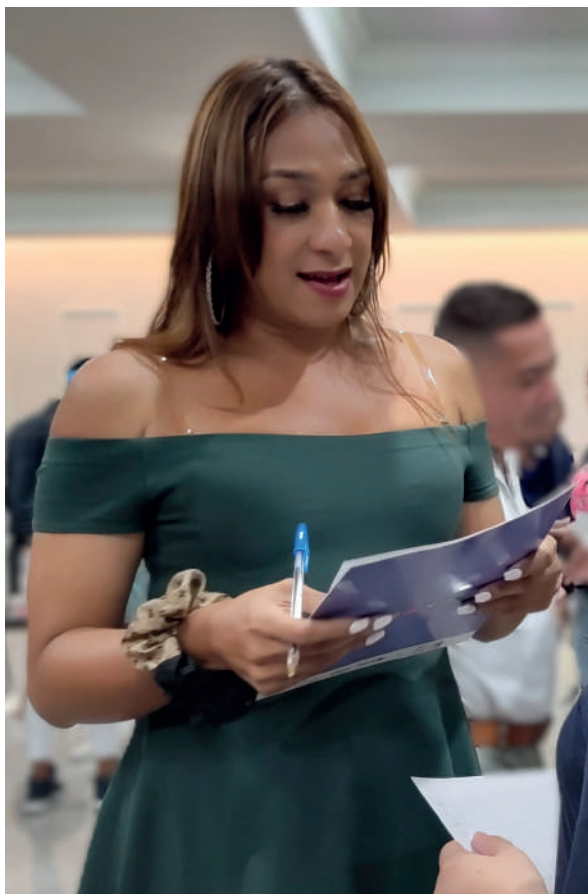
Los servicios financieros y administrativos aparecen como aspiraciones recurrentes, incluyendo posiciones en banca, gestión de agencias y servicios al cliente especializado. Para las personas migrantes LGBTIQ+, estos intereses se ven limitados por la falta de validación de títulos y certificaciones obtenidas en países de origen.

El emprendimiento no surge únicamente como respuesta a la exclusión, sino como una aspiración genuina hacia la autonomía económica. Los intereses van desde gastronomía y pastelería hasta servicios especializados como spas con enfoque inclusivo, consultorías en gestión de proyectos para ONGs y cooperación internacional.

Tipología de la inserción laboral

Las aspiraciones de liderazgo político y social son particularmente pronunciadas, incluyendo intereses en trabajo parlamentario, gestión de políticas públicas y activismo institucionalizado. Las mujeres trans expresan aspiraciones específicas hacia posiciones de liderazgo que les permitan generar oportunidades para su comunidad.

Los intereses técnicos incluyen áreas como robótica, innovación agroindustrial, desarrollo de plataformas digitales y servicios especializados que requieren certificaciones específicas. Existe una demanda expresada de formación continua y actualización profesional que permita la adaptación a mercados laborales cambiantes.

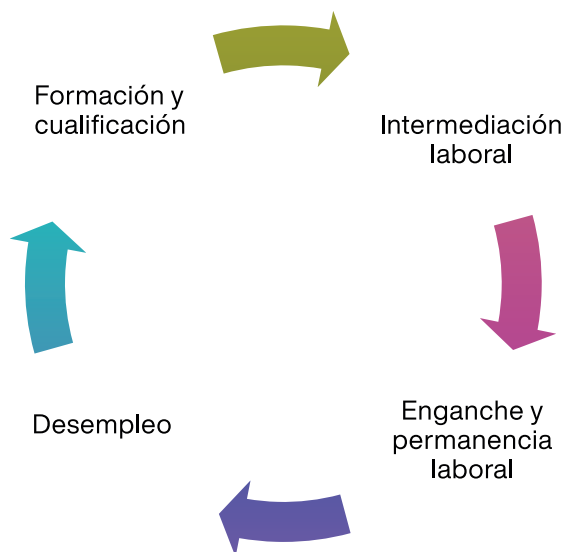


La facilitación comunitaria y la educación popular emergen como áreas de interés que combinan vocación social con experiencia vivida, representando una extensión natural del activismo hacia espacios de educación formal y no formal. Estos intereses reflejan tanto una orientación hacia el servicio comunitario como una estrategia para la transformación social desde espacios educativos.

4. Análisis de las barreras en el ciclo de empleabilidad

Este apartado toma en consideración la propuesta teórica del Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) detallado en el apartado metodológico. Este modelo, plantea en su estructura de análisis dos elementos fundamentales para analizar la empleabilidad inclusiva: a) componentes (que incluyen habilidades, competencias, orientación socio-ocupacional y gestión del talento humano); y b) los tramos de la trayectoria laboral (que incluyen la educación básica y media, la formación para el trabajo, la intermediación y el empleo). Es a partir de esta propuesta que se analizarán las barreras identificadas en cada una de las etapas del ciclo.

Análisis de las barreras



Fuente: ACDI, ANDI, Fundación Corona (2016). Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable

En este sentido, el análisis de barreras en empleabilidad para personas LGBTIQ+ revela un sistema integrado de exclusión que opera de manera diferenciada pero sistemática a lo largo de cuatro fases críticas: formación y cualificación, intermediación laboral, enganche y permanencia, y desempleo. Estas fases no constituyen etapas lineales sino un ciclo donde las barreras en una fase condicionan y amplifican las limitaciones en las fases subsiguientes.

La evidencia recogida en este informe demuestra que las personas LGBTIQ+ enfrentan una escalada de discriminación que varía según identidad de género, expresión, orientación sexual, y factores interseccionales como clase social, edad, origen étnico y condición de salud. Las mujeres trans, por ejemplo, enfrentan las barreras más severas y sistemáticas, seguidas por hombres gay con expresiones no normativas, mientras que personas que optan por invisibilizar su expresión de género pueden navegar ciertos espacios con menor discriminación visible, aunque frecuentemente a

costa de ocultar sus propias identidades y bienestar psicológico.

Las barreras identificadas operan a múltiples niveles simultáneos: estructural (marcos legales, políticas institucionales), cultural (prejuicios, estereotipos), interpersonal (discriminación directa, violencia), y personal (internalización de estigma, autoexclusión). Esta multiplicidad requiere enfoques de intervención igualmente multidimensionales que reconozcan la complejidad de los fenómenos analizados.

4.1. Barreras en la formación y cualificación

Las barreras educativas constituyen el primer y más determinante filtro de exclusión para las personas LGBTIQ+, manifestándose desde la educación básica hasta la formación técnica y superior. Estas barreras operan a múltiples niveles simultáneos: discriminación docente, violencia entre pares, políticas institucionales excluyentes, limitaciones económicas agravadas por rechazo

familiar y barreras específicas relacionadas con documentación e identidad de género.

Prácticas correctivas sistemáticas e institucionalizadas

Las personas trans enfrentan las barreras más sistemáticas y tempranas del sistema educativo. Desde la infancia, desafiar los estereotipos tradicionales de feminidad o masculinidad representan conflictos institucionales constantes. Estas barreras incluyen imposibilidad de usar nombres elegidos, acceso a espacios diferenciados por género, y exposición forzada durante trámites administrativos.

La progresión de la violencia hacia personas trans en espacios educativos tiende a intensificarse durante la adolescencia cuando la expresión de género se vuelve más visible y cuando los espacios educativos implementan mayor diferenciación por género. En Honduras, una mujer trans documenta la progresión de la violencia educativa:

Las limitaciones institucionales se intensifican durante la adolescencia cuando las instituciones educativas implementan control más estricto sobre apariencia física y comportamiento de género. Las restricciones incluyen control de longitud de cabello, uso de maquillaje, tipo de vestimenta y hasta gestualidad. En Honduras, las restricciones explícitas incluyen control de apariencia física:

"[...] al ver la expresión femenina... empiezan todas esas barreras porque ya he tenido compañeras que han tenido estas limitantes... Tú no puedes venir con el pelo largo.

Tú no puedes cortarte el cabello. Tú no puedes traer maquillaje" (mujer trans, taller Tegucigalpa, Honduras).

En cuanto a la formación técnica y profesional, también se presenta barreras durante las prácticas profesionales que se realizan como parte de la formación técnica en algunos niveles de educación media o en la trayectoria universitaria. En El Salvador, por ejemplo, se documentaron casos vinculados a la deserción escolar a consecuencia de esta discriminación.

"cuando se acercan las prácticas [te dicen que] tenés que cortarte el pelo, tenés que dejar de maquillarte, tenés que empezar a actuar un poquito diferente, más hombrecito... por ese tipo de situaciones yo empecé como a decepcionarme y abandoné la carrera" (hombre gay, taller Santa Ana, El Salvador).

Las consultas realizadas también revelan intentos institucionales de modificación forzada de características de género que van más allá de políticas institucionales. Una mujer trans relata:

"me decía, 'vení, me dijo, ¿por qué hablas así?' 'Es que así hablo.' [...] 'Te venís temprano a las 11 de la mañana antes de que entremos a clase y vamos a hacer una carga de limón con sal. Para que esa voz se [te] haga aguda como hombre'" (mujer trans, taller San Miguel, El Salvador).

Estas prácticas incluyen también control de vestimenta, gestualidad y comportamiento, sugiriendo prácticas violentas que tienden normalizarse. En Honduras, la corrección se extiende a aspectos básicos de expresión:

Análisis de las barreras

"[...] siéntese bien, usted es un niño, usted lo tiene que adaptar de esa manera, cómpórtese, no hable así, solo las niñas pueden usar ese color" (hombre bisexual, taller Choluteca, Honduras).

La violencia correctiva no se limita a intervenciones verbales, sino que puede incluir humillación pública y aislamiento social sistemático dentro de las instituciones educativas.

Violencia entre pares y clima escolar hostil

La violencia en espacios educativos hacia personas LGBTIQ+ no es incidental sino sistemática, operando como un mecanismo no oficial pero efectivo de expulsión que libera a las instituciones educativas de la responsabilidad de desarrollar enfoques inclusivos. Esta violencia incluye agresión física, acoso psicológico, humillación pública y aislamiento social, frecuentemente con tolerancia o complicidad institucional.

Las instituciones educativas frecuentemente interpretan la presencia de estudiantes LGBTIQ+ como "problemática" que debe ser "gestionada" más que como diversidad que debe ser incluida. Esta interpretación lleva a estrategias institucionales que van desde ignorar sistemáticamente la violencia hasta participar activamente en procesos de corrección forzada.

En Guatemala, los testimonios revelan escalada de violencia que puede incluir componentes de acoso sexual: "sí, sufrí de acoso por mi orientación sexual... había como dos compañeritos que me hacían mucho bullying, en específico por eso... llegaban a veces al punto de acoso sexual" (hombre gay, taller Guatemala).

En Honduras, la violencia escolar documentada incluye tanto agresión física como psicológica: "Más que todo el bullying, eso sí existe en la escuela. El bullying de los compañeros y a veces hasta de los maestros" (hombre gay, taller Tegucigalpa, Honduras). Esta violencia frecuentemente cuenta con tolerancia o complicidad docente, creando ambientes educativos sistemáticamente hostiles.

La violencia entre pares se intensifica durante la adolescencia y puede incluir agresiones sexuales, particularmente hacia mujeres trans y hombres gay con expresiones no normativas. Esta violencia tiene efectos acumulativos que impactan la salud mental y el rendimiento académico.

Discriminación docente diferenciada por expresión de género

La discriminación por parte del personal docente hacia estudiantes LGBTIQ+ opera frecuentemente como política institucional no escrita que se transmite a través de cultura organizacional más que de normativas explícitas.



Esta discriminación incluye desde microagresiones constantes hasta exclusión activa de oportunidades académicas.

Las personas trans reportan hostigamiento sistemático que incluye cuestionamiento público de su identidad, referencia forzada por nombres legales, y exclusión de actividades grupales. En Honduras, esto se documenta como:

"Yo persona trans tuve una barrera al estudiar, porque los consejeros me hostigaban mucho. Hay maestros muy homofóbicos, más el bullying de mis compañeros" (mujer trans, taller Tegucigalpa, Honduras).

Para hombres gay con expresiones no normativas, la discriminación docente frecuentemente toma la forma de desaliento sistemático en carreras tradicionalmente masculinizadas. Los docentes pueden utilizar estrategias sutiles como asignación de calificaciones más bajas, exclusión de oportunidades de liderazgo, o comentarios despectivos que socavan la confianza académica:

"[...] perdiendo mi tiempo, voy a estudiar 3 años a dejar, mi físico y mi cansancio moral, espiritual y psicológico en una carrera en donde no, no me va a servir" (hombre gay, taller Guatemala).

Por su parte, las personas bisexuales enfrentan formas más sutiles de discriminación, frecuentemente relacionadas con invisibilización o cuestionamiento de la legitimidad de su orientación sexual, particularmente en contextos educativos conservadores.

Exclusión familiar y limitaciones económicas

Las barreras educativas para personas LGBTIQ+ se intensifican dramáticamente cuando la discriminación familiar se intersecta con factores socioeconómicos, creando una espiral de exclusión que comienza en la infancia y se perpetúa a lo largo de la trayectoria educativa. Esta intersección opera de manera diferenciada según la clase social de origen, pero sus efectos son particularmente devastadores para familias de escasos recursos donde la educación ya representa un esfuerzo económico significativo.

La revelación o descubrimiento de la orientación sexual o identidad de género frecuentemente resulta en expulsión del hogar familiar, cortando abruptamente el acceso a recursos económicos básicos para continuar estudios. Esta expulsión no siempre es física; puede manifestarse como retirada gradual del apoyo económico, emocional y logístico que hace insostenible la permanencia educativa.

Para personas LGBTIQ+ en contextos de pobreza, la intersección entre orientación sexual y limitaciones económicas fuerza una entrada temprana al mercado laboral. Las barreras económicas incluyen desde costos básicos como uniformes, materiales escolares y transporte, hasta gastos de alimentación que se vuelven inaccesibles cuando se pierde el apoyo familiar.

Análisis de las barreras

La situación se agrava cuando la orientación sexual o identidad de género genera rechazo familiar que se traduce en retiro deliberado de apoyo económico como forma de castigo o intento de corrección.

"[...] por la misma parte económica no terminé mi carrera... por la misma situación de mi inclinación sexual a veces se me limitó pues, [incluyendo] la parte esa de trabajar" (hombre gay, taller Tegucigalpa, Honduras).

Las mujeres trans enfrentan la intersección más severa entre rechazo familiar y limitaciones económicas. La visibilidad temprana de su identidad de género genera conflictos familiares que resultan en expulsión del hogar durante la adolescencia, período crítico para completar educación secundaria. Sin recursos familiares ni redes de apoyo alternativas, frecuentemente recurren a trabajo sexual como única opción de supervivencia, lo que imposibilita retorno posterior a educación formal.

Los hombres gays con expresiones no normativas experimentan rechazo familiar gradual que puede manifestarse como condicionamiento del apoyo económico a modificación de comportamiento. Las familias pueden mantener apoyo económico mínimo mientras exigen ocultamiento o corrección de expresión de género, creando tensión constante entre supervivencia económica y autenticidad personal.

Las personas bisexuales enfrentan formas específicas de violencia familiar relacionadas con negación de su orientación sexual. Las familias pueden interpretar la bisexualidad como

"confusión" o "experimentación" y mantener apoyo económico condicionado a relaciones heterosexuales exclusivas, limitando libertad personal y generando estrés psicológico que afecta rendimiento académico.

Deficiencias sistémicas que afectan diferencialmente a población LGBTIQ+

Los perfiles expertos consultados para este estudio, identifican limitaciones estructurales del sistema educativo regional que afectan a toda la población pero que se intensifican exponencialmente para personas LGBTIQ+. El enfoque educativo predominante se caracteriza por "una entrega de temas, conocimientos, conceptos y muy poco de hacer andar las habilidades de análisis, resolución de problemas, la creatividad, la innovación" (Claudia Díaz, especialista en empleo juvenil, El Salvador).

Para personas LGBTIQ+, estas deficiencias se combinan con ambientes sistemáticamente hostiles que limitan aún más las oportunidades de desarrollo de habilidades críticas para empleabilidad futura. La ausencia de educación en derechos humanos, diversidad sexual y de género, y resolución de conflictos perpetúa ciclos de discriminación y violencia.

El modelo educativo regional mantiene enfoques segregacionistas que normalizan la exclusión de poblaciones consideradas "diferentes". Como documenta un especialista: "con la población con discapacidad, en primer lugar, es que la educación está segregada... nosotros tenemos escuelas de educación especial" (Rodrigo Cuadra, especialista en diseño curricular, El Salvador).

Este modelo se replica informalmente para otras poblaciones, incluyendo a personas LGBTIQ+, que son sistemáticamente excluidas o segregadas dentro de instituciones educativas regulares.

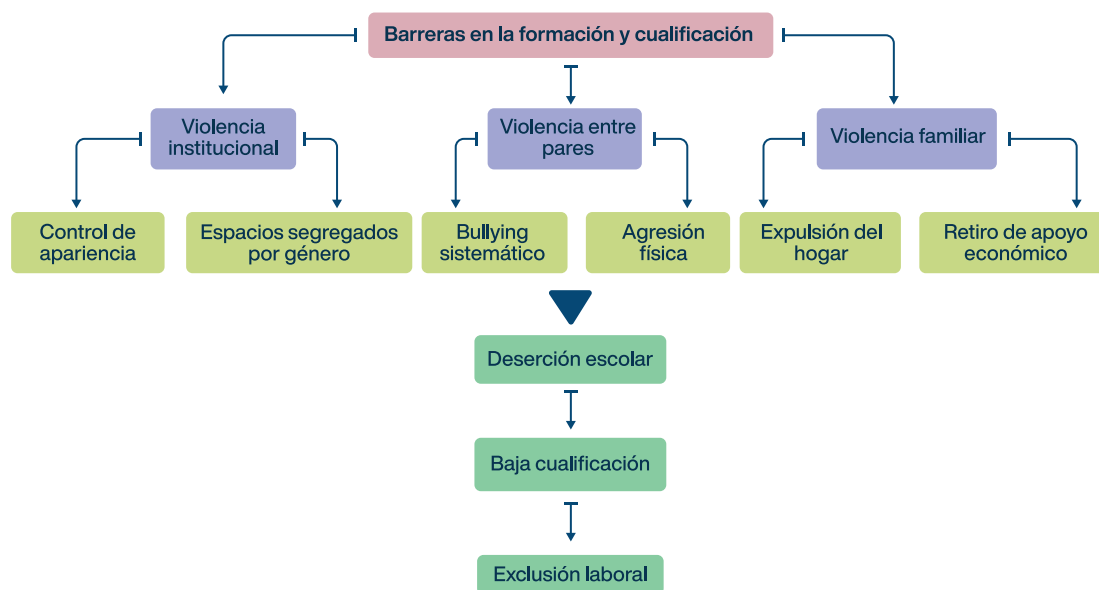
Patrón identificado: la interacción de barreras institucionales, interpersonales y económicas en el proceso de formación y cualificación

La Figura 1 revela que las personas LGBTIQ+ no abandonan la educación por una barrera aislada, sino por la confluencia simultánea de múltiples formas de exclusión. El mapa evidencia tres dimensiones de presión que operan conjuntamente: las políticas institucionales excluyentes, la violencia entre pares, y las limitaciones económicas agravadas por rechazo familiar.

La característica central de este patrón es el efecto de refuerzo mutuo entre estas dimensiones. Cuando una persona trans enfrenta rechazo familiar, se incrementa su vulnerabilidad al acoso escolar debido a la ausencia de redes de apoyo. Cuando experimenta discriminación docente, se legitima la violencia de sus compañeros. Cuando la familia retira el soporte económico, la permanencia educativa se torna materialmente imposible.

El mapa demuestra que la intervención fragmentada es insuficiente. Una persona puede resistir el rechazo familiar o la discriminación escolar de manera aislada, pero la convergencia de estas presiones genera una situación estructuralmente insostenible.

Figura 1: Barreras en formación y cualificación para personas LGBTIQ+



Fuente: Elaboración propia con base en hallazgos del estudio.

Análisis de las barreras

4.2. Barreras en el ciclo de intermediación laboral

La intermediación laboral representa un momento crítico en el ciclo de empleabilidad donde las personas LGBTIQ+ enfrentan barreras sistemáticas que se manifiestan de forma diferenciada según su identidad de género, expresión y orientación sexual. El análisis de las experiencias compartidas en los tres países del estudio revela patrones de discriminación que operan desde el primer contacto con potenciales empleadores hasta la decisión final de contratación.

La violencia simbólica en los procesos de selección

Durante la fase de búsqueda activa de empleo, la visibilidad de la identidad de género emerge como el principal factor que determina el nivel de discriminación experimentado. Las mujeres trans enfrentan las barreras más inmediatas y explícitas, siendo descartadas de forma instantánea cuando existe incongruencia entre su expresión de género y sus documentos de identidad. Como relata una participante:

"He ido a varias entrevistas de trabajo y he pasado todos los filtros, pero a la hora de ser contratada... solo ve[n] mi apariencia femenina y me descart[an]" (mujer trans, entrevista, Honduras)

Esta experiencia se replica sistemáticamente en los tres países, aunque con matices específicos. En Guatemala, la discriminación hacia mujeres trans se agudiza cuando se intersecta con el estatus migratorio, mientras que en El Salvador se evidencian exigencias explícitas de modificación de la apariencia como requisito previo para la contratación. Una de las experiencias que describe estas prácticas discriminatorias está vinculada a un proceso de selección con una empresa salvadoreña:

Esta experiencia se replica sistemáticamente en los tres países, aunque con matices específicos. En Guatemala, la discriminación hacia mujeres trans se agudiza cuando se intersecta con el estatus migratorio, mientras que en El Salvador se evidencian exigencias explícitas de modificación de la apariencia como requisito previo para la contratación. Una de las experiencias que describe estas prácticas discriminatorias está vinculada a un proceso de selección con una empresa salvadoreña:

"Creo que es una empresa bien reconocida por todas y todas. Y entonces por vestirme así no me lo quisieron dar y lo peor que me hicieron que me sometiera al examen a la prueba que le hacen a uno ahí y todo. Salí excelente y a la hora las horas que me entrevistaron, me dijeron de que tenés que venir arregladita, me dijeron. ¿Cómo arregladita? Le dije, "Sí, yo ando arreglado.", le dije yo. No ando la ropa sucia, ando bien. Arregladita me refiero, me dijo la mujer. "A que vengas pintada.", me dijo. Y que te pongas una falda o una blusa, pero es que yo no uso, le dije. Sí, pero entonces no no te vamos a dar el trabajo, le dije. ¿Y por qué si yo he salido excelente, le dije? Porque no queremos personas así, me dijo. O te voy a decir una cosa, lo que podés hacer esto, si de de verdad querés entrar aquí, me que me llevara una pintura, sombra y todo en una bolsa y una falda y

una blusa y que me fuera a cambiar al baño porque para que me viera la psicóloga, me dijo, "¿Qué ella me iba a entrevistar?" Y que después me podía volver a vestir así. Y yo le dije, "No." le dije, "No puedo hacer eso porque no tengo le dije." (hombre trans, participante de taller San Salvador, El Salvador).

Los procesos de intermediación laboral están permeados por formas de violencia simbólica que, aunque aparentemente sutiles, generan impactos profundos en la dignidad y bienestar psicológico de las personas LGBTIQ+. Esta violencia se manifiesta a través de prácticas normalizadas que vulneran la privacidad y autonomía de las personas candidatas.

El uso obligatorio de nombres legales que no corresponden con la identidad de género constituye una primera forma de violencia que marca todo el proceso. A esto se suman las preguntas invasivas sobre la vida íntima que trascienden cualquier evaluación legítima de competencias laborales:

"A veces hasta se le pregunta, ¿usted ha tenido relaciones con otro hombre? Y uno queda como que contesta o no contesta. Pero la necesidad a veces del trabajo uno tiene que mentir" (hombre bisexual, entrevista, Honduras)

Adicionalmente, los comentarios aparentemente "constructivos" sobre modificaciones necesarias en la apariencia o comportamiento constituyen formas de violencia que comunican un mensaje claro: la identidad auténtica de la persona no es aceptable en el espacio laboral. Un participante salvadoreño describe estos "comentarios capciosos" que condicionan la contratación a cambios en la expresión de género:

Estas prácticas, lejos de ser incidentes aislados, conforman un patrón sistemático de violencia simbólica que opera para disciplinar los cuerpos y expresiones que se desvían de las normas de género hegemónicas.

Los procesos de selección también revelan otros mecanismos de discriminación que van más allá del rechazo directo. Los hombres gays con expresiones de género no normativas experimentan un patrón particular donde pueden acceder a entrevistas iniciales, pero son sistemáticamente descartados en encuentros presenciales. Un participante describe vívidamente esta dinámica:

"ven mi perfil y cuando me escuchan hablar o ven mi manera de comportarme, completamente me han descartado. Una vez incluso tiraron el mi CV directamente a la basura" (hombre gay, taller Guatemala)

Esta discriminación se manifiesta también a través de preguntas invasivas durante las entrevistas que vulneran la privacidad y dignidad de las personas. Como relata un entrevistado:

"te llegan a preguntas ya muy directas. ¿Y qué te gustan de los hombres? ¿Y qué te gusta el físico, la cara? O sea, cosas así ya íntimas que yo no tengo por qué decírselas a nadie" (hombre gay, entrevista, Honduras)

La situación económica y social en la búsqueda de empleo

Un aspecto frecuentemente invisibilizado en los análisis sobre discriminación laboral es el costo económico que implica la búsqueda de empleo para las personas LGBTIQ+.

Análisis de las barreras

Estos costos no se distribuyen equitativamente, sino que impactan de manera diferenciada según el acceso económico y social de ciertos perfiles.

Las personas LGBTIQ+ deben invertir recursos significativos en cada intento de inserción laboral: transporte hacia lugares de entrevista, vestimenta que se ajuste a expectativas de género normativas, impresión de documentos, acceso a internet para aplicaciones en línea, y en muchos casos, modificaciones temporales en su presentación personal. Estos gastos se realizan con la consciencia de que la probabilidad de rechazo es mayor que otros perfiles de personas cis heteronormadas quienes avanzan con mayor ventaja en los procesos de intermediación laboral.

Para quienes provienen de contextos socioeconómicos vulnerables, cada proceso de selección fallido representa una inversión significativa de recursos escasos. Como señala un participante salvadoreño, existe una percepción social errónea de que las personas LGBTIQ+ "no quieren trabajar", sin comprender el costo económico y emocional que implica exponerse repetidamente a procesos discriminatorios.

Esta dimensión económica de la discriminación genera un ciclo de exclusión donde las personas con menos recursos tienen menos oportunidades de intentar múltiples procesos de selección, limitando aún más sus posibilidades de inserción laboral formal.

Segregación ocupacional de perfiles LGBTIQ+

Los resultados de este estudio revelan una tendencia hacia la concentración de personas LGBTIQ+ en sectores laborales específicos, particularmente en el rubro de call centers. Esta aparente apertura merece un análisis crítico que trascienda la celebración superficial de espacios "inclusivos" y que podría profundizarse en estudios posteriores.

Los call centers emergen consistentemente en las narrativas como espacios donde las personas LGBTIQ+ encuentran menor hostilidad. Una mujer trans hondureña describe estos espacios como más "humanos", contrastando marcadamente con sus experiencias en otros sectores. Sin embargo, esta concentración sectorial plantea interrogantes sobre las dinámicas de segregación ocupacional.

La problemática radica en que cuando ciertos sectores se convierten en los únicos espacios laborales accesibles para las personas LGBTIQ+, se configura una forma de segregación que, aunque menos violenta que la exclusión total, limita significativamente las opciones de desarrollo profesional y movilidad social. Algunas de estas segregaciones podrían implicar que las personas LGBTIQ+ se vinculen a rubros con salarios relativamente bajos, alta rotación laboral, limitadas oportunidades de ascenso o que requieran ciertas cualificaciones que como ya se ha planteado en el apartado anterior, son en su mayoría inviables para esta población, ya que requieren por ejemplo, el dominio de un segundo idioma en una población que no logra completar su ciclo de formación y cualificación.

Además, esta dinámica también perpetúa la idea de que existen trabajos "apropiados" para personas LGBTIQ+, reforzando estereotipos y limitando su acceso a profesiones en sectores como la educación, la salud, o la administración pública, donde podrían aportar significativamente, pero que en la práctica enfrentan barreras más rígidas.

Invisibilización de la discriminación por parte de las empresas

Las entrevistas con representantes del sector empresarial revelan una comprensión limitada de las barreras que enfrentan las personas LGBTIQ+. Mientras algunas empresas reconocen la existencia de prejuicios, tienden a minimizar su impacto o a trasladar la responsabilidad a las propias personas discriminadas.

A su vez, las empresas desarrollan un discurso donde la orientación sexual e identidad de género se presentan como irrelevantes para los procesos de selección, creando una falsa sensación de inclusión. Como expresó una representante empresarial:

"nosotros no, para nada le hemos puesto atención la orientación sexual de las personas que aplican, sino que nos interesa sus competencias, su su interés, su actitud, su entusiasmo, pero sí hemos tenido personas de la población y no es algo que ni siquiera preguntamos" (Entrevista al sector empresarial, El Salvador)

No obstante, la evidencia presentada en este estudio muestra que ese discurso no es aplicable en la práctica. La negación sistemática de la diversidad como factor relevante no elimina los sesgos en los

procesos de intermediación o cualquier otro momento del ciclo de la empleabilidad, sino que los hace menos visibles y, por tanto, más difíciles de combatir. Como señala una especialista en empleabilidad:

"lamentablemente existen todavía los prejuicios dentro de las empresas para poder hacer contrataciones. Solo he conocido un par de empresas que son muy abiertas en poder contratar por las competencias de las personas" (Entrevista a especialista en empleabilidad, Guatemala)

Las empresas de consultoría y reclutamiento masivo se convierten en actores clave que externalizan y, paradójicamente, profesionalizan la discriminación. Una reclutadora hondureña reveló cómo operan estos procesos de selección aparentemente objetivos:

"Una empresa debería hacer un levantamiento organizacional o un diagnóstico organizacional que puntee o que dé prioridad a ciertas características de la cultura organizacional que se vuelven importantes para que haya compatibilidad entre el aplicante y el empleador" (Entrevista al sector empresarial, Honduras)

Esta "compatibilidad cultural" sería positiva en tanto las empresas generaran políticas inclusivas o que los marcos normativos de los países en referencia fueran lo suficientemente sólidos para permear el contexto empresarial desde un enfoque de protección de derechos. Sin embargo, la práctica empresarial en la región está muy lejos de esos cometidos. Por lo que, este tipo de filtro lo que genera es un rechazo sistemático a candidaturas LGBTIQ+ sin aludir

Análisis de las barreras

explícitamente a su identidad, legitimando las dinámicas de discriminación.

En este sentido, cuando las empresas reconocen características específicas de las personas LGBTIQ+, lo hacen a través de estereotipos, identificados como "positivos" según las empresas, pero que en la práctica funcionan como un mecanismo que limita las oportunidades de desarrollo profesional mientras aparenta reconocer fortalezas específicas. Esta segregación ocupacional basada en prejuicios y estereotipos de género se presenta como una optimización de recursos humanos fundamentada en características "naturales" de ciertos grupos. En este sentido, las tareas de cuidado serán orientadas a mujeres o a hombres gay con una expresión de género femenina.

"[...] cuando aplican a áreas como de enfermería, ellos tienen tienden a tener un mejor desempeño, un mejor cuidado, digamos, de la persona, porque ellos están más orientados a la persona. Si yo los envío a un puesto de trabajo donde hay más abstracción, entonces a ellos se les vuelve un poco más complejo" (Entrevista al sector empresarial, Honduras)

Finalmente, cuando se enfrentan a situaciones que requieren adaptaciones específicas, particularmente con personas trans, las empresas recurren a la rigidez legal como último bastión de justificación:

"[...] si yo soy Antonia Castillo [nombre ficticio para resguardar la identidad de la persona informante], pero luego diciéndole, pero yo quiero que me digan

Eric porque soy Eric. Qué pena, el DUI dice Antonia. O sea, nos tenemos que apegar a ley". (Entrevista al sector empresarial, Guatemala)

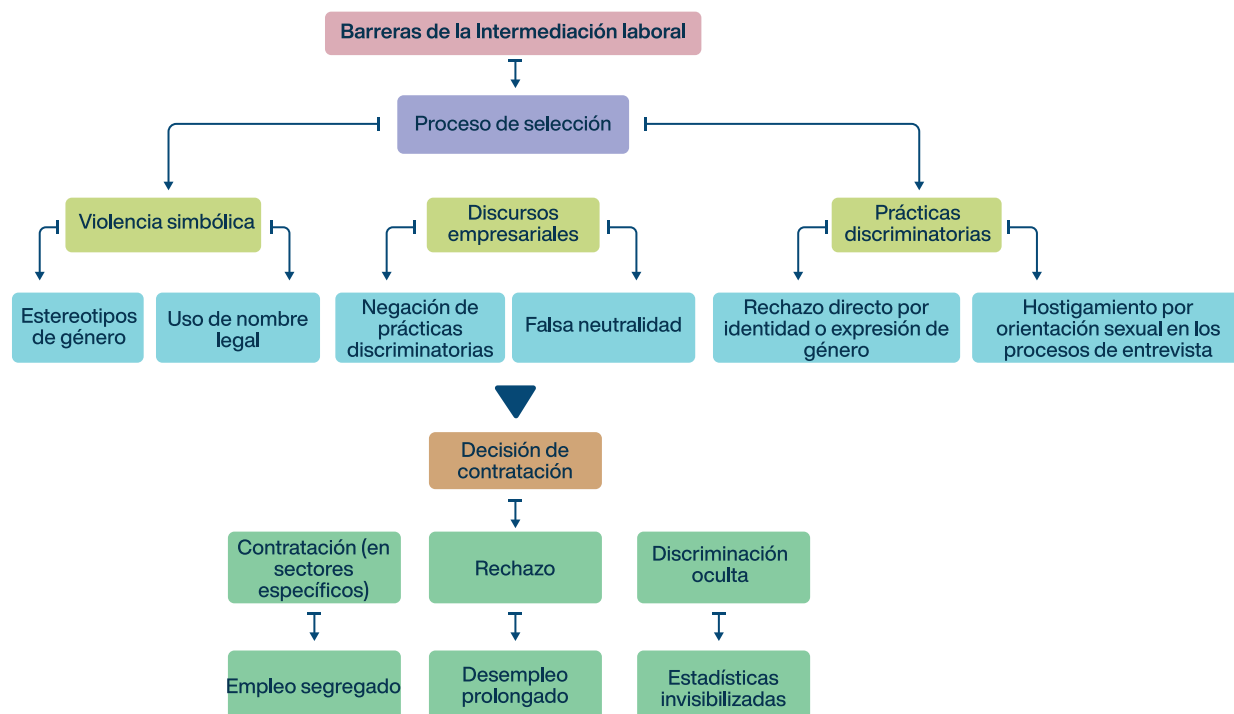
Esta estrategia además de discriminatoria, pone de manifiesto una violación sistemática del derecho a la identidad trans, como una de las más grandes barreras que invisibilizan toda la violencia estructural que permea los procesos de inserción laboral contra esta población.

Patrón identificado: la discriminación a partir de filtros en los procesos de intermediación laboral

La Figura 2 documenta cómo el acceso al empleo opera mediante filtros discriminatorios secuenciales que eliminan candidatos LGBTIQ+ en diferentes momentos del proceso de selección. El patrón revela una sofisticación creciente en las formas de exclusión laboral.

El mapa evidencia que ciertos perfiles LGBTIQ+ pueden superar las etapas iniciales (revisión curricular, contacto telefónico), pero son sistemáticamente descartadas durante la evaluación presencial. Otros perfiles enfrentan rechazo inmediato cuando existe incongruencia entre expresión de género y documentación oficial.

Las empresas han desarrollado mecanismos indirectos de exclusión que utilizan justificaciones aparentemente técnicas, por ejemplo, las "necesidades de mejora en presentación personal". Esta práctica hace que la discriminación sea más difícil de identificar y combatir, manteniendo su efectividad en el sistema laboral formal.

Figura 2: Barreras en la intermediación laboral para personas LGBTIQ+

Fuente: Elaboración propia con base en hallazgos del estudio.

4.3. Barreras en el enganche y permanencia

Una vez que algunos perfiles LGBTIQ+ logran sobreponerse a las dos primeras barreras del ciclo de empleabilidad e ingresan al mercado laboral formal, atraviesan violencias ya recurrentes de otros trayectos o nuevas formas de violencia que se agudizan en entornos claramente excluyentes y discriminatorios que van desde la segregación laboral hasta la violencia sistemática, algunas de las cuales son justificadas desde el discurso empresarial como prácticas afirmativas de la "gestión de la diversidad" o "políticas empresariales". Es decir, para garantizar protección a una persona LGBTIQ+, la empresa se permite segregar o aislar su trabajo a una persona para evitar conflictos con estos perfiles, tal como se señala en los siguientes apartados.

Ocultar la diversidad como estrategia de "inclusión"

Una de las prácticas más comunes que enfrentan las personas LGBTIQ+ es ser relegadas a espacios "no visibles" dentro de las empresas. Esta segregación se presenta como una oportunidad laboral, pero en realidad es una forma sofisticada de discriminación que mantiene la exclusión mientras aparenta inclusión.

Las mujeres trans son particularmente afectadas por esta práctica:

"me dieron la oportunidad de trabajar, pero que me tenían en un lugar no visible. Porque obviamente empezaba mi transición y pues miraban el bien afeminado... me dieron en un área de un almacén" (mujer trans, taller Tegucigalpa, Honduras).

Análisis de las barreras

Esta segregación puede intensificarse hasta convertirse en prohibiciones explícitas:

"no podía salir al piso de producción, porque yo salía... Yo abrí esa puerta y comenzaba... me hacían un escándalo porque la mariquita había salido"

Esta práctica revela una lógica empresarial profundamente problemática: la diversidad se tolera únicamente mientras permanezca invisible para clientes y personal considerado "normal". Las empresas mantienen narrativas de inclusión mientras implementan políticas que efectivamente ocultan la diversidad de la vista pública.

"[...] El problema fue cuando cambiaron al gerente. Él es un hombre homofóbico y me hacía ataques indirectos, o sea, a mí nunca de frente me me dijo algo, o sea, nunca. Porque él es tan cobarde que se lo decía así que empezaba con uno, empezaba con otro, y cuando yo lo quería confrontar me decía que no, que no me echaba [...] Él siempre trataba de humillarme frente de mis compañeros. Me llamaba por mi nombre del dui. Entonces, yo así lo dejé. Ahí trabajé año y medio. Ahí me despidieron injustificadamente." (mujer trans, participante taller Santa Ana, El Salvador)

Esta violencia simbólica no solo afecta a la persona trans directamente, sino que también establece límites claros para todo el personal sobre qué tipo de inclusión es aceptable y cuál no. Los sistemas administrativos, nóminas y comunicaciones internas mantienen esta violencia como "política empresarial", justificada a través de argumentos legales que ocultan su naturaleza discriminatoria, tal como se analizó en el apartado anterior respecto a la intermediación laboral. Es decir que esa práctica violenta se sigue reproduciendo sistemáticamente.

Este tipo de segregación no solo limita las oportunidades de crecimiento profesional, sino que también envía un mensaje claro sobre los límites de la tolerancia institucional. La empresa puede reclamar compromiso con la diversidad mientras mantiene jerarquías discriminatorias intactas.

La violencia del nombre legal

Una de las formas más devastadoras de violencia institucional hacia las personas trans es el uso forzado de sus nombres legales. Esta práctica opera como un recordatorio diario de la negación de su identidad de género y se utiliza deliberadamente como herramienta de humillación.

Experiencias de explotación laboral

Las personas LGBTIQ+ reportan sistemáticamente ser asignadas múltiples responsabilidades sin compensación proporcional. Los empleadores aprovechan su mayor vulnerabilidad laboral y el temor a perder el empleo para extraer trabajo adicional sin compensación.

"ya era como discriminación porque hablando vulgarmente el culerito él tiene que hacer esto, el culerito tiene que hacer el otro... eras el que tenías que hacerlo todo. Y con el mismo salario" (hombre bisexual, taller Choluteca, Honduras).

Esta explotación diferenciada revela cómo la discriminación puede disfrazarse como "reconocimiento de capacidades" mientras constituye abuso laboral sistemático. Los empleadores aprovechan la vulnerabilidad de las personas LGBTIQ+ para extraer trabajo adicional sin compensación, sabiendo que estas personas tienen opciones laborales más limitadas.

En Guatemala, esta explotación puede ser extrema: "yo tenía tres puestos... tenía cuatro puestos. Y ellos sabían que yo tenía la capacidad de hacer esos cuatro trabajos... 'Yo sé que ustedes se están ahorrando tres puestos conmigo'" (hombre gay, taller Guatemala).

Violencia laboral escalada y acoso sistemático

La violencia en espacios laborales hacia personas LGBTIQ+ incluye tanto acoso sexual como intimidación psicológica diseñada para forzar abandono voluntario, evitando así responsabilidades legales asociadas con despidos discriminatorios. En Honduras se documenta acoso jerárquico sistemático: "Acoso jerárquico de género, un jefe me amenazaba permanentemente con despedirme por no quedarme callada. Compañeras de trabajo me decían que todas me gustaban, me aislaron" (mujer lesbiana, taller Tegucigalpa, Honduras).

Para hombres gay, la violencia puede incluir acoso sexual explícito que aprovecha estereotipos sobre masculinidad y sexualidad: "*había un chef... empezó a acosarme mucho... 'Ah, ya viene la gaviota'... era muy abusivo*" (hombre gay, taller Guatemala). Este tipo de acoso revela cómo los estereotipos sobre orientación sexual se utilizan para justificar violencia sexual.

La intimidación puede escalar hasta amenazas físicas que se extienden fuera del espacio laboral:

"Un supervisor... me amenazó tanto dentro de la empresa y como le jalaron los aires, allá estuvo afuera bien feo. Sentí que mi vida corrió peligro" (hombre bisexual, taller Choluteca, Honduras).

Esta escalada demuestra cómo la violencia laboral puede convertirse en amenaza existencial.

Exigencias de masculinidad normativa como condición de crecimiento

Los hombres gays con expresiones no normativas enfrentan exigencias explícitas de modificación de comportamiento como condición para acceder a oportunidades de crecimiento profesional: "*necesito que asumas este puesto, pero que te comportes como hombre, pero sin perder tu frío*" (hombre gay, taller de consulta Guatemala).

Esta exigencia revela concepciones empresariales profundamente arraigadas que asocian masculinidad tradicional con competencia profesional y liderazgo. Las oportunidades de crecimiento se condicionan a conformidad con estereotipos de género que no tienen relación con competencias profesionales.

Para personas de género fluido o no binario, la ridiculización se vuelve cotidiana: "*me limitan mucho, me hasta cierto punto me ridiculizan la forma en la que yo me expreso [...] por vestirme como yo quiero, por tal vez solo llevar pitada las uñas*" (persona de género fluido, taller de consulta Guatemala).

Análisis de las barreras

Esta ridiculización constante crea ambientes laborales hostiles que afectan el desarrollo de las actividades asignadas y genera un impacto emocional.

Acoso sexual a mujeres

Las mujeres bisexuales enfrentan formas específicas de acoso basadas en fantasías sexuales masculinas que las reducen a objetos sexuales y limitan sus oportunidades de desarrollo profesional:

"he sufrido acoso por el hecho de ser mujer y que para contratarme debía ofrecer algo a cambio insinuando temas sexuales para poder obtener el empleo [...] 'me gustaría que hagamos un trio, me encanta ver a las mujeres tocarse'" (mujer bisexual, taller Tegucigalpa, Honduras).

Esta práctica de acoso sexual no se limita a comentarios, sino que puede extenderse a condicionamiento explícito del empleo a favores sexuales, constituyendo chantaje sexual sistemático. Para hombres gay, el acoso toma formas diferentes pero igualmente problemáticas:

"en mi trabajo soy la única persona gay, entonces me siento un po un poquito acosado porque ya sea que lo hagan da pura gana de molestar o por broma me cuestionan mucho el por qué soy gay" (hombre gay, taller Guatemala).

Patrón identificado: prácticas empresariales que generan una inclusión condicionada

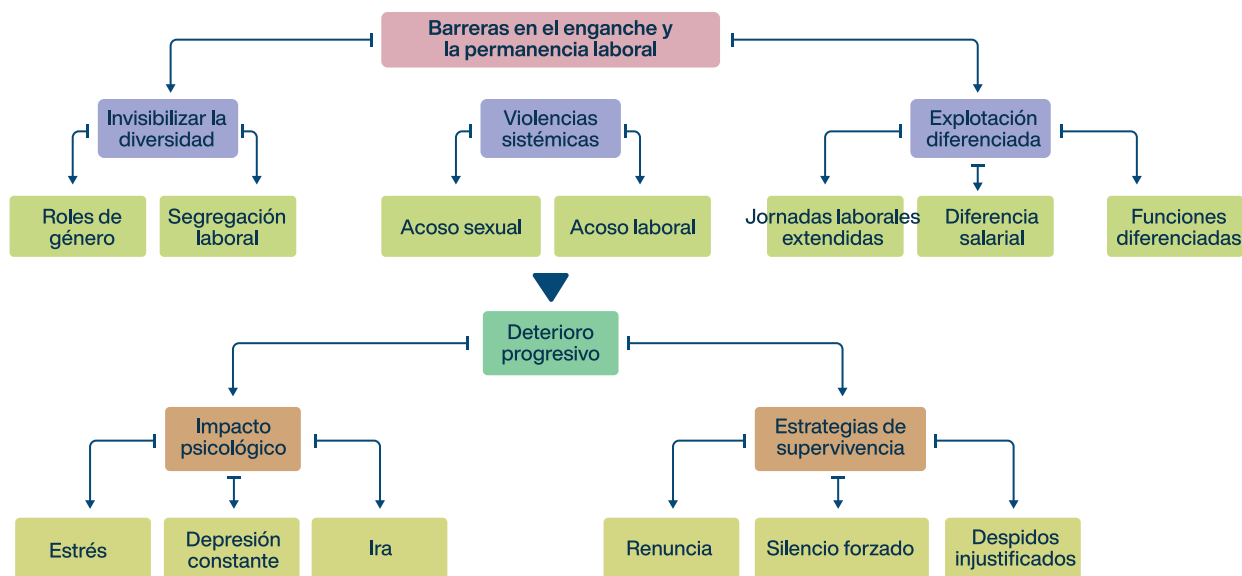
La Figura 3 documenta que el acceso al empleo formal no garantiza condiciones laborales equitativas para las personas

LGBTIQ+. El patrón central revela una inclusión condicionada que opera bajo términos específicos de subordinación.

Esta aparente inclusión se manifiesta mediante múltiples estrategias organizacionales: relegación a espacios no visibles para clientes, asignación de cargas laborales desproporcionadas sin compensación diferencial, y exigencias de modificación comportamental como condición de permanencia y crecimiento profesional.



El esquema presentado evidencia un proceso de deterioro progresivo donde las condiciones iniciales de empleo se degradan sistemáticamente. Lo que inicialmente puede percibirse como una oportunidad laboral, evoluciona hacia experiencias de explotación diferenciada que generan agotamiento psicológico y eventual abandono del empleo. Este patrón sugiere que las empresas mantienen narrativas de diversidad mientras implementan prácticas que efectivamente limitan la permanencia y desarrollo profesional de personas LGBTIQ+.

Figura 3: Barreras en el enganche y permanencia laboral de personas LGBTIQ+

Fuente: Elaboración propia con base en hallazgos del estudio.

4.4. Barreras en el desempleo

La experiencia del desempleo para las personas LGBTIQ+ no constituye simplemente una fase transitoria entre empleos, sino que se configura como un estado de vulnerabilidad prolongada. El análisis de los testimonios recogidos en los talleres de consulta revela que el desempleo opera como un espacio donde convergen y se intensifican diversas formas de discriminación, creando ciclos de precariedad que van más allá de la falta de ingresos económicos.

Una de las características de este trayecto de desempleo está marcada por “la anticipación del rechazo”. A diferencia de otros grupos poblacionales que pueden percibir el desempleo como una situación temporal, las personas LGBTIQ+ se enfrentan a períodos excepcionalmente prolongados de búsqueda laboral infructuosa.

Un participante de los talleres de consulta relató: *“pasé aproximadamente como 8 o 9 años... metiendo papeles en un lado, metiendo papeles en otro”* (hombre gay, taller de consulta El Salvador).

Esta duración extendida no sólo responde a falta de cualificación o experiencia, sino a barreras discriminatorias que operan de manera sistemática en los procesos de selección. El patrón de rechazo se reproduce de manera consistente, generando una experiencia de desempleo marcada por la frustración y la desesperanza.

Análisis de las barreras

Por otro lado, la dimensión económica del desempleo se ve agravada por la ausencia de redes de apoyo tradicionales. Mientras que las personas heterocisgénero pueden recurrir a sistemas familiares o comunitarios durante períodos de desempleo prolongado, muchas personas LGBTIQ+ se enfrentan a estas situaciones sin apoyos familiares que ya han sido fragmentados por su orientación sexual o identidad de género. Esta carencia de apoyo social transforma el desempleo en una experiencia de aislamiento profundo que puede derivar en situaciones de extrema vulnerabilidad. Y en los casos en los que existe una red de apoyo, se manifiestan otros impactos emocionales vinculados a narrativas internalizadas de inferioridad, por ejemplo, un participante describió esta situación: *"cuando acudo a mi amigo y familia por ayuda económica me siento como un ser humano fracasado, un peligro, una persona inútil"* (Persona gay, Taller de consulta Guatemala).

Por otro lado, se ha identificado que el desempleo también empuja a muchas personas LGBTIQ+ hacia la economía informal y, en casos extremos, hacia actividades de supervivencia que las exponen a riesgos adicionales.

Esta canalización forzada hacia el trabajo sexual no refleja preferencias vocacionales sino el resultado de barreras sistemáticas en educación, capacitación laboral y acceso a un empleo formal. El trabajo sexual se convierte en la única opción disponible después de que todas las otras vías económicas han sido cerradas a través de los múltiples escenarios de discriminación.

En El Salvador por ejemplo se ha documentado para este estudio que la estigmatización del trabajo sexual genera un ciclo de exclusión que impide transición posterior a empleos formales.

Las mujeres trans, en particular, enfrentan una presión específica para incorporarse al trabajo sexual como única alternativa viable. Esta situación no solo perpetúa la vulnerabilidad económica, sino que además refuerza estereotipos sociales que limitan las percepciones sobre las capacidades profesionales de las personas trans.

Trabajo sexual como alternativa al desempleo para mujeres trans

Las mujeres trans enfrentan las opciones más limitadas durante períodos de desempleo, siendo frecuentemente canalizadas hacia el trabajo sexual no por elección personal sino por exclusión sistemática de todas las otras oportunidades económicas. En Honduras se documenta:

"Al momento de buscar empleo las discriminan [...] Entonces, esa es una limitante para ellas y tiene que salir a trabajar de noche, exponerse a que muchos hombres homofóbicos eh hombres la golpeen" (mujeres trans, taller Tegucigalpa, Honduras).

Esta estigmatización crea una trampa económica donde el trabajo sexual, inicialmente adoptado como estrategia de supervivencia, se convierte en barrera permanente para acceso a empleo formal.

En este sentido, si bien el trabajo sexual genera ingresos inmediatos, no permite construcción de proyectos de vida sostenibles a mediano y largo plazo debido a su naturaleza temporal, riesgos asociados y falta de protección social. Una mujer trans en El Salvador explica:

"nosotras eh no podemos construir un plan de vida. ¿Por qué? Porque si somos trabajadoras sexuales, estamos en la calle [...] de 20 a 30 años podemos hacer el trabajo sexual [...] pero después de los 30 a los 40 ya no ganamos" (mujer trans, taller San Salvador, El Salvador).

Esta imposibilidad de planificación genera impactos estructurales para todo el ciclo laboral de mujeres trans que se ven obligadas a generar ingresos a partir del trabajo sexual, limitando el acceso a otros derechos como la educación, salud, entre otros. La ausencia de perspectivas a largo plazo afecta la salud mental y perpetúa ciclos de pobreza.

Limitaciones técnicas y educativas como barreras acumulativas

Para personas LGBTIQ+ se enfrentan a barreras que corresponden al trayecto de formación y cualificación, en la que se ha observado desigualdades estructurales para lograr complementar estudios de educación básica y media. Estas limitaciones, generan un impacto en el perfil profesional de las personas LGBTIQ+, que no se ajusta a las exigencias del mercado laboral actual.

Por ejemplo, los perfiles de call center analizados en el apartado anterior, requieren un nivel avanzado de inglés, mientras que, en algunos casos documentados en este estudio, se comprobó la falta de competencias básicas como lectura y escritura.

Se crean círculos viciosos donde la exclusión educativa inicial limita oportunidades laborales futuras, y la falta de empleo estable impide inversión en capacitación adicional. Las personas LGBTIQ+ quedan atrapadas en empleos de baja cualificación que no proporcionan recursos suficientes para mejorar sus competencias técnicas.

Patrón identificado: el desempleo como discriminación prolongada

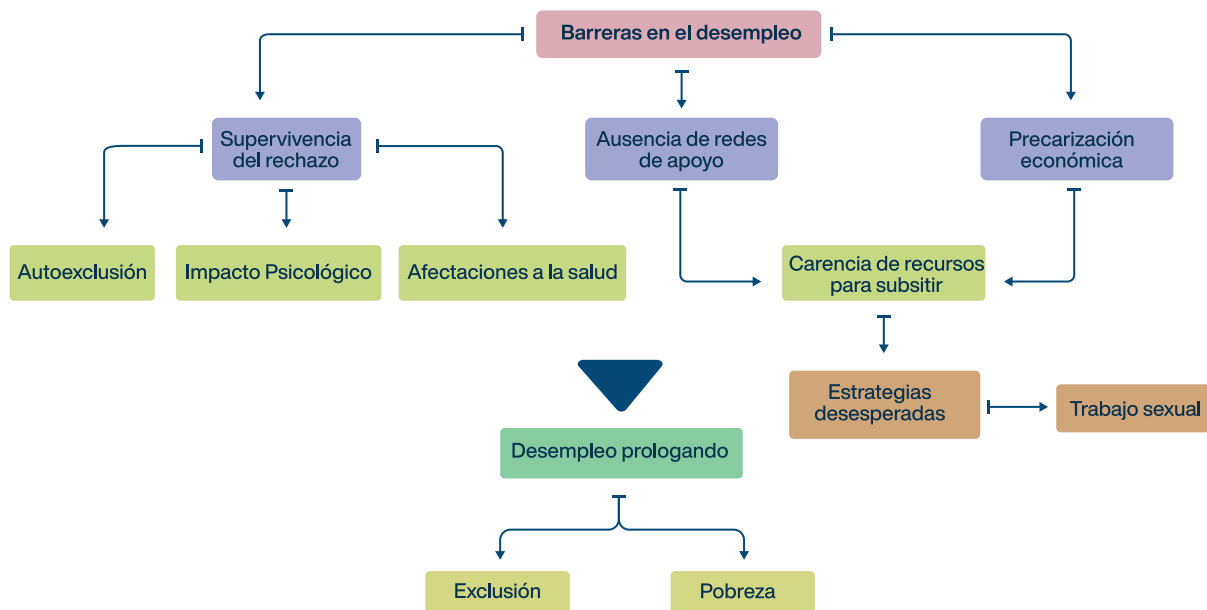
La Figura 4 revela que el desempleo para personas LGBTIQ+ trasciende la ausencia temporal de ingresos para constituir un estado de vulnerabilidad estructural prolongada. El patrón evidencia períodos de búsqueda laboral significativamente más extensos, condicionados por la anticipación fundamentada del rechazo.

El esquema además documenta dos características distintivas: la ausencia de redes de apoyo tradicionales debido a fragmentación familiar previa, y la reducción progresiva de alternativas económicas que canaliza hacia opciones de supervivencia cada vez más precarias.

Para mujeres trans específicamente, el patrón revela una canalización sistemática hacia el trabajo sexual, no como elección vocacional sino como resultado de la exclusión de todas las alternativas formales. Esta dinámica genera un ciclo donde la estigmatización asociada al trabajo sexual se convierte en barrera adicional para el acceso posterior al empleo formal, perpetuando la exclusión del mercado laboral regulado.

Análisis de las barreras

Figura 4: Barreras en el desempleo de personas LGBTIQ+



Fuente: Elaboración propia con base en hallazgos del estudio.

Patrón identificado: discriminación sistemática según identidad y expresión de género

El cuadro síntesis documenta que la discriminación laboral LGBTIQ+ no constituye una experiencia homogénea, sino que se estratifica según identidad de género, expresión y orientación sexual. El análisis comparativo revela jerarquías implícitas de tolerancia social que se reproducen sistemáticamente en el ámbito laboral.



Tabla 5: Principales Barreras por Perfil LGBTIQ+

Perfil	Formación y Cualificación	Intermediación Laboral	Enganche y Permanencia	Desempleo
Mujeres Trans	• Prácticas correctivas correctivas institucionalizadas más severas • Violencia escalada durante adolescencia • Expulsión familiar temprana • Imposibilidad de usar nombres elegidos	• Descarte instantáneo por incongruencia documentos-expresión - Exigencias de modificación de apariencia • Barreras más inmediatas y explícitas	• Relegación a espacios no visibles • Violencia sistemática del nombre legal • Prohibiciones explícitas de circulación	• Canalización forzada hacia trabajo sexual • Imposibilidad de planificación a largo plazo • Estigmatización que impide transición a empleo formal
Hombres Gay	• Discriminación docente en carreras masculinizadas • Desaliento sistemático académico • Control de apariencia y gestualidad • Prácticas correctivas de voz y comportamiento	• Descarte en encuentros presenciales • Preguntas invasivas sobre vida íntima • Discriminación tras evaluación inicial positiva	• Exigencias de masculinidad normativa para ascensos • Acoso sexual que aprovecha estereotipos • Explotación laboral diferenciada	• Periodos prolongados de búsqueda infructuosa • Limitaciones para acceder a sectores tradicionalmente masculinos
Mujeres Lesbianas	• Invisibilización en contextos educativos • Presión familiar para relaciones heterosexuales • Discriminación sutil pero persistente • Negación de orientación por parte de familias	• Cuestionamiento sobre "verdadera" orientación • Prejuicios sobre capacidades en roles tradicionalmente masculinos • Invisibilización de necesidades específicas • Estereotipos sobre liderazgo y autoridad	• Acoso jerárquico por género y orientación • Aislamiento sistemático por parte de compañeras • Amenazas de despido por visibilidad	• Invisibilización en políticas de empleo • Dificultades específicas no reconocidas • Falta de redes de apoyo • Doble discriminación: género + orientación
Personas Bisexuales	• Discriminación familiar por negación de orientación • Condicionamiento de apoyo a relaciones heterosexuales • Estrés psicológico que afecta rendimiento	• Invisibilización de necesidades específicas • Cuestionamiento de legitimidad de orientador	• Acoso sexual basado en fantasías masculinas (mujeres) • Intimidación y amenazas físicas (hombres) • Aislamiento social sistemático	• Falta de reconocimiento de vulnerabilidades específicas • Ausencia de apoyo diferenciado
Personas de Género Fluido / No Binario	• Ausencia total de reconocimiento institucional • Imposibilidad de acceso a espacios diferenciados • Confusión institucional sobre manejo de identidad	• Incomprensión total de identidad por parte de empleadores • Falta de protocolos de atención específicos	• Ridiculización cotidiana de expresión • Limitaciones por vestimenta y apariencia personal • Incomprensión de necesidades específicas	• Invisibilización completa en políticas de empleo • Falta de reconocimiento legal y social

5. Impactos de las barreras del ciclo de empleabilidad en las personas LGBTQ+

La discriminación hacia las personas LGBTQ+ en el ámbito laboral se manifiesta a través de múltiples formas que van desde la violencia explícita hasta mecanismos sutiles de exclusión. Las amenazas físicas directas representan la forma más extrema, como relata una participante de entrevista en Honduras: "una vez, después de dar una entrevista por el Día Mundial del VIH, un vecino me esperó con una pistola. Me dijo que, si tenía VIH-sida y no se lo decía, me iba a matar". Esta violencia se fundamenta en la intersección de estigmas relacionados con la identidad de género y supuestos sobre el VIH/SIDA.

5.1. Dinámicas de discriminación

Las empresas que discriminan abiertamente justifican sus prácticas mediante argumentos religiosos o morales. Una persona experta en empleabilidad en El Salvador identifica: "empresas como la farmacia San Nicolás por razones religiosas no abren puertas a personas de la comunidad LGBTIQ+, lo dicen abiertamente en los procesos de selección". Esta discriminación explícita contrasta con formas más sutiles que operan a través de exclusiones indirectas.

La discriminación sutil se manifiesta en la exclusión sistemática de oportunidades de desarrollo profesional. Una persona experta en empleabilidad en Guatemala explica: "el estigma hacia las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales se traduce en exclusión indirecta. Por ejemplo, se les evita promover aunque tengan el perfil o no se les incluye en dinámicas de equipo". Esta forma de discriminación es particularmente perniciosa porque es difícil de documentar y enfrentar legalmente.

Los espacios de trabajo se convierten en lugares de humillación sistemática. Una participante de entrevista en El Salvador describe: "cuando estaba en Super Selectos, me llamaban 'la varona' frente a los clientes. El personal de vigilancia se refería a mí con burlas constantes, y Recursos Humanos no hizo nada, dijeron que 'él es así'". Esta normalización de la violencia verbal por parte de las instancias que deberían proteger a las trabajadoras evidencia la naturalización de la discriminación en las culturas organizacionales.

Las redes sociales amplían los espacios de discriminación más allá del lugar de trabajo físico. Un participante de entrevista en Guatemala relata: "una vez pusieron mi foto en una publicación de la empresa donde trabajo. Los comentarios en redes fueron horribles. Me decían que seguro había tenido sexo con alguien para ascender". Esta extensión de la discriminación al espacio digital muestra cómo la violencia laboral trasciende los límites físicos del trabajo.

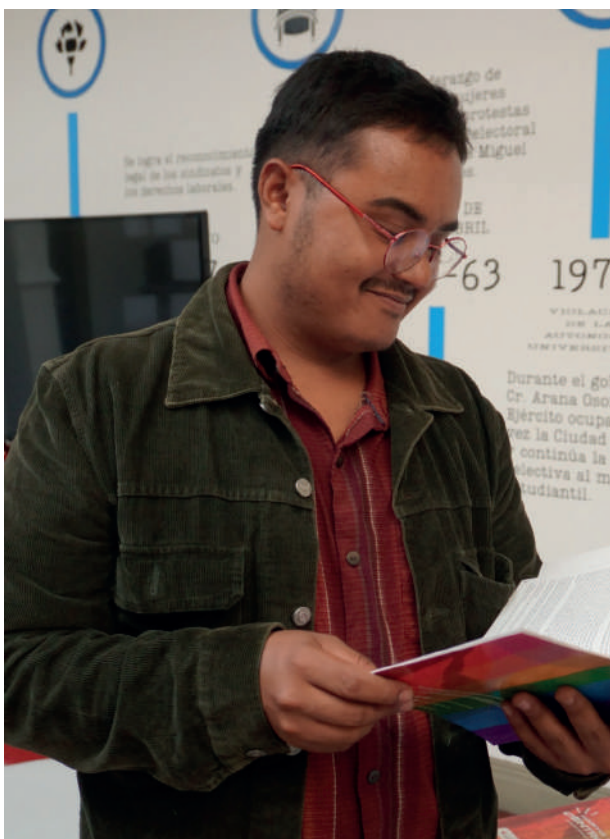
La discriminación también se reproduce entre colegas, no solo desde las jerarquías. Una persona experta en empleabilidad en Guatemala observa: "la discriminación no solo es externa, también puede venir desde dentro del mismo equipo. A veces, compañeras y compañeros reproducen estigmas, y eso deteriora el ambiente laboral". Esta reproducción horizontal de la discriminación evidencia cómo los prejuicios se naturalizan en las dinámicas cotidianas de trabajo.

Impactos de las barreras

5.2. Impactos en el proyecto de vida

La discriminación sistemática genera impactos profundos en la salud mental de las personas LGBTIQ+, manifestándose en trastornos de ansiedad, depresión y comportamientos autodestructivos. Una participante de entrevista en Honduras describe: *"cada vez que sufría discriminación o maltrato, me lo guardaba. Con el tiempo se acumuló y desarrollé ansiedad. Cuando estoy mal, como compulsivamente"*. Esta internalización del maltrato muestra cómo la violencia externa se convierte en autoagresión.

La construcción de la autoestima se ve severamente afectada por la discriminación laboral constante. Un participante de entrevista en Guatemala expresa:



"las veces que no me seleccionaron para un puesto, nunca me explicaron por qué. Solo decían 'ya seleccionamos a alguien más'. Esa incertidumbre constante me hizo dudar de mí mismo". Esta falta de transparencia en los procesos de selección genera dudas sobre las propias capacidades que trascienden el ámbito laboral.

La ideación suicida emerge como una consecuencia extrema de la discriminación acumulada. Un participante de una entrevista en Honduras relata: *"me sentí mal y menospreciado. Por eso tuve que abandonar el trabajo y terminé en lugares tóxicos, rodeado de gente peligrosa. Me sentí con deseos de quitarme la vida"*. Esta experiencia ilustra cómo la exclusión laboral puede conducir a situaciones de riesgo vital.

Impactos de las barreras

Los impactos económicos de la discriminación trascienden la pérdida de ingresos para afectar la estabilidad habitacional y alimentaria. Una participante de taller de consulta en Guatemala describe: "me hace sentir súper mal, sentí que no podía conseguir otro empleo, me quedé sin comida y sin cómo pagar arriendo". Esta precariedad económica se intensifica por la falta de redes de apoyo familiar disponibles para otras poblaciones.

La discriminación laboral limita la capacidad de planificación a futuro y la construcción de proyectos de vida sostenibles. Una persona experta en empleabilidad en Guatemala explica: "la constante exclusión limita el proyecto de vida. No se trata solo de tener o no un empleo, sino de tener esperanza de que es posible construir una vida digna". Esta limitación de expectativas muestra cómo la discriminación trasciende lo económico para afectar las aspiraciones y la esperanza.



El ocultamiento de la identidad como estrategia de supervivencia genera costos psicológicos significativos. Una persona experta en empleabilidad en El Salvador identifica: "tener que esconder su identidad o no poder hablar abiertamente en el trabajo les causa ansiedad. Eso disminuye su rendimiento". Esta contradicción entre autenticidad y supervivencia económica crea tensiones psicológicas que afectan tanto el bienestar personal como el desempeño laboral.

6. Prácticas empresariales y experiencias de enfrentamiento LGBTQ+

La sistematización de experiencias empresariales recogidas en este estudio revela una realidad alarmante: **la casi total ausencia de prácticas de inclusión LGBTQ+ que vayan más allá de la mera no discriminación.** Mientras que se documentan extensamente las barreras y desafíos que enfrenta esta población, las buenas prácticas identificadas se reducen a tres casos aislados que, aunque valiosos, resultan insuficientes ante la magnitud del problema sistémico identificado.

6.1. Experiencias desde las empresas

Las únicas prácticas no revictimizantes identificadas incluyen políticas de contratación basadas exclusivamente en competencias, casos puntuales de liderazgo que confronta prejuicios internos, y la mención de algunas iniciativas de articulación empresarial con protocolos inclusivos, que no han sido profundizados en este estudio y podrían considerarse para futuras investigaciones. Sin embargo, esta escasez contrasta dramáticamente con la abundante documentación de discriminación que ha sido expuesta a lo largo de los apartados anteriores.

Esta carencia coincide con lo señalado por los Principios de Yogyakarta, que establecen que los Estados y empleadores tienen la obligación de *"adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para asegurar que ninguna persona sea sometida a discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el empleo"* (Principios de Yogyakarta Plus 10, 2017, Principio 27). La problemática se agudiza cuando se considera el contexto tan adverso de la región centroamericana y la falta de políticas públicas que abonen a la protección y garantías de derechos de la población LGBTIQ+.

Estos vacíos exponen una realidad donde **la ausencia de discriminación explícita se confunde con inclusión genuina**. Como señala la Organización Internacional del Trabajo, *"la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo no se trata solo de evitar la discriminación, sino de crear entornos donde todas las personas puedan prosperar y contribuir plenamente"* (OIT, 2022).

6.2. Estrategias de resistencia y afrontamiento

Las personas LGBTIQ+ desarrollan múltiples estrategias para resistir y afrontar la discriminación laboral, siendo el apoyo terapéutico profesional una de las más efectivas. Una participante de entrevista en Guatemala relata: *"fui a terapia durante varios años y eso me ayudó a expresarme más. Antes me guardaba todo, ahora cuando algo me molesta lo digo con respeto"*. Este proceso terapéutico no solo aporta herramientas de manejo emocional, sino que facilita el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva.

El reconocimiento de que el problema es externo y no interno constituye un punto de inflexión en los procesos de resistencia. Una participante de taller de consulta en Guatemala expresa: *"con ayuda psicológica me di cuenta de que no era yo el del problema, sino que era la sociedad la que estaba mal"*.

La formación en derechos humanos emerge como una herramienta fundamental de empoderamiento. Este conocimiento legal proporciona recursos concretos para enfrentar la discriminación y restaura la sensación de agencia personal.

"el conocimiento de los derechos humanos me ayudó a salir de la depresión. Antes no sabía dónde orientarme. Ahora sé que puedo defenderme y denunciar. Eso me devolvió esperanza". (mujer trans, entrevista, Honduras)

Las redes de apoyo comunitario constituyen espacios de contención y fortalecimiento mutuo. Un participante de entrevista en Guatemala explica: "me he refugiado en un pequeño círculo de amistades, también de la comunidad. Cuando me siento mal o atacado, hablo con ellos. Me dan apoyo y me recuerdan que no estoy solo en esto". Estas redes proporcionan validación emocional y estrategias compartidas de supervivencia.

El emprendimiento se convierte en una estrategia de resistencia económica que permite evitar la discriminación en empleos tradicionales. Una participante de entrevista en El Salvador describe: "ahora tengo un pequeño emprendimiento. Saco copias, impresiones y vendo piñatas. Ya no tengo que andar de empresa en empresa exponiéndome a la discriminación". Aunque estos emprendimientos suelen ser de subsistencia, proporcionan autonomía y dignidad laboral.

La participación en organizaciones sociales y sindicatos ofrece espacios de empoderamiento colectivo. Una participante de entrevista en El Salvador relata: "formo parte de un sindicato de trabajadoras del hogar. Me han ayudado a hacerme valer, a defender a otras mujeres. Ahora sé hablar y no dejo que me humillen". Esta participación no solo beneficia individualmente, sino que contribuye a la transformación de las condiciones laborales para otras personas en situación similar.

6.3. Experiencias desde las propias vivencias de las corporalidades LGBTIQ+

Los resultados del estudio han mostrado que no existe una trayectoria laboral "exitosa" en tanto se ha evidenciado que todo el ciclo de la empleabilidad está condicionado por la violencia estructural contra las identidades, expresiones y orientaciones diversas que conflictúan con los mandatos sociales de heteronormatividad y cisnormatividad impuestos socialmente.

Para sumar al análisis ya presentado con anterioridad, se han seleccionado tres casos específicos que retratan de manera más narrativa cómo se presentan las diferentes dinámicas de violencia en el ciclo de la empleabilidad, pero también, cómo se afrontan a veces colectiva o individualmente las múltiples discriminaciones a las que se deben enfrentar las personas LGBTIQ+ a lo largo de su vida.

Los casos han sido retomados en función de los siguientes criterios: representación de la diversidad, múltiples barreras, experiencias laborales y estrategias de afrontamiento.

Alondra (nombre ficticio) es una mujer trans de 36 años y vive en Honduras. Proveniente de área rural, su trayectoria educativa estuvo marcada por abandono temprano de estudios universitarios en derecho debido a factores económicos y discriminación indirecta que la hizo sentir "que no tenía caso seguir."

A los 18 años, mientras iniciaba su transición, Alondra encontró empleo en una empresa mexicana de alimentos. Inicialmente la ubicaron en un área no visible—almacén de congeladores— como consecuencia de su expresión de género femenina. Pese a estas prácticas de discriminación, su capacidad profesional la llevó a ascender progresivamente hasta convertirse en supervisora de cocina, higiene y seguridad en cinco plantas de la empresa.

Durante nueve años demostró competencia técnica excepcional, implementando políticas de calidad y ganándose el respeto de tres de las cinco plantas. Sin embargo, dos gerentes de plantas restantes, motivados por creencias religiosas, iniciaron una campaña sistemática de discriminación: *"¿Como era posible que una persona como yo estuviera en esta área?... porque era una persona homosexual"*

Su estrategia de afrontamiento evolucionó de la tolerancia silenciosa—*"fui bastante tolerante porque no sabía que había una forma de defenderme"*—al activismo informado tras conocer la reforma al Código Penal de Honduras en 2015, que penalizaba la discriminación y la incitación de odio por motivos de orientación sexual e identidad de género. Su resistencia actual incluye trabajo en derechos humanos y acompañamiento legal a otras mujeres trans, documentando discriminación en instancias de justicia.

Alondra aspira a desarrollar habilidades en repostería u otros oficios para establecer un negocio propio, reconociendo que "los proyectos se van" y permanece la necesidad de autonomía económica.

La estrategia discriminatoria culminó en 2013 cuando las gerentes se reunieron para exigir su despido. La empresa trajo un evaluador externo desde Costa Rica para revisar su trabajo. Alondra descubrió posteriormente que "compraron" al evaluador, quien falsificó reportes negativos sobre su desempeño laboral previamente impecable. A pesar de sus nueve años de experiencia y ascensos basados en mérito, fue despedida sin las prestaciones laborales correspondientes.

Tras este despido traumático, Alondra intentó reinsertarse laboralmente en una empresa de telefonía, donde nuevamente fue ubicada en áreas no visibles. Sin embargo, enfrentó el mismo patrón: discriminación indirecta de colegas que cuestionaban su presencia en áreas de atención al cliente. Optó por renunciar antes de revivir la experiencia anterior.

Sin alternativas de empleo formal, Alondra recurrió al trabajo sexual, experiencia que describe como de *"gran vulneración y riesgo."* La violencia sistemática contra compañeras trabajadoras sexuales la llevó a buscar alternativas, encontrando refugio en un Colectivo LGBTIQ+ en 2017.

Montserrat (nombre ficticio) es una mujer trans, originaria de San Lorenzo Valle, sur de Honduras, cuya experiencia ilustra la paradoja de alta calificación académica versus exclusión laboral sistemática que enfrentan las personas LGBTIQ+, principalmente las mujeres trans. Su caso representa el fenómeno de "discriminación cualificada" donde las competencias profesionales resultan invisibles ante su identidad de género.

Su trayectoria educativa combinó desafíos tempranos con logros excepcionales posteriores. Durante el colegio experimentó acoso sexual de parte de sus compañeros de clase, que la llevó a evitar los baños escolares. En la universidad enfrentó violencia inicial de un compañero que cuestionaba su identidad de género, lo que la motivó a retirarse temporalmente. Pese a estas violencias vinculadas a su transición, finalizó su carrera de licenciatura en Comercio Internacional con honores, convirtiéndose en la primera mujer trans graduada en su centro universitario regional.

Su experiencia laboral temprana incluyó trabajo en servicios en restaurantes como mesera y posteriormente administración hotelera como recepcionista, aprovechando su formación secundaria. Durante sus estudios universitarios logró compatibilizar trabajo y educación, incluso negociando horarios flexibles con empleadores comprensivos.

Sin embargo, al buscar empleo profesional acorde a su formación, Montserrat enfrentó un patrón sistemático de discriminación: *"He ido a varias entrevistas de trabajo y he pasado todos los filtros, pero a la hora de ser contratada... solo ve mi apariencia femenina y me descartan."*

Ha participado en tres ferias de empleo sin recibir una sola llamada, a pesar de que las posiciones se relacionan directamente con

su perfil profesional.

Esta exclusión sistemática genera un impacto emocional profundo: *"Es una gran tristeza porque sé que soy una profesional competente... estoy capacitada para una gerencia"*. Su frustración se intensifica al reconocer que posee las habilidades técnicas necesarias para dirigir empresas, pero su expresión de género la vuelve "invisible" profesionalmente.

Montserrat considera estrategias extremas como cortarse el pelo, pero las rechaza por el costo emocional: *"¿De qué sirve eso si al final la depresión me va a matar?"* Reconoce los altos índices de suicidio en población LGBTIQ+ por presión social y se niega a sacrificar su identidad.

Su estrategia de afrontamiento incluye terapia psicológica profesional para procesar la frustración de por qué *"una persona profesional con las capacidades y con la experiencia no puede ser contratada."* También mantiene formación continua, actualmente estudiando programación técnica y cursos especializados.

Montserrat identifica como parte de las soluciones a estas barreras la capacitación del personal de recursos humanos: *"Las personas que trabajan en recursos humanos... deben estar capacitadas sobre expresión e identidad de género."* Su aspiración profesional es clara: dirigir una empresa y demostrar que puede "hacer que crezca," reconociendo que su carrera en comercio internacional está diseñada específicamente para el desarrollo agroindustrial regional. Su historia evidencia cómo la alta calificación académica no garantiza acceso laboral para personas trans, y cómo la discriminación cualificada perpetúa la exclusión económica de profesionales competentes.

Ricardo (nombre ficticio) es un hombre bisexual de 43 años de las afueras de San Pedro Sula, Honduras, cuya trayectoria laboral ilustra cómo las intersecciones de orientación sexual, clase social y edad crean barreras multiplicadas al empleo formal.

Su experiencia formativa temprana estuvo marcada por contrastes socioeconómicos traumáticos. Inicialmente educado en escuela privada como "niño mimado, criado, que no me podía ni ensuciar," la situación económica familiar lo trasladó a educación pública donde experimentó bullying severo por no cumplir expectativas masculinas tradicionales: no jugaba fútbol, prefería compañía femenina, era percibido como "diferente."

Los docentes reforzaban binarios de género rígidos: *"Siéntese bien, usted es un niño... compórtese, no hable así, solo las niñas pueden usar ese color."* Este ambiente hostil limitó su trayectoria educativa a primaria completa, perpetuando ciclos de exclusión laboral posteriormente.

Ricardo desarrolló experiencia técnica durante ocho años en maquilas textiles, donde dominó múltiples tipos de máquinas de coser y procesos de producción.

Su estrategia de supervivencia laboral incluye una expresión forzada de masculinidad hegemónica: *"Tiene que portarse más varón... porque si me miran algo medio aplumado... no pasa."* En espacios laborales adoptaba aislamiento preventivo: *"uno sale a comer solo... por miedo que le vayan a decir al jefe que tenemos una persona LGTBI."* La acumulación de estrés discriminatorio ha generado ansiedad crónica que afecta su peso corporal y bienestar general. Actualmente evita empleo formal en maquilas: *"Dios que me perdone que le da maquila, yo no quiero volver a trabajar,"* prefiriendo alternativas informales a pesar de la inseguridad económica. Ricardo ha coincidido en experiencia de acompañamiento legal y psicológico a través del voluntariado en colectivos LGBTIQ+, reconociendo que anteriormente *"no había un lugar donde yo pueda irme y sentirme cómodo."* Su aspiración educativa es completar bachillerato y estudiar enfermería, reconociendo que *"el conocimiento te enseña, te educa y te forma."*

Sin embargo, su competencia técnica coexistía con discriminación sistemática: era "el culerito" designado para realizar trabajo adicional con el mismo salario que compañeros heterosexuales con menor carga laboral.

Su experiencia en procesos de reclutamiento incluía humillaciones como desnudarse grupalmente para inspección física médica, proceso que describe como "traumante." Una vez empleado, enfrentaba hostigamiento verbal y amenazas físicas de supervisores que lo culpabilizaban por problemas de productividad del equipo.

Cuando las condiciones laborales se volvieron insostenibles, Ricardo transitó hacia trabajo político local y emprendimiento en ropa de segunda mano. Sin embargo, reconoce limitaciones administrativas: *"No soy un buen administrador... hago ganancia y como, agarro la ganancia así me la como,"* evidenciando cómo la exclusión educativa temprana afecta habilidades vinculadas al autoempleo.

Después de los 40 años, Ricardo enfrenta discriminación etaria que intersecta con su orientación sexual: *"Tengo la experiencia... conozco muy bien los métodos, pero porque tengo ya 40, arriba de 40, no me dan empleo."* Esta barrera múltiple lo excluye tanto de maquilas como de otros sectores que priorizan juventud sin experiencia.

Conclusiones y Recomendaciones

La investigación confirma la existencia de un sistema de exclusión laboral sistemático que opera de manera similar en los tres países estudiados, aunque con manifestaciones específicas según los contextos nacionales. Este sistema se caracteriza por un continuum de discriminación que inicia desde la educación primaria y se extiende a lo largo de todo el ciclo de empleabilidad. .

Conclusiones

Esta exclusión se construye paso a paso: comienza con barreras en la educación, continúa con discriminación en la búsqueda de empleo, se mantiene con violencia en los lugares de trabajo y termina empujando a las personas hacia alternativas económicas precarias.

La violencia educativa documentada en el 61.7% de participantes revela que las escuelas y universidades funcionan como el primer filtro de exclusión económica. Esta violencia no es casual ni individual, sino que está normalizada en las prácticas institucionales: maestros que corrigen expresiones de género, estudiantes que atacan sin consecuencias, y familias que retiran apoyo económico cuando descubren la orientación sexual o identidad de género de sus hijos. Para las mujeres trans, esta exclusión temprana las canaliza directamente hacia el trabajo sexual, no por elección sino porque sistemáticamente se les cierran todas las demás puertas.

En los procesos de búsqueda de empleo, la discriminación se disfraza de criterios "objetivos". Las empresas hablan de evaluar "compatibilidad cultural" para rechazar personas LGBTQ+ sin decirlo abiertamente. Desarrollan discursos donde afirman que la orientación sexual no importa, pero en la práctica mantienen sesgos que excluyen sistemáticamente a estas poblaciones. Las consultoras de recursos humanos profesionalizan esta discriminación, haciéndola ver técnica y justificada.

Una vez que algunas personas LGBTQ+ logran acceder al empleo, enfrentan nuevas formas de violencia. El 49.4% reporta haber sufrido violencia laboral, desde el uso forzado de nombres legales hasta acoso sexual explícito. Las empresas los esconden en áreas "no visibles" para clientes, manteniendo la ficción de que son inclusivos mientras apartan la diversidad de la vista pública. Los obligan a hacer más trabajo por el mismo salario, aprovechando que tienen menos opciones laborales.

El resultado de todo este sistema es una pobreza generalizada: el 68.9% de participantes gana \$350 o menos al mes, muy por debajo de los salarios mínimos de la región.

Esta no es pobreza por falta de capacidades, sino el resultado directo de décadas de exclusión sistemática. Se concentran en trabajos de servicios mal pagados (34.5%) con pocas oportunidades de ascenso, y cuando logran emplearse, la mayoría no dura más de tres años en el mismo trabajo.

Las barreras afectan de manera diferente según la identidad de cada persona. Las mujeres trans enfrentan las exclusiones más severas y tempranas, siendo expulsadas de sus hogares en la adolescencia y canalizadas hacia el trabajo sexual como única opción de supervivencia. Los hombres gays con expresiones no tradicionales pueden llegar a entrevistas, pero son rechazados cuando los ven en persona, mientras que quienes ocultan su orientación viven con la tensión constante de fingir ser alguien que no son. Las personas bisexuales enfrentan negación de su identidad y, especialmente las mujeres, acoso sexual basado en fantasías masculinas.

A pesar de toda esta exclusión, las personas LGBTQ+ han creado formas de resistir y sobrevivir. Buscan apoyo psicológico, se organizan en colectivos, desarrollan emprendimientos propios y aprenden sobre sus derechos. Un momento clave en este proceso es cuando logran entender que "el problema no somos nosotros, es la sociedad". Este reconocimiento les permite dejar de culparse a sí mismas y comenzar a identificar las estructuras que las excluyen.

Esta investigación confirma que la exclusión laboral de las personas LGBTQ+ no se resuelve con buenas intenciones o declaraciones de inclusión. Se necesitan cambios profundos en las leyes, las instituciones educativas, las prácticas empresariales y el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias. Solo reconociendo que esto es un problema estructural, no individual, será posible desarrollar soluciones a la altura del problema que enfrentan estas poblaciones en Centroamérica.

Recomendaciones

Para los Estados y sus instituciones

- Armonizar las legislaciones nacionales con los estándares internacionales de no discriminación, incluyendo de manera explícita la orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas.
- Desarrollar reglamentaciones específicas que prohíban la discriminación laboral, estableciendo procedimientos claros para la denuncia y sanción.
- Crear mecanismos de monitoreo y evaluación de la aplicación efectiva de las normativas antidiscriminatorias.
- Implementar programas de acción afirmativa que incluyan cuotas de empleo público para personas LGBTIQ+, especialmente personas trans.
- Diseñar programas de formación técnica que consideren las barreras específicas enfrentadas por las personas LGBTIQ+ y sus necesidades de desarrollo de competencias.
- Promover programas de formación docente centrados en la prevención de la violencia escolar por razones de discriminación, generando procesos de sensibilización para acompañar y atender a la población LGBTIQ+ en su trayecto educativo.

Al sector empresarial:

- Desarrollar políticas explícitas de no discriminación que incluyan orientación sexual e identidad de género, con procedimientos claros de denuncia y sanción de cualquier forma de violencia en el entorno laboral.
- Implementar programas de mentoría interna para facilitar la integración y desarrollo profesional de empleados LGBTIQ+

Recomendaciones

- Realizar capacitaciones sistemáticas en diversidad sexual y de género para todo el personal, incluyendo niveles directivos.
- Implementar procesos de selección que minimicen los sesgos discriminatorios, priorizando competencias técnicas sobre características personales de las personas postulantes.

A las organizaciones de la sociedad civil:

- Expandir los programas de apoyo psicosocial y desarrollo de habilidades para la vida que han demostrado efectividad en el fortalecimiento de la autoestima y capacidad de resistencia.
- Desarrollar programas de formación en derechos laborales que empoderen a las personas LGBTIQ+ para reconocer y enfrentar situaciones discriminatorias.
- Crear redes de apoyo económico y emprendimiento comunitario que generen alternativas laborales autónomas.
- Implementar campañas de sensibilización social que cuestionen estereotipos y prejuicios hacia las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Bibliografía



76 Crimes. (2025, enero 4). 2024 LGBTQ rights global progress - Latin America and Caribbean. 76 Crimes. <https://76crimes.com/2025/01/04/2024-lgbtq-rights-global-progress-latin-america-and-caribbean/>



Agencia Presentes. (2023, diciembre 22). El Salvador 2023: Personas LGBTI+ temen a las Fuerzas de Seguridad y el Congreso no trató la ley de identidad de género. Agencia Presentes. <https://agenciapresentes.org/2023/12/22/2023-el-salvador-personas-lgbti-temen-a-las-fuerzas-de-seguridad-y-el-congreso-no-trato-la-ley-de-identidad-de-genero/>



Agencia Presentes. (2024, diciembre 18). El Salvador 2024: uno de los peores años para las personas LGBTI+. Agencia Presentes. <https://agenciapresentes.org/2024/12/18/el-salvador-2024-uno-de-los-peores-anos-para-las-personas-lgbti/>



Amnistía Internacional. (2022, marzo 12). Guatemala: Ley discriminatoria pone derechos y vidas en riesgo. <https://www.amnesty.org/es/documents/amr34/5334/2022/es/>

Azurdia, M., Hernández, J. P., & Duarte, G. (2021). Empleo: Otra deuda para la población LGBTIQ+. Policy Brief. Ciudad de Guatemala: Visibles.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. BID.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). Índice de Mejores Trabajos 2024: Calidad del empleo en América Latina. BID.



Banco Mundial. (2024). Honduras: panorama general. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>



Banco Mundial. (2025). Una oportunidad para reducir la pobreza y la desigualdad en El Salvador: Diagnóstico de pobreza para el país. <https://www.bancomundial.org/es/country/elsalvador/publication/una-oportunidad-para-a-reducir-la-pobreza-y-la-desigualdad-en-el-salvador>



Centro de Estudios Latinoamericanos. (2021, junio 28). Los derechos LGBTI+ en América Latina. CELAG. <https://www.celag.org/los-derechos-lgbti-en-america-latina/>

Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social. (2024). Diagnóstico situacional de la población LGBTIQ+ en Honduras. Secretaría de Desarrollo Social.

Bibliografía

CIDH. (2015). Violencia contra personas LGBTI. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.



CLACSO. (2023, junio 26). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. CLACSO. <https://www.clacso.org/estado-de-la-cuestion-sobre-la-discriminacion-laboral-hacia-la-diversidad-sexual-y-de-genero/>

COMCAVIS TRANS. (2021). Condiciones actuales de la población LGBTI en El Salvador durante el período 2020-2021. El Salvador: COMCAVIS TRANS.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Informalidad laboral en América Central: Honduras, Guatemala y El Salvador. CEPAL.



Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021, junio 28). Celebración del Orgullo: CIDH y REDESCA llaman a los Estados a adoptar medidas para la empleabilidad y la protección contra la discriminación laboral de las personas LGBTI [Comunicado de prensa 160/21]. Organización de Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/js-Form/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/160.asp>

Comité de la Diversidad Sexual de Honduras. (2019). Informe sobre los Derechos Humanos de las personas LGBTI en Honduras. SOMOS CDC.



DPLF. (2024, agosto 5). Legislación sobre discriminación por género, orientación sexual e identidad de género en Guatemala, Honduras y El Salvador: ¿una deuda pendiente? <https://dplf.org/legislacion-sobre-discriminacion-por-genero-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-en-guatemala-honduras-y-el-salvador-una-deuda-pendiente/>

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



El Heraldo. (2024, febrero 27). Nuevas políticas de empleo y desempleo en Honduras. <https://www.elheraldo.hn/elheraldoplus/data/renovar-politicas-de-empleo-la-solucion-para-23-millones-de-hondurenos-MJ17789948>



El Salvador. (2025, febrero 3). Los matices en el crecimiento de la fuerza de trabajo ocupada en El Salvador. Noticias de El Salvador. <https://www.elsalvador.com/noticias/-negocios/el-salvador-trabajo-poblacion-censo-2024/1197837/2025/>



Human Rights Watch. (2020, octubre 7). "Vivo cada día con miedo": Violencia y discriminación contra las personas LGBT en El Salvador, Guatemala y Honduras y obstáculos al asilo en Estados Unidos. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/es/report/2020/10/07/vivo-cada-da-con-miedo/violencia-y-discriminacion-contra-las-personas-lgbt-en-el>

Bibliografía



ICEFI. (2024, julio 11). El Salvador según las estadísticas oficiales. <https://www.icefi.org/-blog/el-salvador-segun-las-estadisticas-oficiales>



INE Guatemala. (2023). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. <https://www.ine.gob.gt/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. (2024). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continua - ENEIC. INE Guatemala.

Instituto Nacional de Estadística de Honduras. (2024). Reducción de la pobreza y el desempleo: avances positivos en 2024. INE Honduras.

La Tribuna. (2019, junio 26). La aterradora realidad del colectivo LGBTI en Honduras y el resto de C.A. Diario La Tribuna. <https://www.latribuna.hn/2019/06/26/la-aterradora-realidad-del-colectivo-lgbti-en-honduras-y-el-resto-de-c-a/>

López, T., Batres, M., & Martínez, S. (2020). Realidades Compartidas: Experiencias de violencia y exclusión de las personas LGBTQ+. Análisis exploratorio en Guatemala. Ciudad de Guatemala: Visibles.



Organización Internacional del Trabajo. (2016, junio 28). OIT presenta investigación sobre la situación laboral de la población LGBTI en Costa Rica [Comunicado de prensa]. OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_495193/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2024). La incidencia del trabajo informal en Latinoamérica. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2025). Panorama Laboral 2024: Avances en el empleo en América Latina y el Caribe son insuficientes. OIT.

ORMUSA. (2018). Derechos laborales de las personas LGBTI: historias de exclusión y resiliencia. El Salvador: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz.

OTRANS-RN & PADF. (2018). Diagnóstico sobre la situación laboral de las personas LGBTI en Guatemala. Guatemala.



Pensando desde Centroamérica. (2020, agosto 9). Igualdad de derechos de la población LGBTIQ+ Centroamericana. <https://pensandodesdecentroamerica.wordpress.com/2020/08/09/igualdad-de-derechos-de-la-poblacion-lgbtq-centroamericana/>



PNUD Guatemala. (2024). Análisis sobre vulnerabilidades y violencia a población LGTBQ+. <https://pnudguatemala.exposure.co/analisis-sobre-vulnerabilidades-y-violencia-a-poblacion-lgtbq>

Bibliografía

PNUD. (2024). Mercado laboral en Guatemala: análisis de los últimos 10 años, proyecciones para los próximos 30 años y recomendaciones de políticas de empleo. PNUD LAC PDS N°. 50.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2024). Informe sobre Desarrollo Humano 2023/2024: Salir del estancamiento. PNUD.



ReliefWeb. (2021). Condiciones actuales de la población LGBTI en El Salvador durante el período 2020-2021. ReliefWeb. <https://reliefweb.int/report/el-salvador/condiciones-actuales-de-la-poblacion-lgbti-en-el-salvador-durante-el-periodo-2020-2021>



Reportar Sin Miedo. (2021, noviembre 22). Cómo las empresas impulsan la inclusión e inserción laboral LGTBIQ+. Reportar Sin Miedo. <https://reportarsinmiedo.org/2021/10/15/como-las-empresas-impulsan-la-inclusion-e-insercion-laboral-lgbtqi/>



República. (2023, febrero 19). ¿Cuántas personas tienen empleo en Guatemala? <https://republica.com/economia/cuantas-personas-tienen-trabajo-en-guatemala--20232161390>



Revista Summa. (2023, mayo 3). En Guatemala surgen oportunidades de empleo, pero falta personal calificado. <https://revistasumma.com/en-guatemala-surgen-oportunidades-de-empleo-pero-falta-personal-calificado/>

Sandoval, N. (2020). Diagnóstico situacional de seguridad, desprotección y exclusión de la población LGTTTBIQ+ en Honduras. Centro de Derechos de Mujeres y Movimiento Diversidad en Resistencia.



Saquiché, L. (2022). Aproximación a la inclusión laboral para la población LGBTIQ+ en Guatemala. Ciudad de Guatemala: Visibles. <https://visibles.gt/investigacion-v-aproximacion-a-la-inclusion-laboral-para-la-poblacion-lgbtqi-en-guatemala/>



Secretaría de Trabajo y Seguridad Social Honduras. (2023, diciembre 7). Índices de Pobreza en Honduras bajaron en 9.5% entre 2022 y 2023. <https://www.trabajo-gob.hn/indices-de-pobreza-en-honduras-bajaron-en-9-5-entre-2022-y-2023/>



Trading Economics. (2024). Guatemala - Tasa de desempleo. <https://es.tradingeconomics.com/guatemala/unemployment-rate>



Visibles Guatemala. (2022). Empleo: otra deuda para la población LGBTIQ+ (Policy Brief). Visibles Guatemala. <https://visibles.gt/empleo-otra-deuda-para-la-poblacion-lgbtqi/>



Washington Blade. (2021, octubre 19). Cómo las empresas impulsan la inclusión e inserción laboral LGBTQ. Washington Blade. <https://www.washingtonblade.com/2021/10/19/como-las-empresas-impulsan-la-inclusion-e-insercion-laboral-lgbtqi/>



ESTADO DE LA EMPLEABILIDAD Y LA SITUACIÓN



LABORAL DE LAS PERSONAS

LGBTIQ+

en Guatemala,
El Salvador y Honduras

