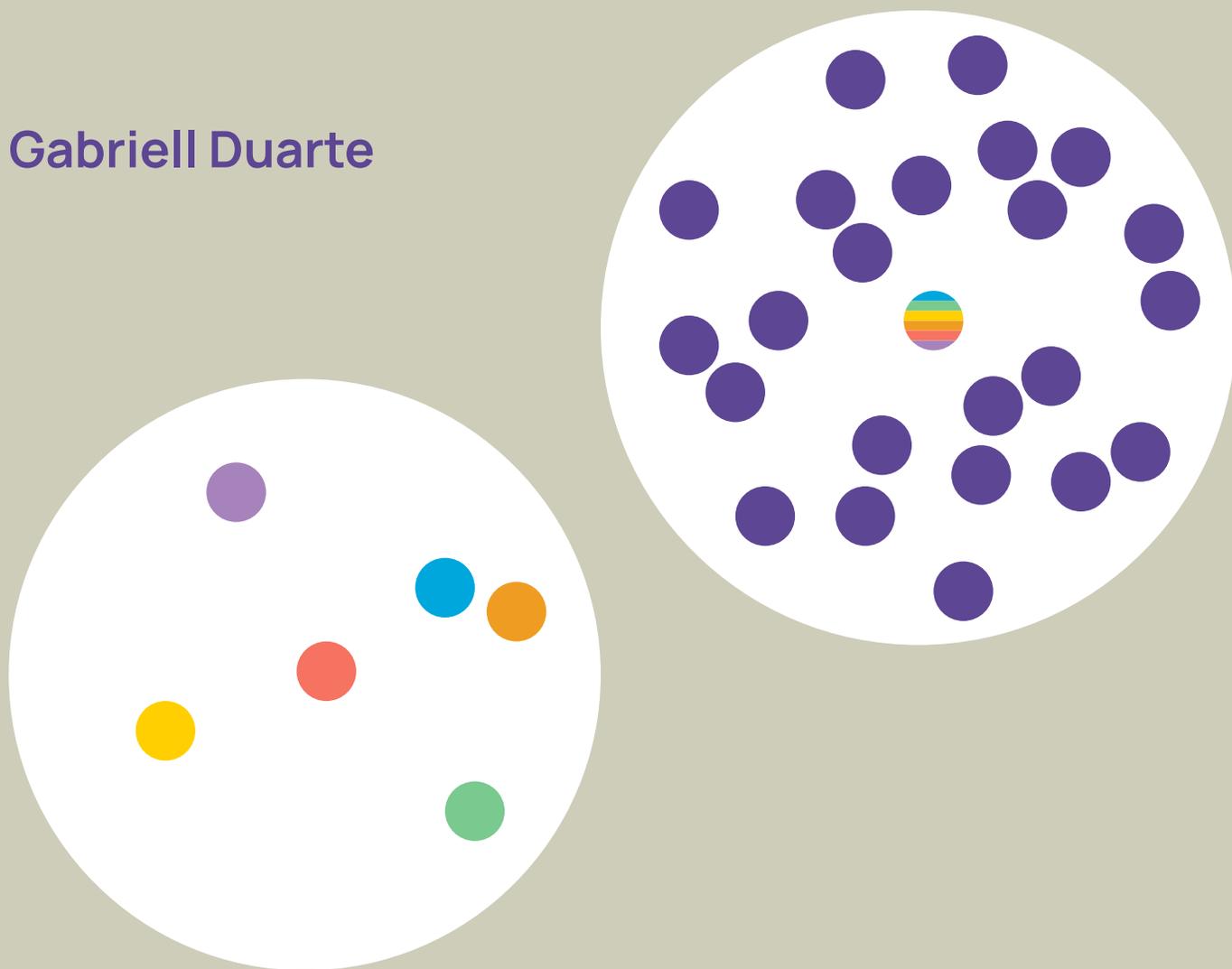


VIDAS DESPROTEGIDAS:

Las oportunidades económicas de las
juventudes LGBTIQ+ en contextos de
violencia en Guatemala

Gabriell Duarte



INVESTIGACIÓN



El siguiente estudio es una edición —enfocada en Guatemala y ampliada con capítulos originales— de la investigación regional:

VIDAS DESPROTEGIDAS:

Las oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+ en contextos de violencia en los países del Triángulo Norte de Centroamérica

Investigación realizada por Visibles (Guatemala) y Cristosal (El Salvador) con el apoyo de IDRC



Cristosal y VISIBLES (2021). *Vidas desprotegidas : Las oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+ en contextos de violencia, en el Triángulo Norte de Centroamérica.*

Créditos:

Equipo de investigación:

Jeanne Ridders, directora del Programa de Estudios y Aprendizajes

Iris Tejada, coordinadora de la investigación

Eduardo Madrid, investigador del informe de El Salvador

Gabriell Duarte, investigador del informe de Guatemala

César Sánchez, investigador del informe de Honduras

Elba Soriano, asistente de investigación del informe de El Salvador

Tania Bello, asistente de investigación del informe de El Salvador

Marisa Batres, asistente de investigación del informe de Guatemala

Gabriela Turcios, asistente de investigación del informe de Honduras

Versión para Guatemala: Daniel Villatoro (Edición) y Jonatan Yoc (Diseño de portada) de Visibles.

Con el financiamiento y apoyo técnico del Centro de Investigación para el Desarrollo Internacional (IDRC por sus siglas en inglés) y el apoyo técnico de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso) Costa Rica.



Canada

“Este trabajo se llevó a cabo con la ayuda de una subvención del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Ottawa, Canadá. Las opiniones expresadas en este documento no representan necesariamente las del IDRC o de su Junta de Gobernadores”.

Cómo citar este estudio:

Duarte, G. (2021). *Vidas desprotegidas : Las oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+ en contextos de violencia en Guatemala*. Ciudad de Guatemala: Visibles.

Agradecimientos:

A todas las personas que nos compartieron sus anécdotas, miedos, tristezas y sueños de niñez y juventud para que el equipo de investigación pudiéramos construir este documento.

A Henry España y Marilyn Cuezzi por sus aportes, guía, recomendaciones y experiencias compartidas.

A Cristosal por las enseñanzas y crecimiento profesional que nos deja esta investigación.

Y sobre todo, al equipo de Visibles por la confianza, el apoyo, los aprendizajes y el trabajo colectivo que siempre nos dejan estos procesos y que nos fortalecen a lo interno.

Tabla de contenido

Agradecimientos:	1
Tabla de contenido	2
Listado de siglas y acrónimos	5
Presentación	6
Introducción	7
Una mirada regional del planteamiento de la investigación	8
Marco conceptual	18
2.1 Juventud	18
2.2 Violencia y violencia basada en prejuicio por identidad sexual	20
2.3 Oportunidades económicas	21
2.4 Prevención de la violencia	22
2.5 Capital social	24
2.6 Prácticas de prevención	25
2.7 Prácticas e intervenciones prometedoras	27
Marco metodológico	30
3.1 ¿Cómo y con quiénes se desarrolló el estudio?	30
3.1.1 Fase I. Caracterización de las oportunidades económicas en que participan las juventudes LGBTIQ+ y de su relación con las violencias que experimentan	30
3.1.2 Fase II. Análisis de la implementación de programas juveniles de empleabilidad y emprendedurismo: Aprendizajes y elementos prometedores para la inclusión económica y la prevención de violencias que afectan a juventudes LGBTIQ+	32
3.2 Análisis de la información	35
3.3 Criterios éticos considerados	35

Juventud LGBTIQ+, violencia y oportunidades económicas en Guatemala

37

4.1 Justificación y marco contextual nacional	37
Figura 1	38
4.2.1 Principales violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+ en su panorama de oportunidades económicas	40
Figura 2	44
4.2.2 Factores críticos de las oportunidades económicas relacionados con la reducción y la persistencia de violencias contra las juventudes LGBTIQ+	45
Figura 4: categoría ocupacional de jóvenes de 15 a 29 años	50
4.3 Programas para la inclusión laboral y económica y la prevención de violencias de las juventudes LGBTIQ+	52
4.3.1 Breve descripción de marco jurídico y político sobre oportunidades económicas en Guatemala	52
4.3.2 Programas y proyectos enfocados a la reducción y prevención de violencia o generación de oportunidades económicas	55
4.3.3 Aprendizajes en cuanto a la generación de oportunidades económicas y de prevención y reducción de la violencia	58
4.3.4 Elementos prometedores para la inclusión económica y la prevención y reducción de violencias	61
4.4 La crisis del Covid-19 y sus efectos en las juventudes LGBTIQ+	62
5. Recomendaciones integrables a propuestas para políticas públicas y programas de prevención de violencia y promoción de oportunidades económicas de juventudes LGBTIQ+	65
Conclusiones	68
Referencias	70

Anexos	74
Tabla 1: lista de personas entrevistadas	74
Tabla 2: lista de juventudes participantes en el grupo focal 1	75
Tabla 3: lista de juventudes participantes en el grupo focal 2	75
Tabla 4: lista de representantes de organizaciones de sociedad civil, de instituciones públicas y empresarios privados	76
Guión de entrevista a profundidad con juventudes LGBTIQ+	78
Guión para grupos focales	80
Guión de entrevista a actores clave de sociedad civil, entidades privadas y funcionarios	82
Consentimiento informado	84

Listado de siglas y acrónimos

CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras de Guatemala
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIG	Cámara de la Industria de Guatemala
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
CRS	Catholic Relief Services
ENEI	Encuesta Nacional de de Empleo e Ingresos de Guatemala
IDPP	Instituto de la Defensa Pública Penal
ICEFI	Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales
IIEE	Índice de Inclusión y Equidad Empresarial
INE	Instituto Nacional de Estadística de Guatemala
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación de Guatemala
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social de Guatemala
MINEDUC	Ministerio de Educación de Guatemala
MINGOB	Ministerio de Gobernación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OTRANS RN	Organización Trans Reinas de la Noche
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PNED	Política Nacional de Empleo Digno
RENAP	Registro Nacional de las Personas de Guatemala
UPCV	Unidad de Prevención Comunitaria de la Violencia del Ministerio de Gobernación de Guatemala

Palabras clave

LGBTIQ+, derechos humanos, oportunidades económicas, políticas públicas, dinámicas de violencia

Presentación

Visibles es una organización de derechos humanos guatemalteca que trabaja para contrarrestar los efectos de la violencia y discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género, y que persigue posicionar la diversidad como un valor de la población.

Esta investigación busca identificar cómo el acceso a oportunidades económicas puede influir en el desarrollo personal de las juventudes LGBTIQ+, especialmente al permitirles librarse de situaciones de violencia. Durante el proceso de investigación, para el equipo de investigación en Guatemala Guatemala llamó la atención las violencias de las que son víctimas las personas entrevistadas en los espacios laborales, especialmente cuando la expresión de género se sale de la heteronormatividad.

El trabajo que realiza Visibles a través de la recolección de información con las investigaciones que ha producido pretende, por una parte, ser un punto de partida para la búsqueda de soluciones basadas en evidencia, y por otra parte, traer a la mesa de discusión los temas que afectan a la población LGBTIQ+ y la invisibilización sistemática que el Estado ha hecho de ellos.

A manera de reivindicación, quienes componen el equipo de trabajo del capítulo de Guatemala son personas que se identifican como LGBTIQ+, porque desde Visibles creemos firmemente que las violencias que nos atraviesan el cuerpo son las que buscamos erradicar y que las personas LGBTIQ+ tenemos la capacidad de representarnos a nosotras mismas y liderar los procesos técnicos relacionados a contrarrestar los efectos de los problemas que nos afectan como población.

Este documento se desprende de una investigación regional pero su contenido se centra en el caso de Guatemala, analizando la información recolectada durante el trabajo de campo con el objetivo de generar incidencia con instituciones públicas y funcionarios del Estado de Guatemala.

Introducción

El estudio parte de la búsqueda de erradicar la violencia que viven las personas LGBTIQ+ en Guatemala, El Salvador y Honduras, en los diversos ámbitos de su vida y que evitan su pleno desarrollo personal.

El supuesto de cómo el poder adquisitivo podría brindar movilidad social y habilitar la capacidad de romper con círculos de violencia es la idea inicial bajo la que se comienza a indagar las experiencias de las juventudes LGBTIQ+.

Se deja por un lado el concepto de empleo y se utiliza el de oportunidades económicas para indagar sobre las actividades que realizan las juventudes LGBTIQ+ para obtener una remuneración económica que le permita satisfacer sus necesidades.

El estudio buscó analizar la atención desde el Estado, entidades privadas y agencias de cooperación internacional que impulsan el empleo en el país y entender su lógica de intervención; sin embargo, hasta ahora no existe un proyecto enfocado a atender a la población LGBTIQ+ en lo laboral.



Una mirada regional del planteamiento de la investigación

1. Una mirada regional del planteamiento de la investigación

El Triángulo Norte de Centroamérica (TNCA), Honduras, Guatemala y El Salvador, está constituido por países con una riqueza de cultura, lucha social, y juventudes resilientes. La fama que se les ha asignado como los países “más violentos del mundo” suele empequeñecer sus múltiples cualidades positivas, mismas que podrían configurarse como elementos valiosos para reducir la violencia que interfiere en el bienestar de estos pueblos, en diversos sentidos.

Las juventudes en la región han sido estigmatizadas como causantes de la violencia y, sin embargo, se ignora su condición de víctimas de múltiples expresiones violentas; por ejemplo, los altísimos niveles de exclusión social como parte de la violencia estructural, hasta las violencias cotidianas que afectan su desarrollo integral y calidad de vida; siendo estas: los insultos, las agresiones, la discriminación en el trabajo, el rechazo y las burlas en la escuela y en la calle (Fondo para el Logro de los ODMS, 2011).

Las personas jóvenes también se exponen a la violencia de género debido a las construcciones sociales que perciben, vivencian y reproducen. De hecho, se obvia la relevancia del enfoque de género para contrarrestar la violencia en el contexto del triángulo norte pues, las iniciativas de programas de “prevención de violencia juvenil” no suelen tenerlo en cuenta al momento de implementarse.

Por otro lado, las juventudes viven expuestas directa o indirectamente a las narrativas sociales, que transmiten los medios de comunicación y socializan las personas, sobre la violencia delictiva en sus manifestaciones más horribles como son los homicidios, feminicidios y violaciones sexuales. La tasa de homicidios, si bien no es el representativo de todas las violencias que se acontecen, puede ser el indicador más visible de violencias extremas. En 2019, El Salvador posee una tasa de homicidio de 36, por su parte Guatemala tiene una tasa de homicidios de 21 y Honduras, el tercer país con mayor tasa en la región, con una tasa de 41 (Asmann y O’Reilly, 2020).

La región no solo se caracteriza como insegura, sino que el derecho a desarrollo humano y económico se ve complejizado por otros factores. Según datos estadísticos del Banco Mundial y de las Naciones Unidas, a nivel centroamericano uno de los más grandes retos, en materia de educación es la calidad y cobertura, aspectos sustancialmente relacionados con la inversión en educación (Grupo del Banco Mundial¹, 2021a, 2021b y Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, 2020²): Honduras invirtió un 6.1% de su PIB dirigido al sector educación, con un 87.0% de personas alfabetizadas y una expectativa de escolarización de 10.1 años. El Salvador invirtió un 3.6% de su PIB en educación, con una tasa de alfabetización de 89.0% y una expectativa de escolarización de 11.7 años. Guatemala invierte 3.2% de su PIB, cuenta con expectativa de escolaridad de 10.8 años, y una tasa de alfabetización de 81.0%. De nuevo, como se explicará en diversos espacios tanto la tasa de alfabetización como la expectativa de escolaridad las mujeres cuentan con menores oportunidades para alcanzar el promedio.

La violencia en estos tres países, que afecta y en la que participan las personas jóvenes, tiene muchas vertientes; algunas son mejor aceptadas socialmente y vislumbradas que otras. El discurso y las políticas públicas se ve dominado por el enfoque reduccionista de eliminar la violencia criminal que se relaciona con la juventud, especialmente la pandilleril. De esta manera, los altos niveles de violencia social en Centroamérica han provocado numerosas iniciativas en búsqueda de la prevención de la violencia desde este enfoque.

Después de varias décadas de intentos de reducir la inseguridad y la violencia delincuenciales, lo que sigue siendo cierto es que las violencias que viven las juventudes en la región han sido explotadas para fines políticos y económicos, sin que se hayan visto mejoras significativas. La imagen del joven como victimario aparece no solamente en los medios de comunicación, sino que también domina el imaginario social, el cual es promovido desde los órganos del Estado. Tal fue el caso del

¹ Proporciona los datos de inversión pública en educación para el año 2018 en el caso de El Salvador y Honduras y 2019 en el caso de Guatemala. También, provee el dato del porcentaje de alfabetización por país, para el año 2018 en caso de El Salvador y Honduras y datos del 2014 en el caso de Guatemala. El Banco Mundial retoma estos datos del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

² Proporciona los datos de años esperados de escolarización por país para el año 2019.

expresidente Francisco Flores de El Salvador, quien protagonizó uno de los momentos mediáticos fundamentales en la solidificación de esta narrativa.

Las bandas criminales han ascendido a peligrosos niveles de degradación moral y barbarie. Todos hemos conocido de decapitaciones, mutilaciones, actos satánicos y descuartizamientos cometidos contra menores, ancianos y mujeres indefensas. Es hora de liberarnos de este flagelo. Estamos convencidos que el conjunto de medidas que estamos proponiendo le darán a la sociedad salvadoreña instrumentos necesarios para pelear esta batalla contra los criminales y su terrorismo delincuencial.

[Extracto del discurso oficial de Francisco Flores pronunciado el 23 de julio de 2003 en el lanzamiento del Plan Mano Dura].

Estos discursos se han continuado utilizando en administraciones, subsecuentes, en los tres países pues gobiernos de distintas ideologías han privilegiado un enfoque punitivo, represivo y militarizado de la seguridad contra “el enemigo” que ven en las pandillas. Este enfoque ha dejado poco espacio para poner énfasis en la prevención de violencia desde la garantía de derechos humanos, al igual que las estrategias para la construcción de paz y la reinserción social. Entonces, en las diferentes iniciativas que han buscado hacer avanzar esta narrativa, cuando se habla de las juventudes discriminadas y excluidas para muchos es justificable la aplicación de las acciones punitivas; desde luego han criminalizado a la persona joven, pero ignoran el contexto en que esta crece y vive la transición a la adultez.

Es cuando se vuelve importante problematizar la comprensión sobre este vínculo entre violencia y juventud. A partir de una conceptualización de la violencia desde las dimensiones estructurales y simbólicas, cómo lo presenta Johan Galtung (Peace By Peaceful Means, 1991), la violencia delictiva que azota la región solamente es una manifestación directa de las muchas violencias que los pueblos viven. En el marco de los derechos humanos, los tres estados de la región comparten una larga historia de violaciones en materia de derechos económicos, sociales y culturales y otros derechos

fundamentales. Esto crea un escenario social adverso en que la violencia delictiva se vuelve una manifestación más de la falta de garantías de derechos.

Por eso, al hablar de la prevención de violencia en la región, no basta con enfocar el debate con una mirada criminal o correctiva. Partiendo de la idea de la prevención de violencia como una prevención social, la responsabilidad del Estado es asumir integralmente su obligación como garante de los derechos humanos, generando condiciones para que las personas puedan vivir libres de la violencia.

Sin embargo, la realidad señala la ausencia del Estado en las comunidades que viven bajo la etiqueta de violentas y muestra también la situación de las juventudes, que son además víctimas de la violencia delictiva y no exclusivamente victimarios. Así, la interacción de estos factores: exclusión social, vulneración sistemática de derechos, estigmatización de territorios y criminalización de la juventud, crea condiciones que tienen que ser abordadas integralmente para poder hablar con solvencia moral de la prevención de la violencia. Esta manera más integral de enfocar el vínculo entre violencia y juventud es lo que permitirá contener el impacto de la violencia sobre las juventudes, algo que es necesario pues, independientemente de que estas sean partícipes o víctimas alcanza todos los aspectos de su vida y desarrollo.

Adicionalmente, es necesario considerar la relación entre la pobreza y la violencia directa, especialmente la violencia delictiva, pues frecuentemente parece ser señalada como un vínculo causal. Sin embargo, estudios sobre la violencia en Centroamérica (Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación [ERIC], el Instituto de Encuestas y Sondeos de Opinión [IDESO], el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales [IDIES] y el Instituto Universitario de Opinión Pública [IUDOP], 2004) han planteado que no existe en todos los casos una ecuación lineal en que la pobreza genera violencia. Más bien la pobreza es una manifestación de la exclusión social y de una violencia estructural, una violación de una serie de derechos fundamentales que genera una serie de factores de riesgo para la participación de personas en la violencia directa y para que incremente la probabilidad de ser víctima.

Por otra parte, además hay que considerar que existen factores de protección que pueden mitigar los impactos de la misma pobreza y que previenen o reducen la posibilidad de que esta sea un factor determinante en la participación de una persona en la violencia. Por eso, se pueden observar ejemplos concretos en la región donde la pobreza no está relacionada con mayores niveles de violencia, por lo menos la violencia delictiva que es más cuantificable cómo son los homicidios.

La falta de garantías de los derechos económicos y laborales no necesariamente fue la razón por lo cual que, desde los primeros esfuerzos de formular políticas y programas públicos en prevención de violencia con jóvenes en la región, los temas del desempleo y el subempleo fueron señalados como medulares en las intervenciones estratégicas.

Es posible que esta orientación nació más de la presunción de relación causal entre la pobreza y criminalidad y la propuesta de revertir la relación con la premisa que el empleo y oportunidad económica reducirá la violencia.

Lo que se conoce a través de estudios empíricos sobre las causas de la violencia delincuenciales en Centroamérica es que la violencia de pandillas y otras manifestaciones de violencia delincuenciales están más relacionadas con la exclusión social que viene asociada a la pobreza, es decir, una exclusión que se asocia con la vulneración de derechos fundamentales de la población y que les excluye de tener acceso a oportunidades que les posibiliten unas condiciones de vida dignas.

Así, más que la pobreza en sí, los factores sociales asociados a la violencia son los procesos de exclusión social, las limitadas políticas públicas de inclusión y prevención, la cultura de la violencia, el crecimiento urbano rápido y desordenado, los daños en el tejido social que causa desorganización comunitaria, y la realidad de ofertas ilícitas como oportunidad económica (crimen organizado) que se vuelven una alternativa para superar la exclusión que el sistema mismo no puede proveer a las personas más marginadas (Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación [ERIC], Instituto de Encuestas y Sondeos de Opinión [IDESO], Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales [IDIES] e Instituto Universitario de Opinión Pública [IUDOP], 2004 y Cruz, 2005).

A través de los años, los programas de inserción laboral y emprendedurismo han madurado y hoy día serían pocas las personas vinculadas a estas intervenciones que alegarían que el simple hecho de conseguir un trabajo es una acción automática de prevención en sí misma. Más bien, tener oportunidades económicas para independizarse de las familias de origen y crear un proyecto de vida es una estrategia, entre muchas, que permiten a las personas salir de procesos de exclusión social, pues al tener acceso a una oportunidad económica decente pueden gozar de sus derechos plenamente; y esas son condiciones previas y fundamentales para una vida libre de violencia.

Las organizaciones sindicales y juveniles han querido reivindicar el derecho al trabajo digno, así como el derecho al ocio y a la recreación, sin poner en oposición estos temas. El factor de riesgo que representa la falta de acceso a empleos decentes u oportunidades que generan no solo ingresos, sino también condiciones dignas, no consiste en una simple ocupación del tiempo de la persona joven. El empleo provee factores de protección a jóvenes que deben ser considerados clave en esta etapa de la vida. Por ejemplo, la identidad de contribuyente a la sociedad, contar con una forma digna de ingreso para las necesidades personales y familiares, tener un canal de expresión y práctica de destrezas y habilidades y la participación en una estructura sociolaboral que es distinta a la familia, amistades o comunidad.

Los gobiernos han reconocido, por lo menos a nivel de discurso, la necesidad de aprovechar el bono demográfico para inyectar fuerzas al crecimiento económico. El acercamiento a este aprovechamiento no ha sido, en la mayoría de los casos, una propuesta desde la garantía de derechos fundamentales, sino una visión económica basada en el sistema neoliberal dominante.

Pero, por otro lado, los y las adolescentes están creciendo en barrios y comunidades donde las maras o pandillas juveniles entran en una segunda y hasta tercera generación de operación. En estas comunidades, los niveles de pobreza siguen siendo iguales que al inicio del fenómeno, con altos índices de desempleo, subempleo, precariedad en la economía informal, y empleos en el sector formal donde las condiciones laborales no reúnen lo requerido para ser consideradas indicadores de

trabajo decente. En este contexto, algunos expertos en seguridad están advirtiendo sobre la vulnerabilidad de estos jóvenes ante la oferta de crimen organizado en actividad delictiva con fines de lucro, especialmente si los jóvenes ya han formado parte de las maras, pandillas, u otros grupos juveniles que han participado en la delincuencia.

Por eso, es importante comprender no solamente la necesidad económica de las juventudes en riesgo social y la brecha entre ella y la oferta de la economía lícita o ilícita; sino también, el significado que ellos y ellas asignan a las diferentes actividades económicas: cómo las valoran, cómo formulan sus proyecciones para el empleo y cuál es el modo y el estilo de vida que pretenden alcanzar.

Por eso, es importante comprender no solamente la necesidad económica de las juventudes en riesgo social y la brecha entre ella y la oferta de la economía lícita o ilícita; sino también, el significado que ellos y ellas asignan a las diferentes actividades económicas: cómo las valoran, cómo formulan sus proyecciones para el empleo y cuál es el modo y el estilo de vida que pretenden alcanzar.

1.1 Violencia y oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+

Si bien es cierto que los proyectos y programas para jóvenes en la región han incluido, en su mayoría, elementos para abordar la violencia y las necesidades de ocupación económica para las juventudes, no necesariamente han sido diseñados para todas las juventudes o para abordar todas las violencias.

Se ha aprendido, por ejemplo, que no es posible esperar una inserción laboral de jóvenes de ciertos barrios si los empleadores etiquetan esos lugares como territorio de pandilla, aunque la persona joven cuente con toda la capacidad instalada y ganas de insertarse en la economía formal. Entonces, el reconocimiento de la necesidad de valorar qué tipo de violencia y quiénes son las juventudes, sus características y barreras son tan importantes como la adquisición de habilidades técnicas.

Por ende, este estudio vuelve la mirada sobre la vinculación entre la inclusión económica de unas juventudes en mayor situación de vulnerabilidad y riesgo, como son las juventudes LGBTQ+, y la prevención de violencias que les afectan; a partir de la participación en proyectos o programas juveniles, que incluyen la empleabilidad juvenil o el emprendedurismo como parte de sus estrategias.

El objetivo del presente informe es comunicar aprendizajes y elementos prometedores que el estudio identificó que ofrecen las intervenciones, proyectos y programas juveniles, estatales y no estatales, para generar más inclusión económica para las juventudes LGBTQ+ y a través de ello reducir o transformar dinámicas de violencias que les afectan. La expectativa es que tanto las personas que diseñen e implementan programas de prevención juvenil cómo las juventudes diversas de la región pueden tomar de esta exploración inicial ideas que sirva para incluir jóvenes LGBTQ+ en los programas y diseñar programas para prevenir precisamente el tipo de violencia que afecte esta población.

Es decir, el estudio trata sobre la población juvenil LGBTQ+ que vive la exclusión basada en las mismas condiciones que las demás juventudes, pero con el agravante profundizador de experimentar violaciones a sus derechos fundamentales, por prejuicio contra su propia identidad lo que se enmarca en un contexto de exclusión económica en una de las zonas geográficas más inseguras en el mundo.

Los datos relacionados a grupos minoritarios como LGBTQ+ se encuentran en un profundo subregistro, como lo expresa Human Rights Watch (2020). En Guatemala, por ejemplo, no cuentan con estadísticas oficiales que muestren qué porcentaje de la población se autoidentifica como parte de la población LGBTQ+; a pesar de que el censo nacional se realizó hace dos años y que existen recomendaciones de entidades estatales sobre contar con estadísticas oficiales, la pregunta no fue incluida en la boleta censal.

En El Salvador tampoco hay datos completos, pero estudios focalizado del área metropolitana de San Salvador exponen que las mujeres trans y la población LGBTQ+ cuentan con menor escolaridad que sus pares cis heterosexuales, las narrativas del presente estudio se alinean con este dato: en El Salvador se estimó que

el 70% de los trabajos de este país forman parte del sector informal, según un estudio técnico de la Escuela Superior de Economía y Negocios (Urquilla, 2020), situación que violenta varios derechos laborales y complica una visión más completa de las condiciones de empleo para la población en general, sin mencionar la población LGBTIQ+ en particular. En 2020, Guatemala reportó una tasa de desempleo del 2.5%; mientras que Honduras reporta un 5.2% y El Salvador, una tasa del 4.2% (Banco Mundial, 2021c).

Esta serie de dificultades se enmarcan en una región donde las juventudes en promedio constituyen un 41.6% de la población económicamente activa en términos formales. No obstante, es importante resaltar que el grupo etario de “jóvenes” incluye una edad en que hay restricciones especiales sobre la participación laboral. Las legislaciones prohíben la contratación de adolescentes 12 y 14 años y posterior limitan sus horas laborales hasta 34 horas por semana a jóvenes quienes no han cumplido la mayoría de edad. Sin embargo, un buen porcentaje de la labor en que participen personas adolescentes y jóvenes es en el mercado informal donde las condiciones no permiten el cumplimiento de estas disposiciones ni vigilancia de las condiciones. Además, profundizando de esta vulnerabilidad, en el caso de El Salvador, por ejemplo, el sector informal crea condiciones subóptimas a los grupos más vulnerables. También, enfrentan más riesgos de exclusión según datos de Zapata y Estrada (2017) en San Salvador “La exclusión laboral afecta a un 63.6% de las mujeres trans económicamente activas y a un 44.4% de los hombres trans económicamente activos estudiados en esta monografía. La forma de exclusión laboral más común entre las sansalvadoreñas trans es el trabajo sexual, mientras que en los sansalvadoreños trans encuestados es el trabajo no remunerado en empleo precario.” (p.4). El debate sobre la descriminalización del trabajo sexual y las protecciones laborales correspondientes sigue vigente y es una legítima discusión en temas laborales. Hace falta analizar la dimensión de la libre opción de ejercer el trabajo sexual y creación de oportunidades económicas.

Estos números, aunque incompletos, dan luces sobre la dimensión de una realidad también reflejada en el estudio de Cristosal, AMTE y Visibles (2020), “Visibilizando las violencias contra la población LGBTIQ+ en Guatemala y El Salvador”. La investigación sobre violencias que viven personas por su identidad sexual dejó claro

como el proceso de exclusión y violencias de las personas LGBTIQ+ comienzan desde temprana edad. Desde este momento crítico en la vida, se va ampliando a medida que los espacios de socialización naturalmente se expanden, pasando de agresiones por parte del grupo familiar a agresiones en el sistema educativo y luego al sistema laboral u ámbito en que generan ingresos.

El ciclo se fortalece frente la ausencia de marcos normativos que protejan a las personas de estas violaciones. La Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz, ORMUSA, por ejemplo, reportó los fuertes vacíos en los marcos normativos nacionales que no reconocen la diversidad sexual, afectiva y de género. Impactando de manera negativa a la población LGBTIQ+, pues dificultan: sus capacidades para ingresar al mercado laboral, lograr identificar oportunidades económicas, y que además se pueda vivir una vida libre de violencia dentro de estos espacios (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz [ORMUSA], 2018).

A large, stylized number '2' is the central graphic. The top loop of the '2' is filled with a light olive green color, while the rest of the number is a dark blue. The text 'Marco conceptual' is overlaid on the dark blue portion of the '2'.

Marco conceptual

2. Marco conceptual

2.1 Juventud

Este estudio se centra en la experiencia de juventudes LGBTIQ+ centroamericanas. Por tanto, es necesario partir de una aproximación conceptual a la noción de juventudes que orientará la comprensión de las personas jóvenes y LGBTIQ+ en esta investigación.

En primer lugar, al hablar de la juventud, Agosto (2003, citada en Instituto Universitario de Opinión Pública, 2012), señala que la juventud es un período vital en el que se va configurando la identidad y el proyecto de vida de las personas y, por lo tanto, es una etapa ideal para que este proceso vaya acompañado de accesibilidad a recursos sociales, educativos y recreativos que acompañen dicha búsqueda y que respondan a los intereses y necesidades de esa juventud en particular.

No obstante, en este estudio no se concibe a las juventudes únicamente como a las personas cuyas edades integran esa etapa de la vida, por las sociedades centroamericanas. Más bien, este estudio desea retomar el componente de la identidad heterogénea de las juventudes, la influencia del momento histórico y las condiciones socioculturales diferentes que determinan cómo se vive la juventud en un determinado espacio físico temporal.

Por lo anterior, se retoma la noción de Margulis que define a las juventudes como:

[...] condiciones históricamente construidas y determinadas por diferentes variables que las atraviesan y que se podrían identificar con: el sexo, que está determinado de manera biológica; el género en el que se desarrolle la interacción psíquica en los procesos de socialización humana; la condición social de hombre o de mujer que se haya asumido para interactuar socialmente; la generación o el ámbito temporal de construcción de la experiencia individual y colectiva; la etnia y, en general, las culturas contenidas en los lenguajes con los que las sociedades aspiran a la comprensión interindividual; las oportunidades socioeconómicas de las que

logren disponer las individualidades y las colectividades humanas, y las territorialidades, que se constituyen en el espacio geográfico para ser habitadas con los referentes culturales propios de la especie humana (citado en Villa Sepúlveda, 2011, p.149).

Así, al estudiar las juventudes en esta investigación, se busca recuperar la influencia de lo histórico, lo cultural y lo social, las relaciones de poder, las diferencias de condiciones de riesgo y vulnerabilidad que definen qué significa ser joven en un país. Pero también, recuperar las definiciones de las identidades juveniles desde los mismos sujetos que constituyen las personas jóvenes. Es decir, que se retoma aquí, para el desarrollo de los análisis, lo que cada sociedad identifica como juventud; pero también lo que las personas jóvenes piensan y sienten acerca de sí mismas, y lo que el mundo de las personas adultas piensan y sienten acerca de las juventudes de su época (Alba, 1975, citada en Villa Sepúlveda, 2011, p. 150). Esto, debido a que existen diversas maneras de ser joven que prescriben de un período de la historia a otro, de un lugar a otro y de un contexto de vulnerabilidad a otro, por lo que en el análisis de lo social y humano es mejor referirse a las juventudes.

De manera más concreta, en este estudio se trabajó con juventudes LGBTIQ+ centroamericanas, por lo que es necesario también tener claridad sobre la noción de diversidad sexual. Al respecto, Madrid y Turcios (2018) analizan que debido a la necesidad de crear modelos conceptuales es necesario proponer una aproximación conceptual que tome distancia de descripciones peyorativas asociadas a significados culturales negativos en cuanto a la vida sexual de las personas LGBTIQ+. Así, lo más apropiado es concebir a la diversidad sexual como un concepto que hace referencia a las variantes de la diversidad sexual humana, que aglutina en las siglas LGBTIQ+, al conjunto de identidades de género, orientaciones sexuales, expresiones de género y posturas políticas que son parte de la diversidad sexual: lesbianas, gays, bisexuales, transexual, transexuales e intersexuales, y otras denominaciones emergentes que surgen de la experiencia, teorización del mismo colectivo.

Reconociendo que la comprensión de la violencia, la prevención y oportunidades económicas puede ser investigado desde muchas aristas y áreas académicas, el presente estudio partió del marco de los derechos humanos. En este sentido, también

parte desde una noción integral, holística y profunda de la violencia que afecta a la población LGBTIQ+ en las diferentes dimensiones tanto individuales como en colectivo. Para este estudio, también es importante situar mejor cómo se entiende el vínculo entre oportunidades económicas en las que participan las juventudes LGBTIQ+ y la prevención de las violencias que las afectan.

2.2 Violencia y violencia basada en prejuicio por identidad sexual

La violencia, en las dimensiones estructurales, simbólicas y directas, entendida cómo un conjunto de acciones y sistemas que disminuyen la potencialidad de los seres humanos es una manera de describir el elemento dañino de las violaciones a los derechos humanos. Cristosal, Visibles y AMATE (2020), en su estudio sobre violencias invisibilizadas contra la población LGBTIQ+ en Guatemala y El Salvador, conceptualizó la violencia que afecta a este colectivo como una respuesta de agresión, discriminación, exclusión o rechazo que personas particulares o colectivos (por acción u omisión) dirigen contra otras, basados en el prejuicio, estigma y odio hacia la diversidad sexual o a la identidad sexual de las personas.

Asimismo, estas violencias basadas en el prejuicio y el odio hacia la diversidad sexual son expresadas en distintas dimensiones de la vida de la sociedad (dimensión cultural, estructural y de violencias directas) y tienen a su base las sistemáticas vulneraciones a los derechos humanos de la población LGBTIQ+. Por tanto, algunas violencias, como los crímenes de odio, tipificados como tal, son más evidentes, pero otras tantas son invisibilizadas en los marcos jurídicos y políticos de los países, precisamente porque no se reconoce el componente de odio a la diversidad sexual.

Este prejuicio y odio son construidos y perpetuados socialmente en las interacciones humanas de los espacios de convivencia y socialización claves, como la familia, los centros educativos, la comunidad y otros espacios de interrelación como las iglesias, el trabajo y otros grupos.

2.3 Oportunidades económicas

El marco de derechos humanos es el que llevará a una comprensión crítica, social y contextualizada de las oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+ como un derecho humano que debe de ser reconocido en los marcos normativos y prácticas políticas de programas de desarrollo juvenil.

Partiendo de lo más básico los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en el Pacto Internacional (ONU, Asamblea General, 1966) podemos construir un estándar que debe aplicarse a las “oportunidades económicas” que previene violencias estructurales. El Pacto reconoce que los Estados firmantes—que incluyen Honduras, Guatemala y El Salvador—deben garantizar: el derecho a trabajar y libre elección de empleo (Art. 6); el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7); la libertad sindical y derecho de huelga (Art. 8); el derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia (Art.11).

Comprender las oportunidades económicas como un derecho humano de las juventudes implica reconocer que los Estados, conociendo que la discriminación y los prejuicios contra población LBGITQ+ son un factor altamente relacionado con procesos de exclusión social que orillan a la población a condiciones de pobreza, o a la búsqueda de alternativas económicas poco seguras para su vida e integridad, deben garantizar el derecho al trabajo y a la seguridad social: derecho a la vivienda y alimentación, al trabajo digno bien remunerado, a la seguridad en el empleo, al control de sus ganancias y recursos económicos; todo ello sin detrimento ni restricciones a la libre expresión y al respeto de su identidad, expresiones y orientaciones sexuales diversas (Corte Interamericana de Derechos Humanos-CIDH, 2018).

Por tanto, los Estados son responsables de prevenir y sancionar la discriminación y la exclusión en los ámbitos laborales y económicos. Además, es responsable de generar las condiciones para que toda la población pueda gozar de trabajo digno y prestando atención particular a las necesidades de protección, inclusión e inserción en el mercado laboral de colectivos en situación de riesgo y vulnerabilidad, como la población LGBTIQ+. Esta, por razones de discriminación, se ha visto obligada a vivir en situación de calle, a trabajar en el sector informal, ilícito y el trabajo sexual para resolver sus situaciones de falta de acceso a la vivienda y para resolver sus situaciones

de miseria. Especialmente, la población trans, cuya expresión de género e identidad de género es más transgresora de los cuerpos normativos, se encuentra en condiciones especiales de vulnerabilidad en este ámbito y requiere medidas diferenciadas de protección de estos derechos.

2.4 Prevención de la violencia

La prevención de las violencias es otra manera de hablar del cómo los Estados deben garantizar los derechos de las personas. Tomando desde otros campos de intervención, hablar de prevención primaria, secundaria o terciaria, son maneras de reconocer que no toda la prevención ocurre en el momento previo a la violencia. Es importante retomar esta idea cuando se trata de prevención de violencia de juventudes entrando en la etapa de inserción laboral y económica porque, en varios casos, ya han estado inmersos en ambientes y acciones de violencia. La población LGBTIQ+ se acerca a la oportunidad económica con una condición previa de violencias vividas que les coloca en una situación de riesgo y vulnerabilidad.

En este sentido, se habla de la existencia de factores de riesgo y de protección que contribuyan a orientar la vida de las juventudes en un sentido más o menos conveniente, dependiendo del balance de factores presentes en su entorno y pueden ser de carácter social, político, comunitario e interrelacional.

Los factores protectores serían aquellos aspectos del entorno o de las personas que favorecerían el desarrollo integral a nivel individual y grupal, y que posibilitarían que se prevenga el tránsito por situaciones desfavorables o que se enfrenten con herramientas para controlarlas y reducir los posibles daños (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Argentina, s.f.; citado en Iudop, 2012).

Por otro lado, es importante detallar la existencia de los obstáculos que bloquean el fortalecimiento de la prevención de la violencia a través de un capital social adverso, estos serían los factores de riesgo; es decir, aquellos elementos o factores que incrementan el riesgo o la posibilidad de que los jóvenes se transformen en víctimas o perpetuadores de conductas violentas y delictivas (Organización Panamericana de la Salud [OPS] y Oficina Regional de las Américas de la Organización Mundial de la Salud [OMS], 2003; citadas en IUDOP, 2012).

Asimismo, al hablar de prevención de las violencias es preciso hacer referencia a que los programas e iniciativas institucionales de desarrollo juvenil pueden realizarse a diferentes niveles de prevención: prevención primaria, secundaria y terciaria. La distinción de cómo se manifiesta cada nivel y qué impacto tiene el trabajo para la transformación de las dinámicas de violencias, que afectan a un colectivo, servirá de comprensión para identificar los elementos de prevención de violencia; que aporta cada programa de oportunidades económicas para las juventudes LGBTIQ+.

El enfoque primario de prevención de violencia se refiere al conjunto de programas, acciones, medidas, cambios e instituciones dirigidas a impedir la aparición o a disminuir la probabilidad que las juventudes sean participes o víctimas de actos de violencia. El enfoque de la prevención secundaria, por su parte, pretende detener y eliminar aquellos elementos ya existentes que incrementan el riesgo y vulnerabilidad que las juventudes participen o sean víctimas de violencias. Por su parte, la prevención de nivel terciario se activa cuando las juventudes ya son víctimas o participes de violencia y su objetivo es la rehabilitación y reintegración social (UNICEF, 2016). En este estudio, se buscó identificar programas que desarrollan estrategias de prevención secundaria, puesto que la prevención primaria es muy difícil de lograr en el caso de las juventudes LGBTIQ+, que son una población sumamente victimizada desde muy temprano en la vida y las iniciativas estudiadas no estarán enfocadas en estrategias que busquen necesariamente el cambio cultural de la sociedad.

La relación entre ambas categorías en este estudio, oportunidades económicas y prevención de violencias está mediada por la influencia que los programas o proyectos de inclusión económica juvenil pueden ejercer para la reducción o transformación de las violencias que afectan a la población LGBTIQ+. Este vínculo ya ha sido estudiado y se ha encontrado que la participación en programas de desarrollo juvenil contribuye a la construcción de capital social positivo. Es decir, porque estas iniciativas contribuyen a la generación y/o fortalecimiento de recursos interrelacionales e intergrupales a nivel personal y/o colectivo y, con relación a un medio adverso, dichos recursos pueden convertirse en factores protectores (capital social positivo) frente a entornos violentos (ERIC et al, 2004 e Instituto Universitario

de Opinión Pública [Iudop], 2012). Asimismo, se conoce que programas de empleabilidad juvenil y de capacitación para el empleo han sido utilizadas como estrategias para la prevención social de la violencia para jóvenes en riesgo social (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] e Iudop, 2006).

Aplicando estos supuestos teóricos, y considerando que las violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+ están basadas en la exclusión social y la vulneración sus derechos, se partió en este estudio de la premisa que la participación de juventudes LGBTIQ+ en programas juveniles de empleabilidad y emprendedurismo o de prevención de violencias puede generar recursos importantes que se conviertan en factores de contención frente a la realidad de exclusión y discriminación que les afectan. Recursos como la construcción de redes de contactos y de participación productiva, el establecimiento de lazos fuertes de reciprocidad, apoyo y solidaridad, el intercambio y fortalecimiento de capacidades y habilidades para la inserción en el mercado del trabajo; que trae asociada la posibilidad de contar con un ingreso propio que posibilite cierta independencia económica, pueden contribuir a que una persona joven LGBTIQ+ pueda salir de espacios en que se les violenta y rechaza debido a su identidad sexual.

2.5 Capital social

Existen elementos teóricos que permitirían establecer que el capital social, tanto positivo como perverso (ERIC et al, 2004, citado en IUDOP, 2012) se relacionan, respectivamente, con la prevención de la violencia o con su agudización. Esto es así porque el capital social incluye aquellos recursos interrelacionales e intergrupales que se poseen a nivel personal y/o comunitario y, con relación a un medio adverso, dichos recursos individuales y colectivos pueden convertirse en factores protectores (capital social positivo) o en factores de riesgo (capital social negativo). En este tema el supuesto principal es que la presencia y el desarrollo del capital social positivo en una zona geográfica particular podrían prevenir la violencia que afecta a las juventudes en general, pero también a las juventudes LGBTIQ+; generando factores protectores contra esta, pues si existen redes de participación productiva y lazos fuertes de reciprocidad y solidaridad, se puede enfrentar con éxito las exigencias

planteadas por un medio ambiente aversivo; y podría suceder lo contrario, cuando se desarrolla un capital social negativo, que sería un factor gestor de la violencia.

De esta manera, tanto un capital social juvenil positivo como la prevención de las violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+ pueden potenciarse desde la construcción de políticas públicas participativas e inclusivas de las necesidades reales y sentidas por las juventudes LGBTIQ+ en los países y del TNCA y más allá. Esto es posible deconstruyendo en tomadores de decisiones los sesgos basados en la discriminación hacia la población LGBTIQ+ e involucrando a la población en un esfuerzo colectivo de la definición de una ruta propia de incidencia política para generar oportunidades económicas dignificantes y respetuosas de sus derechos.

2. Prácticas de prevención

En la región, la evidencia de lo que funciona o no en la prevención de la violencia que afecta las juventudes en general no fue el previo a las políticas, programas o intervenciones. La urgencia de la situación generó respuestas de varios sectores como las organizaciones de la sociedad civil, las iglesias, escuelas y comunidades, así como las que han desarrollado las instituciones de los Estados. Pero la evidencia de lo que funciona para prevenir aun es difícil encontrar. Por lo tanto, no es de sorprenderse que parezca ser que pese a una cantidad relativamente grande de recursos económicos, humanos y técnicos invertida para la prevención de la violencia que todavía no hemos podido reducir la violencia en forma significativo. Si bien existen programas que han hecho las preguntas clave sobre si ¿Está funcionando? ¿Cómo sabemos que sí o no? Y, más importante aún ¿Por qué?, estos han sido menos que los estudios sobre que es la violencia en que se encuentran involucradas las juventudes.

En este contexto resulta cada vez más importante profundizar el conocimiento de lo que funciona para prevenir la violencia, no tanto por quiénes o dónde lo hacen, sino cómo lo hacen y qué se puede aprender de lo que ha funcionado. El presente estudio partió de la idea que se puede indagar sobre estos temas y encontrar buenas prácticas replicables. La dificultad que se encontró fue la falta de programas dirigidos a prevenir las violencias que viven las personas jóvenes por ser LGBTIQ+. No obstante,

hay conceptos importantes que sirvió de orientación en el proceso, para los fines de este estudio se utilizaron los siguientes conceptos y términos:

Práctica: una forma particular de hacer las cosas.

Intervención: es usualmente un programa o iniciativa hecha para lograr un resultado total.

Experiencias exitosas: este un concepto que se refiere a intervenciones de prevención de violencia que han sido reconocidas por su capacidad de abordar el problema. Generalmente son programas implementados en forma sistemática que se puede demostrar el logro de sus objetivos y metas por medio de evaluaciones. Muchas veces el “éxito” es atribuido también por el mismo reconocimiento de participantes, autoridades, organizaciones conocidas como expertas en la materia y la cooperación internacional que conocen el trabajo realizado. En su mayoría estas experiencias no han sido estudiadas utilizando métodos “científicos” o “experimentales” para comprobar efectivamente la reducción o prevención de la violencia como resultado directo de las intervenciones haciendo comparaciones a población similar, no participante.

Buenas prácticas: La idea de buenas prácticas nació en el ámbito empresarial que refiere a un conjunto de estrategias, métodos, técnicas o procesos que cumplen con eficacia las funciones normales en una determinada área de producción. Muchas veces se refieren a métodos o técnicas que por experiencia han vuelto “sentido común” del “cómo” hacer algún tipo de trabajo. La buena práctica es por definición replicable.

Para este estudio, se partió de la idea que una buena práctica en el ámbito social consiste en iniciativas o modelos de actuación que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de individuos o grupos, en este caso de reducir o eliminar la violencia por ser de la población LGBTIQ+. En este ámbito la noción de una buena práctica se utiliza para acercarnos a un entendimiento de ¿cómo se produce el cambio social? En la prevención de la violencia las buenas prácticas son las estrategias, métodos, técnicas o intervenciones (o bien, los componentes de un modelo de intervención)

que tienden a producir resultados favorables en la mayoría de los casos independiente de contextos particulares en que se aplican. Es decir, son los factores relevantes que llevan a éxito una intervención, los cuáles se puede aplicar a nuevas circunstancias propias de contextos y actores diferentes con una adecuada adaptación.

2.7 Prácticas e intervenciones prometedoras

Prácticas e intervenciones prometedoras son aquellas que tienen el potencial para atacar efectivamente la problemática. A veces son propuestas nuevas de intervenciones que se basan en buenas prácticas reconocidas o intervenciones basadas en evidencia obtenida en otros contextos. Otras veces son nuevos proyectos que no tiene mucho tiempo de funcionar, pero en las cuales se puede identificar primeras señales de eficacia: como aceptación por la población meta o cambios positivos de comportamientos o situaciones de corto plazo entre las personas participantes.

Para efectos de inversión pública, las intervenciones que demuestran evidencia de tener mayor efectividad sobre el tiempo son una mejor inversión. Los estudios de este tipo son muy costosos y requieren una infraestructura de monitoreo y evaluación muy sofisticada. No obstante, los hallazgos de estos estudios, aunque sean de otros países, pueden proveer información valiosa sobre prácticas y estrategias que tienden a producir el efecto deseado—la prevención de la violencia. Sirven también como un estándar en identificar buenas prácticas en el contexto estudiado.

El presente estudio no logró profundizar en casos de éxito en términos generales de prevención de violencia relacionada con jóvenes, pero intentó identificar casos en que jóvenes LGBTIQ+ experimentaron éxito en alejarse de ciertos tipos de violencia. Dado las limitaciones que la pandemia de COVID-19 impuso sobre el proceso, no se logró todo lo deseado, la metodología que se logró ejecutar está explicada en la sección que sigue. Lo importante del estudio fue la indagación sobre cuáles aprendizajes y elementos prometedores que se pueden identificar en la implementación de programas, tanto estatales como no estatales, que estimulan la empleabilidad o el emprendedurismo juvenil en los tres países que tienen implicaciones positivas para la población LGBTIQ+.

El propósito de conocer estos elementos—aprendizajes y aspectos prometedores— es que estos sean considerados para diseñar políticas públicas de inclusión económica y de prevención de violencias más integrales, inclusivas y sensibles a los derechos de todas las juventudes, incluyendo a las personas jóvenes LGBTIQ+. Debido a eso, la pregunta de partida del estudio fue:

¿Cuáles son los principales factores críticos de los programas e intervenciones juveniles en materia de inclusión económica que contribuyen a la reducción de dinámicas de violencia que experimentan las juventudes LGBTIQ+, debido a su identidad sexual, en Guatemala, El Salvador y Honduras?

- ¿Cuáles son las principales violencias que experimentan las juventudes LGBTIQ+ en las oportunidades económicas a las que tienen acceso?
- ¿Cuáles son los factores críticos de reducción o persistencia de violencias relacionados con las oportunidades económicas en que trabajan las juventudes LGBTIQ+?
- ¿Cuáles aprendizajes y elementos prometedores en cuanto a la inclusión económica y prevención de violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+ pueden identificarse en la implementación de los programas y proyectos revisados?
- ¿Qué elementos estructurales y culturales inciden en la potencialidad que estos programas tienen para prevenir las violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+?
- ¿Cuáles elementos prometedores de los programas y proyectos juveniles revisados pueden considerarse para el diseño de políticas públicas de inclusión económica y prevención de violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+?



Marco metodológico

3. Marco metodológico

Este estudio es una investigación de enfoque cualitativo que hace uso de la entrevista semi estructurada, grupos focales y la recolección documental como técnicas de recopilación de información. El análisis producto de esta investigación es interpretativo, pues busca identificar procesos, mecanismos y dinámicas entre los datos encontrados, para organizarlos en una propuesta teórica que explique la problemática estudiada (Strauss & Corbin, 2002).

3.1 ¿Cómo y con quiénes se desarrolló el estudio?

El estudio se realizó entre enero de 2019 y noviembre de 2020. Fue desarrollado en dos fases y según cada una, se contó con diferentes tipos de participantes y se aplicaron distintos instrumentos de investigación. En los anexos pueden encontrarse los detalles de cada grupo de participantes y los instrumentos utilizados. A continuación, se describe cómo se desarrolló cada fase, con quiénes y cuáles técnicas se aplicaron.

3.1.1 Fase 1. Caracterización de las oportunidades económicas en que participan las juventudes LGBTIQ+ y de su relación con las violencias que experimentan

Esta fase tenía dos propósitos: el primero fue el de identificar en qué oportunidades económicas trabajan las juventudes LGBTIQ+ entrevistadas y cuáles son los tipos de violencias que experimentan, a razón de su identidad sexual, en el panorama de oportunidades económicas a las que tienen acceso. El segundo, analizar cuáles son los factores críticos de esas oportunidades económicas, asociados con la reducción o persistencia de las dinámicas violentas que les afectan.

Para ello, las y los participantes consultados fueron juventudes LGBTIQ+ y referentes clave de organizaciones de sociedad civil y de instancias públicas relacionadas con las temáticas de juventud, prevención de violencia, diversidad sexual, derechos humanos, empleabilidad juvenil e inclusión económica.

En el caso de las juventudes LGBTIQ+, el muestreo empleado fue de tipo teórico. Es decir, se enfocó en buscar a las personas participantes en función de dimensiones de

interés para la investigación, principalmente, tres: la identidad sexual de las personas participantes, el grupo etario de juventud (15 a 29 años), de acuerdo con el marco jurídico de cada país; y la participación en programas, iniciativas e intervenciones juveniles, de prevención de violencia y/u oportunidades económicas. Concretamente, para la selección, se establecieron los siguientes criterios:

- Ser parte de las juventudes LGBTIQ+
- Tener una edad dentro del rango etario de 15-29 años.
- Haber participado en algún programa de desarrollo económico implementado por el Estado o alguna Organización de Sociedad Civil que este dirigido a juventudes.
- Pertenecer a la población Económicamente Activa dentro de los sectores privado, público, formal, informal.
- Que la persona participante quiera compartir las dinámicas de violencia que ha experimentado a raíz de su identidad sexual.

Las técnicas de investigación utilizada con las juventudes LGBTIQ+ fueron la entrevista en profundidad, en los tres países, y Guatemala, además, desarrolló dos grupos focales.

De esta manera, en Guatemala se desarrollaron 24 entrevistas con juventudes LGBTIQ+, todas residentes del área urbana en ciudad de Guatemala. En cuanto a los grupos focales, se contó con la participación de 10 jóvenes LGBTIQ+, cinco en cada grupo. Se desarrollaron con el propósito de conocer cómo las y los jóvenes LGBTIQ+ perciben las oportunidades económicas y si consideran que tener acceso a estas puede ayudar o disminuir las situaciones de violencia a las que se ven expuestos en contextos como el de Guatemala; además de obtener información sobre cómo la crisis provocada por el Covid-19 estaba afectando sus dinámicas y situaciones socioeconómicas.

En cuanto a la realización de entrevistas a referentes clave estatales y no estatales, en Guatemala se entrevistó a personas expertas en los temas, además de representantes de organizaciones de sociedad civil, representantes de instituciones públicas y cooperación internacional. Se incluyeron en el guión consultas sobre los elementos que deberían incluir políticas públicas que se enfoquen en brindar oportunidades

económicas para la prevención de la violencia con énfasis en la población LGBTIQ+. Para el caso, se realizaron 18 entrevistas: cinco con organizaciones de sociedad civil, cinco con entidades públicas, cinco con organismos de cooperación internacional, dos con representantes de empresas privadas y una con una persona académica.

Como instrumentos, se diseñaron guiones de entrevista semiestructurada y guiones de grupo focal, que se adaptaron en lenguaje y estilo, dependiendo de cada técnica y grupo de participante. Los instrumentos de esta primera fase iban orientados a recoger cuáles son las violencias con las que las juventudes diversas se enfrentan al momento de perseguir o encontrar una oportunidad económica; además de identificar las dinámicas no aparentes que son clave para la persistencia o reducción de violencias que experimentan las juventudes LGBTIQ+.

3.1.2 Fase II. Análisis de la implementación de programas juveniles de empleabilidad y emprendedurismo: Aprendizajes y elementos prometedores para la inclusión económica y la prevención de violencias que afectan a juventudes LGBTIQ+

La segunda fase del estudio constó de dos etapas. La primera de ellas consistió en la recolección y análisis de información de programas de oportunidades económicas (empleabilidad y emprendedurismo juvenil), implementados por organizaciones estatales y no estatales en los tres países. Los programas seleccionados son iniciativas que trabajan en las temáticas de empleabilidad y emprendedurismo juvenil, no necesaria o únicamente dirigidas a juventudes LGBTIQ+, sino a las juventudes en general.

El objetivo de esta etapa fue el de identificar información relevante sobre la implementación de los programas de inclusión económica de las juventudes LGBTIQ+ y de la contribución de esto en la reducción de violencias que afectan a este sector poblacional y valoraciones sobre los aprendizajes y elementos prometedores que se pueden entresacar del modo en que estos programas se han desarrollado.

Por esto, se buscó identificar cómo se realizan los procesos de convocatoria y selección de participantes, buscar si estos procesos se realizan con enfoque de inclusión de grupos en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad y si este enfoque también es aplicado en la implementación de los programas.

Para ello, las técnicas de investigación utilizadas fueron la recolección documental de información clave de los programas seleccionados y se realizaron entrevistas en profundidad a referentes o personas encargadas de los programas. Estas entrevistas fueron desarrolladas con referentes o encargados de los programas juveniles considerados en el estudio en los tres países, además, se entrevistaron a jóvenes participantes de dos de los programas revisados.

De este modo, en el caso de Guatemala se realizó una recolección documental de información y se entrevistó a cinco referentes que informaron sobre programas estatales y no estatales de inclusión económica para la juventud. Las personas informantes, en ambos casos de programas estatales y no estatales, compartieron información sobre la experiencia de implementación, así como sus valoraciones sobre los logros, desafíos y aprendizajes que dejó cada una de estas experiencias.

Las valoraciones sobre programas estatales fueron provistas por el defensor de juventudes de la Procuraduría de Derechos Humanos (PDH) de Guatemala, quien comentó sobre iniciativas de empleo juvenil y capacitación profesional y técnica de preparación al empleo desarrolladas por instancias estatales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, el Ministerio de Desarrollo Social y la Unidad de Prevención Comunitaria de la Violencia del Ministerio de Gobernación. Por otra parte, las valoraciones sobre programas no estatales fueron brindadas directamente por representantes de las iniciativas provenientes de agencias de cooperación u organizaciones internacionales, así como de organizaciones de sociedad civil, como Jóvenes contra la Violencia, la Organización Trans Reinas de la Noche (OTRANS RN), Catholic Relief Services (CRS) y Family Health International (FHI 360), cuyas intervenciones están enfocadas en procesos de capacitación y fortalecimiento de habilidades diversas para el empleo.

En relación con los instrumentos utilizados, se elaboraron guiones de entrevistas semiestructuradas para ambos tipos de participantes. El instrumento dirigido a encargados o representantes de programas juveniles sondeó, hitos, objetivos y valoraciones oficiales por parte de las personas implementadoras de los programas sociales. Las preguntas buscaron identificar cómo se realizan los procesos de convocatoria y selección de participantes, si estos procesos se realizan con enfoque de inclusión de grupos en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad y si este enfoque también es aplicado en la implementación de los programas. Asimismo, se consultó por la influencia que la participación en estos programas tiene sobre la mayor posibilidad de inclusión económica de las juventudes LGBTIQ+ y de reducción de las violencias que experimentan.

El guion dirigido a jóvenes LGBTIQ+ participantes de programas sociales buscó identificar los mismos elementos que los instrumentos de referentes de programas, más la consulta por cuáles acciones de los programas contribuyeron significativamente a su inclusión social y económica, así como el impacto que estas tuvieron en sus vidas.

Finalmente, la segunda etapa de esta segunda fase consistió en el análisis que los equipos de investigación desarrollaron, posterior a la recolección de la información, sobre tres elementos clave para este estudio: 1) aprendizajes, a partir de limitaciones y dificultades en la implementación de los programas, 2) los elementos prometedores o con mayor potencial de éxito, y 3) recomendaciones integrables en políticas públicas; los tres elementos relacionados con el potencial de los programas para generar mayor inclusión económica y prevención de violencias para las juventudes LGBTIQ+. Es importante mencionar que en esta etapa no solo se analizó la información recolectada en el análisis de programas, sino todas las valoraciones emitidas también por las personas participantes de la fase I (juventudes LGBTIQ+ y referentes clave).

3.2 Análisis de la información

La información de las entrevistas fue transcrita y luego fue procesada por medio del programa Nvivo 12, para facilitar la codificación inicial de la información en cada uno de los grandes ejes temáticos del estudio:

- Dinámicas violentas y oportunidades económicas de las juventudes

- Elementos críticos de reducción y persistencia de violencias
- Aprendizajes y elementos prometedores de los programas juveniles para la inclusión laboral y económica y la prevención de violencias de las juventudes LGBTIQ+
- Recomendaciones de propuestas integrables a políticas públicas de prevención de violencia y promoción de oportunidades económicas de juventudes LGBTIQ+

Los ejes temáticos contribuyeron a la elaboración del árbol de categorías (que puede ser revisado en los anexos), que facilitó la sistematización de información y ayudó a visualizar patrones en las narrativas de las personas participantes. Utilizando la estrategia de análisis de discurso, se utilizaron esas codificaciones abiertas, para posteriormente pasar a una codificación más teórica o axial; y finalmente, llegar al nivel de análisis interpretativo de la información, que permitió dar respuesta a los objetivos y preguntas del estudio.

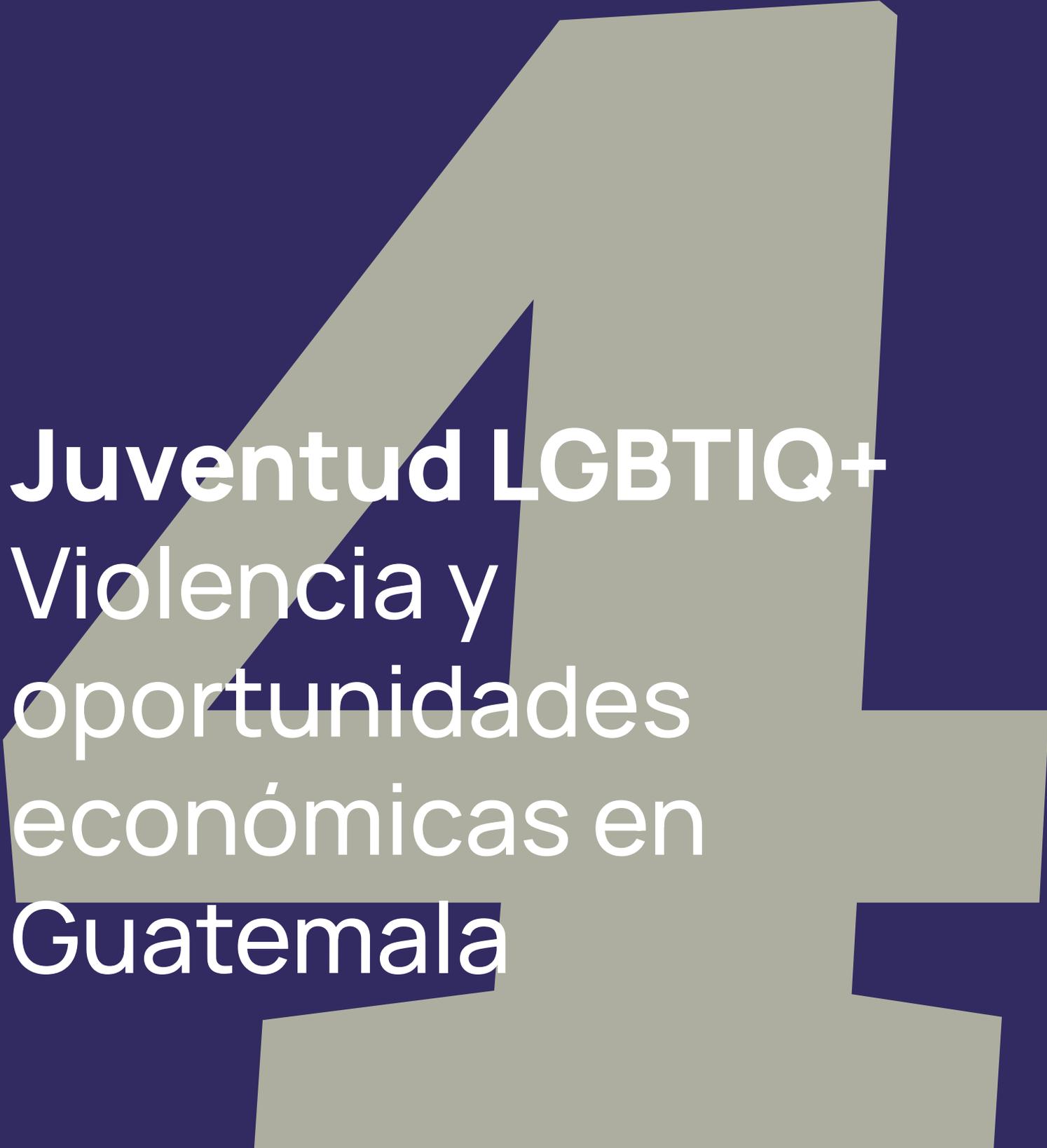
3.3 Criterios éticos considerados

El equipo de personas investigadoras contó con un protocolo de investigación que, además de detallar la metodología, establecía la obligación ética de proteger a las personas participantes y al equipo como tal, entre otras consideraciones de seguridad.

Todas las personas participantes, desde las juventudes hasta referentes clave y referentes de programas, fueron informadas sobre los objetivos del estudio y en cuanto a cómo se utilizaría la información que compartirían. También se les informó sobre sus derechos a interrumpir los procesos de entrevista y de análisis de información, si así lo consideraban necesario. Este consentimiento se obtuvo de manera escrita antes de la pandemia por la Covid-19, mientras que, en la realización virtual de las entrevistas en el contexto de pandemia, este consentimiento se obtuvo de manera verbal y que registrado en cada grabación (en los anexos puede revisarse el formato de consentimiento utilizado).

Asimismo, previo a la pandemia de 2020, las entrevistas eran realizadas de manera presencial en diversos espacios que contaban con condiciones óptimas para garantizar la privacidad al momento de la conversación. Durante y después de la crisis mundial de salud, en seguimiento de los lineamientos de bioseguridad recomendados por instituciones internacionales de salud, las actividades de recolección de información se realizaron vía telefónica o vía internet. Para esto, además, se acordaron horas específicas que permitieran a las personas tener privacidad, reduciendo el riesgo de exposición en sus hogares.

Al momento de reportar las citas de las personas participantes, en el caso de Guatemala, las y los participantes aceptaron, por medio del consentimiento informado, que se use su nombre real y su orientación sexual y/o identidad de género. Ambos acercamientos reconocen la autodeterminación de las personas y buscan disminuir los riesgos que la exposición de la identidad puede conllevar en cada país.



Juventud LGBTIQ+
Violencia y
oportunidades
económicas en
Guatemala

4. Juventud LGBTIQ+, violencia y oportunidades económicas en Guatemala

Por Gabriell Duarte

4.1 Justificación y marco contextual nacional

La Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG), es el marco jurídico supremo que se refiere a la protección de los derechos humanos de la población guatemalteca, especialmente lo relativo a las garantías de protección a la persona y los derechos principales como la vida, la libertad, libertad de acción, justicia, seguridad, desarrollo, igualdad de oportunidades y responsabilidades (Procuraduría de los Derechos Humanos, s.f.).

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) durante el año 2018, Guatemala cuenta con una población de 14,901,286 de los cuales 7,223,096 (48.5 %) son hombres y 7,678,190 (51.5 %) son mujeres. De estos, el 44 % se autoidentifica como indígena y el 56 % como no indígena. Del total de personas guatemaltecas, la Población en Edad de Trabajar (PET³) es de 9,928,561 (66.6 %) personas y de estos 5,020,548 (33.69 %) forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA⁴); esto muestra que 1 de cada 2 personas en edad de trabajar es económicamente activa.

Uno de los obstáculos que se enfrentan al momento del diseño de políticas públicas es no contar con estadísticas oficiales que muestren qué porcentaje de la

³ Se refiere a la población de más de 15 años que puede realizar alguna actividad laboral.

⁴ Se refiere a la población de 15 años y más pero que está ocupada o en busca de empleo, ya sea que haya trabajado antes o busque trabajo por primera vez.

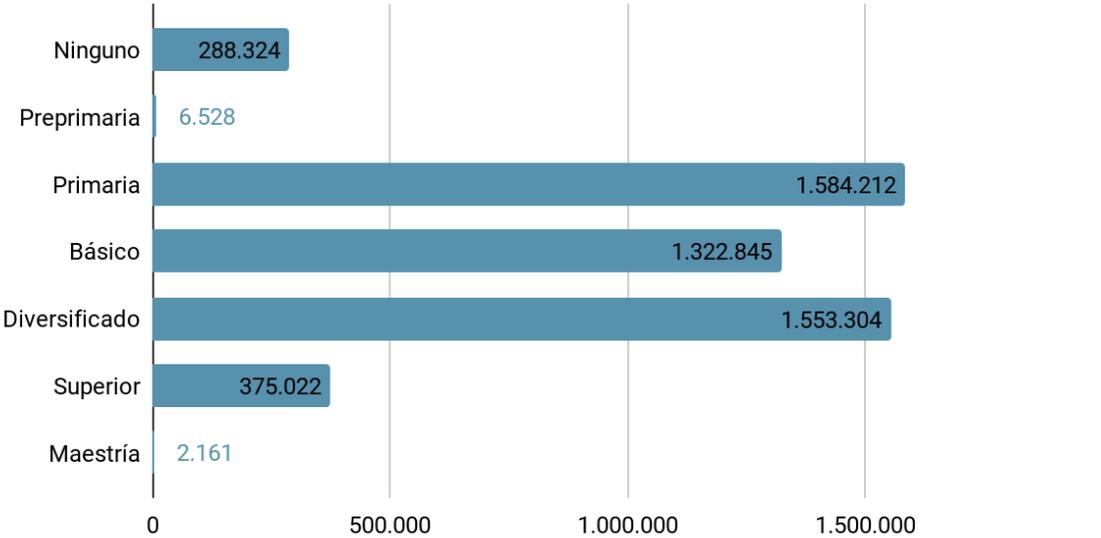
población se autoidentifica como parte de la población LGBTIQ+; a pesar de que el censo nacional se realizó hace dos años y que existen recomendaciones de entidades internacionales sobre contar la importancia de con datos desagregados, la pregunta sobre identidad de género y orientación sexual no fue incluida en la boleta censal.

Al desagregar los datos por grupos etarios, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019, realizada por el INE, la población de 15 a 29 años es de 5,132,396 personas, de estas 2,461,540 (48 %) son hombres y 2,670,856 (52 %) son mujeres. Únicamente 2,934,077 son parte de la PEA, es decir el 57 %; la población ocupada⁵ es de 2,837,277 (97 %) y la población desocupada es de 96,800 (3 %). Del total de la población ocupada, 1,872,746 (66 %) jóvenes tiene un empleo formal.

En cuanto al nivel de estudios, la figura 1 muestra, que en la población de 15 a 29 años, más del 50 % aprobó el diversificado y el 6 % no posee ningún nivel de estudios; apenas un 0.1 % aprobó una maestría.

Figura 1

Nivel de estudios aprobados de la población de 15 a 29 años



Fuente: Elaboración propia con información de la ENEI 2-2019.

⁵ Se refiere a las personas que tienen por lo menos una ocupación o que trabajaron en la última semana previo a la encuesta.

Durante el año 2020 la Organización Mundial de la Salud, declaró el brote de Coronavirus (COVID-19) como una pandemia a nivel mundial. Esto generó una serie de medidas que cada gobierno de los países fue implementando a medida que iban en aumento el número de casos. En Guatemala, se implementaron medidas que restringieron la movilidad de las personas (BBC, 2020).

Durante los siguientes meses, los casos siguieron en aumento y muchos negocios y comercios se vieron afectados directamente. El Gobierno de Guatemala diseñó y puso en marcha una serie de programas sociales destinados a apoyar a las personas que estaban perdiendo su empleo y para apoyar a las empresas que no estaban generando ganancias, esto con el objetivo de que la crisis no golpeará de manera tan fuerte a los sectores más vulnerables. En total se implementaron 10 programas con una asignación de 1.8 millones de dólares; de estos 4 programas cuentan con un presupuesto de más de 672 millones de dólares y se enfocan en la estabilidad de las empresas y la sostenibilidad de los empleos (El Periódico, Julio 8, 2020). A través del Decreto 12-20 del Congreso de la República se aprobó la Ley de Emergencia para Proteger a los Guatemaltecos de los Efectos Causados por la Pandemia Coronavirus COVID-19.

4.2 Dinámicas de la violencia y oportunidades económicas de las juventudes LGBTIQ+ en Guatemala

Para el caso de Guatemala, las juventudes LGBTIQ+ describen como desalentador el panorama actual que enfrentan en el proceso de búsqueda de oportunidades económicas que les permitan tener acceso a recursos económicos. La falta de acceso a educación de calidad impacta directamente en el tipo de empleo y de la remuneración económica a la que puedan acceder.

El Estado de Guatemala no contempla ningún proyecto o programa enfocado a la población LGBTIQ que le permita tener movilidad social y/o salir de las dinámicas de violencia en las que están inmersos.

El acceso a la educación, la generación de oportunidades económicas y las políticas que busquen la prevención de violencia deben complementarse entre sí con

un enfoque integral dirigido a grupos en situación de vulnerabilidad. El Estado es el encargado de generar las condiciones para que las juventudes puedan vivir y desarrollarse plenamente.

4.2.1 Principales violencias que afectan a las juventudes LGBTIQ+ en su panorama de oportunidades económicas

Hay oportunidades laborales, por ejemplo, mandas tu currículum, y te llaman a entrevista y cumplís con todos los requisitos para el puesto y todo. Entonces estás a punto, casi de firmar el contrato, y entonces te viene la cuestión del DPI que no concuerda con mi identidad de género y entonces ahí está el problema, te dicen: “Tú DPI está mal” o “¿Qué pasa?” Entonces uno viene y a veces sí, si explicas y es como: “Ah, entonces te llamamos en otra ocasión” o simplemente ya el puesto lo tomó otra persona.

Drake Vielmman, hombre trans, comunicación personal

El proceso de búsqueda de oportunidades laborales es un proceso cuesta arriba que todos los jóvenes enfrentan en Guatemala, sin embargo, para las juventudes LGBTIQ+ que su expresión de género no encaja en los estándares heteronormativos de la sociedad representa un desafío aún mayor. El empleo para los jóvenes se traduce en una oportunidad de tener acceso a recursos económicos que les permitan tener movilidad social, sin embargo, no siempre es un factor que se traducirá en romper círculos de violencia o liberarse de dinámicas violentas.

Los grupos focales y las entrevistas realizadas a juventudes LGBTIQ+ evidencian un claro deseo de superación desde muy temprana edad. De acuerdo con la información recopilada, la mayoría de las juventudes mencionan haber tenido una inclinación por dedicarse a una carrera en las artes, sin embargo debido a la influencia de sus familiares y maestros durante la adolescencia estos deseos van cambiando de manera que la profesión que elijan pueda brindarles una mayor remuneración económica que les pueda permitir tener una vida digna, aunque esto implique de alguna manera renunciar a la satisfacción personal de dedicarse a lo que realmente les guste. Algunos entrevistados mencionan que optaron por oportunidades económicas u oficios que ayudaran a ocultar su identidad de género u

orientación sexual como un mecanismo de protección ante la violencia que enfrentan diariamente y como una manera de protegerse y negar su identidad.

Yo quería ser artista y estuve en la Escuela de Arte pero por el trabajo tuve que dejarlo a la semana. Desde que tengo memoria siempre pintaba; cuando fui creciendo se dieron cuenta que podría querer dedicarme a esto. [...] Yo pasé un proceso de hipermasculinización antes de aceptarme; buscaba trabajos donde pudiera hacer cosas de hombre como un car wash y un taller.

Victoria Danielle Argueta, mujer trans pansexual, grupo focal 2

Para los jóvenes LGBTIQ+ existe un proceso de autonombrarse y reconocerse como parte de la diversidad sexual el cual usualmente experimentan durante la adolescencia, y que, de acuerdo a la información recabada en los grupos focales, se puede considerar un privilegio en función del nivel de aceptación de la familia. Si bien algunas de las juventudes participantes reconocen que contaron con acompañamiento psicológico para su proceso, “salir del clóset” sigue siendo un desafío en países como Guatemala por las situaciones de violencia a las que se enfrentarán en las distintas etapas de su vida. Además, el proceso de asumir su identidad de género y orientación sexual les deja en una situación de vulnerabilidad ante desconocidos.

De acuerdo con Cúmez (grupo focal 1 en Guatemala) tener acceso a una oportunidad económica puede traducirse en acceso a educación, pero verlo como una manera de generar movilidad social es dejar de un lado todo los privilegios con los que previamente se debe contar y las implicaciones sociales de llegar a tener este acceso. No es lo mismo para una persona cisgénero, que no es indígena y reside en el área urbana que para una persona cuya expresión de género no es socialmente aceptada. Marilyn Cuezzi (comunicación personal) resalta que las personas trans son quienes se encuentran más vulnerables ante una situación social y que se encuentran con ausencia de oportunidades educativas que dan como resultado nulas oportunidades laborales, sobretodo porque su expresión de género no encaja en los estándares impuestos por la sociedad heteropatriarcal.

Por otro lado, en el grupo focal 2, los participantes coincidían en que existe mucho impacto en cómo una actividad económica puede ayudar a las juventudes LGBTIQ+ a romper con círculos de violencia, además de que permite crear redes de

apoyo y amistad y tener acceso a recreación porque les brinda una autonomía económica; resaltan que el trabajo brinda estabilidad emocional. Además de ayudar a reducir momentos de violencia y discriminación. Las oportunidades económicas tienen un impacto grande en la vida de las personas por la sensación de seguridad que les pueda brindar. Gabriel Álvarez (grupo focal 2 en Guatemala) menciona que *sentir que tenés autonomía para muchos y muchas significa que te podés nombrar. El primer sector donde sufrimos discriminación es en los hogares y al tener oportunidad a estos recursos te permite nombrarte. Para las personas trans incluye tener acceso a recursos por todo lo que conllevan estos procesos.*

Para nosotras como mujeres trans es super importante tener acceso a una oportunidad de trabajo. Cuando una persona piensa en una mujer trans piensan en una prostituta. Es muy complicado no entrar en este juego de la prostitución; sin demeritarlo porque no es algo malo siempre que sea una decisión propia. Hay mucho que dar dentro de la comunidad LGBTIQ+, el problema es que nos niegan primero la educación y luego el empleo.

Victoria Danielle Argueta, mujer trans pansexual, grupo focal 2

Duarte (2019) señala que la falta de un empleo permanente, formal y decente repercute en el desarrollo del país, de la vida familiar y comunitaria. Por esto es importante trabajar también en la promoción de políticas públicas y programas para el primer empleo de estudiantes recién graduados. La Procuraduría de los Derechos Humanos (s.f.) menciona que para el acceso a oportunidades económicas para personas LGBTIQ+ aún existen muchos prejuicios relacionados a quienes son portadoras de VIH y de infecciones de transmisión sexual, persiste el imaginario social que pueden contagiar al resto de personal; además otra de las ideas que se maneja es que las personas de la población LGBTIQ+ son agresores sexuales y que pondrán en riesgo al resto del personal.

Actualmente en Guatemala no existe un proyecto desde el Estado que promueva el empleo para personas LGBTIQ+, además desde la Inspección General de Trabajo (IGT) del MINTRAB no existe un conocimiento técnico sobre el abordaje de casos de denuncias sobre despidos injustificados de personas LGBTIQ+ o de discriminación al negarles un empleo por su expresión de género.

[...] mi estética es como queer. Entonces soy muy, muy extravagante a veces.[...] Y eso siempre también me ha dado miedo y también me ha cerrado ciertas puertas, siento yo, porque no es como que la gente contrate a gente que se viste como me visto yo. No sé. Entonces, yo sí tenía como mucho miedo de eso porque, por ejemplo, yo a veces me pinto las uñas o tengo uñas puestas así largas ¿me entendés? Entonces o tenía el pelo pintado o, o me visto como bien raro para la gente ¿va?[...] Entonces sí tenía mucho miedo a eso y pensaba como que la gente no me iba a tomar en serio ni nada, o sea, no iban a valorar mi capacidad más que mi exterior.

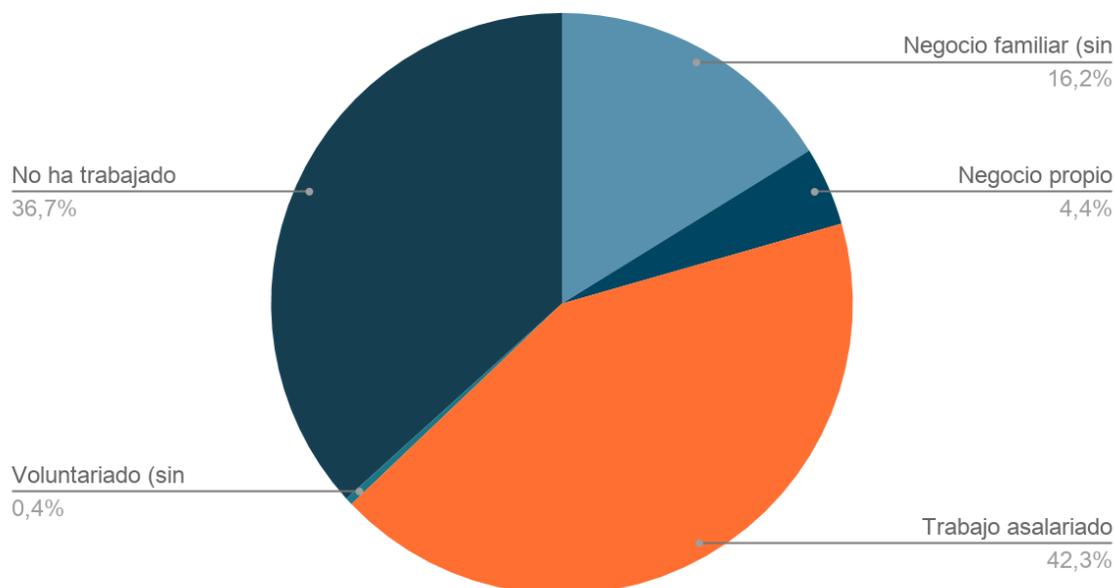
Gabriel Quiroa, hombre queer, comunicación personal

A consideración de Henry España (comunicación personal) en los casos de despidos a personas LGBTIQ+ por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, muchas veces las empresas justifican sus acciones señalando que es una reestructuración de personal y que además, traen antecedentes de llamadas de atención. Según su experiencia, las empresas se cuidan muy bien en nunca mencionar en las cartas de despido que la razón se debe a que son parte de la población LGBTIQ+ porque los empleadores han aprendido a mantenerse dentro de los márgenes y/o usar los vacíos establecidos en las leyes..

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística –INE- (2020), más del 40 % de los jóvenes de 15 a 29 años reportan que su primera experiencia en el mundo laboral fue como asalariados y menos del 5 % reporta que fue en un negocio propio. Además, más del 36 % mencionan nunca haber trabajado, tal y como lo muestra la figura 2.

Figura 2

Lugar del primer trabajo de jóvenes de 15 a 29 años



Fuente: Elaboración propia con información de la ENEI 2-2019.

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI- 2-2019, muestra que el ingreso promedio de los jóvenes ocupados a nivel nacional es de Q1,903.08; al desagregarlo por sexo, los hombres ganan un promedio de Q2,207.78 mientras que las mujeres Q1,717.26, esta brecha es más evidente al agregarla la variable de etnia y de lugar de residencia; es imposible establecer un dato para las personas que forman parte de la población LGBTIQ+ debido a la ausencia de estadísticas oficiales. La categoría ocupacional que reporta un mayor ingreso en los jóvenes, es la de empleado público con un monto promedio de Q5,621.79 para un hombre no indígena del área urbana metropolitana. De acuerdo a datos de la página web del INE, para 2019 el costo de la canasta básica alimentaria era de Q3,564.44 y de la ampliada era de Q8,230.06 con lo cual se evidencia las grandes dificultades que enfrentan los jóvenes para romper con las brechas que les impiden satisfacer sus necesidades.

El panorama laboral para los jóvenes resulta desalentador al analizar la información recopilada. Tener acceso a una oportunidad económica para satisfacer las necesidades de los jóvenes LGBTIQ+ requiere de la implementación de una

estrategia de largo plazo implementada desde el Estado. El proceso de búsqueda de empleo no atraviesa de igual manera a todas las juventudes y se ve marcado por distintas variables: la clase, la etnia, la identidad de género y la expresión de género. Factores culturales de la sociedad heteropatriarcal guatemalteca perpetúan todas las microagresiones a las que las juventudes se enfrentan en lo laboral.

4.2.2 Factores críticos de las oportunidades económicas relacionados con la reducción y la persistencia de violencias contra las juventudes LGBTIQ+

Si te das cuenta, desde la falta de oportunidades en casa y de acceso a un nivel académico, los estragos que provocan en una población, en una persona integrante de la población LGBTIQ+. Llevarlos a la cárcel, llevarlos a la tumba, llevarlos a un hospital. Lamentablemente así es nuestra historia.

Marilyn Cuezzi, comunicación personal

La falta de acceso a educación formal para las juventudes es una de las causas que limita el acceso a recursos económicos y a vivir una vida plena y digna. Existe una ausencia de programas y proyectos desde el Estado que brinden capacitaciones para el mundo laboral y realicen el proceso de inserción laboral con enfoque a personas LGBTIQ+. Existen casos exitosos de empresas privadas que cuentan con políticas de inclusión pero esto no se ve replicado dentro de las instituciones públicas. En la administración pública no existen procesos de sensibilización para el trato con personas LGBTIQ+ y en muchas ocasiones privan las creencias basadas en el binarismo —en muchos casos influidas por la religión—, por lo que una experiencia laboral o de búsqueda de empleo puede resultar en una experiencia violenta para las personas LGBTIQ+.

Las personas LGBTIQ+ deben enfrentarse a los prejuicios de una sociedad construida sobre la base cis heteronormativa, por lo que muchos son rechazados —no solo en lo laboral— por su expresión de género al no encajar en los estándares socialmente visto como correctos. También se enfrentan a muchas veces ocultar su vida privada porque puede repercutir en sus oportunidades laborales o en su crecimiento dentro de una empresa.

Empecé a trabajar con niñas pequeñas, en un colegio, y siempre me asignaban niñas de primero, es decir niñas de 6 a 7 años. Una de las cuestiones por las que me despidieron fue esa, porque en ese entonces tenía mi pareja y era mujer. Había en especial un padre de familia que era homofóbico, así, plantado en la cabeza. El director no tenía problema pero por los padres, me despidieron.

Melissa De León, mujer bisexual, grupo focal 1

Los participantes del grupo focal 1 en Guatemala coinciden que si bien tener acceso a una oportunidad económica que brinde una remuneración monetaria puede ayudar a cubrir necesidades, no necesariamente se puede traducir en que los contextos de vulnerabilidad ante la violencia desaparecerán por completo, para ello se requiere de apoyos y acompañamientos psicosociales de larga duración.

Sí, digamos en los Call Centers yo siempre lo oculté porque siempre en las cuentas que estuve habían más hombres que mujeres y no quería que ellos... Porque digamos, una cosa son las, digamos estructuras o reglamentos internos de las empresas, al acoso que se vive dentro de las mismas empresas que son micro agresiones que yo siento que los hombres no sé si son conscientes o no. Yo considero que sí son conscientes de lo que hacen eh, pero lo ignoran ¿verdad? Eh entonces yo prefería no decir nada al respecto de esa situación, porque si lo decía sentía que se podía dar a comentarios como “Ay, a ver cuándo traes a tu novia”, no sé qué, no sé qué.

Clara Vargas, mujer lesbiana, comunicación personal

En relación a la violencia laboral que experimentan las personas LGBTIQ+ en Guatemala, Barrios-Klee (2019) señala que la violencia experimentada tiene matices por los privilegios educativos, de clase y de género diferenciados; además esta violencia se da en un contexto de invisibilización y vulnerabilidad en una sociedad violenta, machista, patriarcal, religiosa y fuertemente conservadora.

Uno de los dueños me sentó en su oficina y me dijo: “Mirá Pedro, yo no tengo problema con la orientación sexual de nadie, solo te encargo que aquí hay mucha gente que viene de un nivel socioeconómico más bajo —porque había un montón de gente de la bodega—... y te encargo que con ellos si porfa mantenete bien reservado porque eso te puede causar problemas”. Con ellos no tuve ningún problema, el

problema fue con la jefa de mi departamento y con el otro, porque ya se daban las cuestiones de indirectas con insultos y más que todo esa situación que se volvió como desgastante. Es a raíz de eso que yo decidí buscar otro trabajo y me fui a otro trabajo por eso.

Pedro Escobar, hombre gay, comunicación personal

Guatemala no cuenta con un marco institucional legal que proteja a las juventudes LGBTIQ+ del acoso laboral por causa de su identidad de género u orientación sexual. Los marcos legales para el empleo contemplan las diversas actividades que se enmarcan en la ley.

De acuerdo con España (comunicación personal), ante los constantes acosos laborales que sufren las personas LGBTIQ+, muchas deciden acusar penalmente a la persona que les hostiga pero dicha situación puede generar roces, porque usualmente es una persona en un cargo superior o posición de poder quien realiza este acoso y puede implicar que les califiquen como “personas problemáticas”, generandol aislamiento laboral o despido.

Un día antes de presentarme al primer día de trabajo en el colegio, me dijeron que no era necesario que me presentara porque les habían hecho de su conocimiento “aspectos de mi persona” y que no consideraban que era un profesional apto para trabajar con niños pequeños.

Kevin Rojas, hombre gay, grupo focal 1

La población gay tiene mucho más apertura a poder estar atrás de un escritorio de una entidad del Estado, también podríamos definir que una mujer lesbiana tiene esa opción de poder estar atrás de un escritorio. Sin embargo, siempre se sufre la discriminación, el rechazo y el estigma por tener una orientación sexual diferente.

Marilyn Cuezzi, comunicación personal

Las juventudes trans se ven afectadas fuertemente porque los datos consignados en el documento personal de identificación no coinciden con su identidad auto percibida, por lo que constantemente se les niegan empleos debido a esta situación. Contratá Trans (2018), un proyecto argentino que busca la inclusión laboral de mujeres trans, menciona con respecto a la empleabilidad de mujeres trans que, el que acudan a entrevistas de trabajo podría significar una experiencia en la que se verían discriminadas y ser un desincentivo para futuras búsquedas. Resaltan que

es necesario que las instituciones estén sensibilizadas en el tema para que las personas trans puedan aplicar a empleos y que esa experiencia pueda resultar enriquecedora y formativa; para ello es necesario crear mecanismos y bases de datos de empresas y organizaciones inclusivas, que cuentan con políticas contra la discriminación.

Sí. Conozco a otras personas trans que están buscando trabajo y cuando se dan cuenta que el sexo en su documento no es acorde a su identidad ehh... les dicen así como... ya ni siquiera les dan excusa, solo les dicen que no les pueden dar la plaza. Eso es bien común, sí conozco varios casos. Es algo que no muchas personas se dan cuenta que afecta a las personas trans en todo momento, no sólo en pedir trabajo, en un montón de ámbitos. Es un factor importante el documento de identificación.

André Fuentes, hombre trans bisexual, grupo focal 1

Yo tuve suerte porque empecé en un call center, sin embargo, ahora que ya estoy adelantada en la transición tengo que tener suerte porque si me toca un hombre o una mujer que no le parezca tanto que tenga un aspecto más femenino, con eso ya perdí la oportunidad de trabajo; tampoco les puedo hacer la mención de que soy una mujer trans porque les incomoda. [...] Creo que el trabajo es super elemental para todas las personas y no solo para la comunidad LGBTIQ+.

Victoria Danielle Argueta, mujer trans pansexual, grupo focal 2

Por otro lado, como se ha resaltado anteriormente, en Guatemala existe muy poca cobertura de la educación y las oportunidades de tener acceso a educación universitaria se ven limitadas muchas veces por la situación económica. Las juventudes deben sopesar tener un ingreso económico antes de seguir con educación formal.

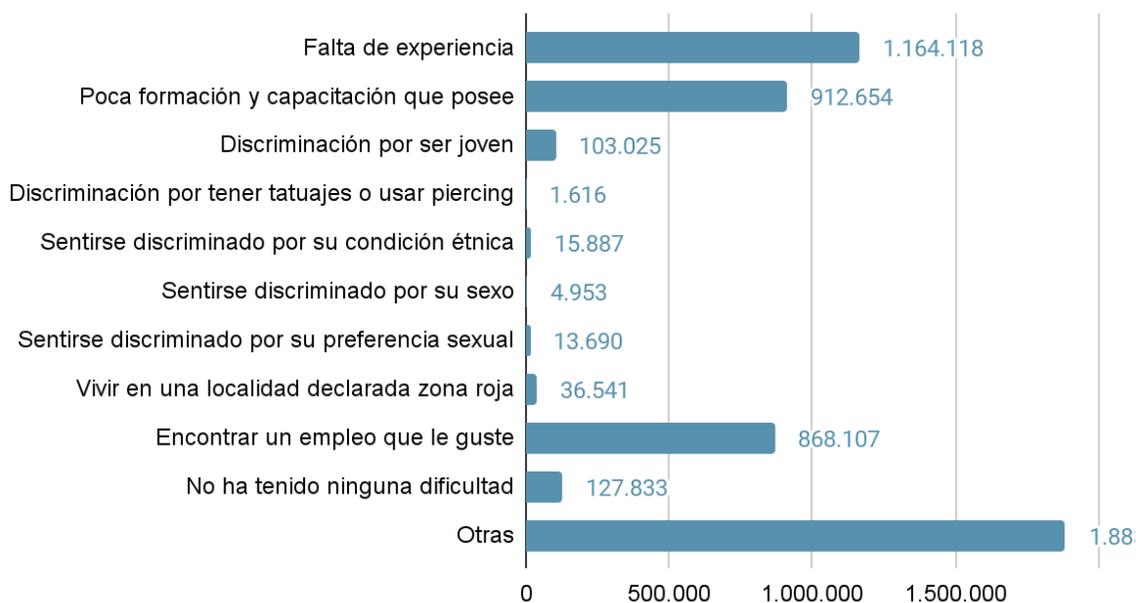
Según la ENEI 2-2019, solamente el 17.0 % de los jóvenes afirmó que han sentido que se les ha afectado en sus derechos al momento de encontrarse laborando. Cuando se les preguntaba en qué derecho se habían sentido afectados se incluía la opción *Sentirse discriminado por su preferencia sexual*, sin embargo aparece que ninguna persona optó por esta respuesta. Esto puede interpretarse en dos vías: la primera es que las personas a cargo de realizar la encuesta no dieron al encuestado esta opción y la segunda es que existe un miedo generalizado a nombrarse

públicamente como parte de la población LGBTIQ+ ante gente desconocida por los contextos de violencia a los que se les pueda exponer.

También se les preguntó sobre las dificultades que enfrentan las juventudes para encontrar una oportunidad laboral, 13,690 mencionaban sentirse discriminados por su orientación sexual. Si bien este dato pudiera no ser tan significativo comparado con las otras respuestas que se presentan en la figura 3, es importante resaltar el avance que significa que se incluya dentro de las opciones de respuesta y que haya juventudes que abiertamente mencionen este tipo de discriminación, sobre todo porque como ya se ha hecho hincapié, en Guatemala existe una gran ausencia de datos que sirvan de base para el diseño y formulación de políticas públicas destinadas a la atención de población LGBTIQ+.

Figura 3

Dificultades que jóvenes enfrentan en la búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia con información de la ENEI 2-2019. Jóvenes de 15 a 29 años

Y también justo cuando vas a buscar empleo vas como con todas estas ideas de, primero, vengo de una zona roja. Entonces ya es una barrera. Segundo, soy

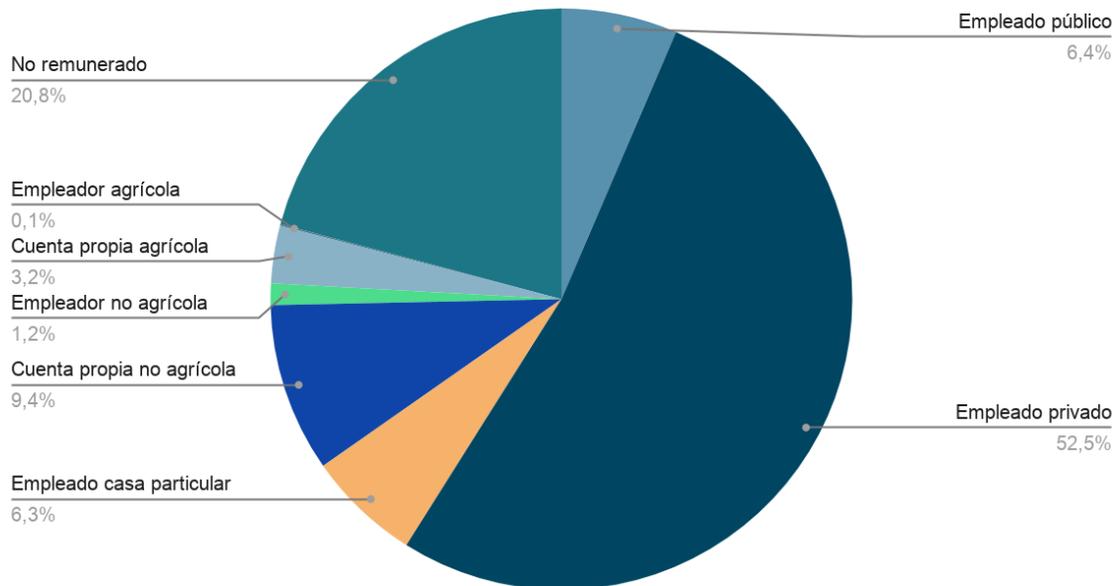
indígena... entonces ya otra barrera más. Tercero, soy gay... entonces es como... básicamente tengo que evitar ponerme al descubierto de que soy gay y... la solución es como ir tratando de evitar como todos estos gestos que... al final de alguna manera... no de alguna manera, si no que la sociedad te hace creer que solo las mujeres deben de poseer o que si tenés ese tipo de gestos ya de una vez te expones como persona homosexual.

José David López, hombre gay, comunicación personal

La Política Nacional de Empleo Digno (PNED) menciona que las posiciones que demandan cubrir puestos y requieren un nivel educativo superior muchas veces no son cubiertas y que existe una fuerte oferta de mano de obra con poca cualificación y un nivel educativo no superior al diversificado, por lo cual es muy difícil que los ingresos de las personas les permitan una movilidad social pronta. De acuerdo con datos de la ENEI 2-2019, la mayoría de las jóvenes se concentran en empleos privados tal y como se puede observar en la figura 4.

Figura 4: categoría ocupacional de jóvenes de 15 a 29 años

Población juvenil ocupada por categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia con información de la ENEI 2-2019.

Existe poca oferta de oportunidades económicas formales dirigidas a juventudes, por lo que algunos recurren a trabajos que se puedan adaptar a sus horarios o bien otras maneras que de alguna forma no se encuentran reguladas dentro de los marcos normativos y legales nacionales. Estos empleos si bien son una opción para las juventudes tampoco son empleos con ingresos fijos y que permitan una cobertura del seguro social. Dos de los entrevistados mencionaron formas de empleabilidad que no necesariamente requieren capacidades técnicas.

[...]empezó este rollo en Only fans, conocí a un chavo que tenía uno y me puse a shutear, me empezó a interesar y me di cuenta que era como... tal vez algo fácil que podías ser... si tenía como que las formas de hacerlo y así me metí [...] unas cantidades enormes [de dinero] y que no se ven tan difíciles de conseguir, y mas por todo eso de la pandemia que no podía salir tanto y ahí si le metí más a todo esto.

Diego López, hombre gay, comunicación personal

[...] pues empecé a hacer drag como en Halloween, que montamos una fiesta. [...] O sea, no, no te puedo decir “Ya puedo vivir de eso”, tampoco te puedo decir que la gente esté tan, tan abierta a decirte como “Ay sí, el drag es trabajo”, pero sí es trabajo porque cuesta un montón y cansa un montón; pero eh sí, sí he tenido como, como si lo querés ver así como hobby, así ha sido también como mi freelance porque de cierto modo puedes hacer shows en ciertos lugares, vas abriendo eventos y todo, pues te pagan ¿va? [...] Entonces, ya vas juntando ¿qué?, doscientos quetzales, trescientos quetzales que de cierto modo a mí me sirven como para) terminar mis quincenas. [...]pero, pero yo sí lo considero que ya es como parte de mi trabajo: como una extensión.

Gabriel Quiroa, hombre queer, comunicación personal

A large, stylized number '5' in a light olive green color is positioned in the background. The number is composed of several overlapping geometric shapes: a top horizontal bar, a vertical stem, and a bottom curve. The text is overlaid on the lower portion of this graphic.

Recomendaciones

**integrables a propuestas
para políticas públicas
y programas de prevención de
violencia y promoción
de oportunidades económicas
de juventudes LGBTIQ+**

4.3 Programas para la inclusión laboral y económica y la prevención de violencias de las juventudes LGBTIQ+

4.3.1 Breve descripción de marco jurídico y político sobre oportunidades económicas en Guatemala

En Guatemala la protección que el Estado está obligado a garantizar a favor de las personas en contra la discriminación y la violencia no es entendida de una manera amplia y no abarca el rechazo que se genera en contra de las personas por la orientación sexual, identidad de género y expresión de género de la población. Actualmente, tampoco se cuenta con una ley de identidad de género que permita a las personas trans cambiar su género ante el Registro Nacional de las Personas (RENAP), únicamente existe el Protocolo de atención al usuario del RENAP que se emitió en 2017 para brindar un trato digno a las personas que acudan a las oficinas a solicitar algún servicio. El marco legal guatemalteco tampoco reconoce las uniones de personas del mismo sexo, por lo cual muchas veces las parejas no pueden disfrutar de algunos beneficios laborales que la figura legal del matrimonio civil incluye, como el seguro social y el reconocimiento como unidad familiar en temas de salud, servicios, cuidados, bienes y representación con vinculación legal

Guatemala cuenta con la Política Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica, así como la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito que se desprende de la primera. Las líneas de acción contemplan actividades específicas dirigidas a jóvenes, sin embargo, no contemplan a la juventud LGBTIQ+.

En cuanto al tema de empleo⁶, las actividades humanas inherentes a las personas se encuentran reguladas y protegidas en la Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG). Debido a que la actividad humana puede ser bastante amplia, lo relativo a un trabajo en relación de dependencia se encuentra regulado en el Código de Trabajo; si es un servicio profesional se encuentra establecido dentro del Código Civil; y si es una actividad vinculada directamente al comercio, se regula bajo los parámetros establecidos dentro del Código de Comercio.

⁶ Entendidas en su sentido estricto, formal y legal de acuerdo a la definición que se establece en los marcos legales de Guatemala.

Con relación al trabajo de juventudes, desde el ámbito laboral pueden hacerlo a partir de los 14 años de forma parcial, siempre que demuestre que se trata de un trabajo que tiene un objeto educativo o porque deben colaborar con la economía familiar debido a la extrema pobreza de quien esté a cargo; sin embargo, debe garantizarse que las juventudes continúen con su educación de conformidad a lo establecido en el artículo 150 del Código de Trabajo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido en el Convenio 138 elevar la edad a 16 años para que las juventudes puedan dedicarse a un empleo.

El Código de Trabajo en su artículo 14 bis señala que se *prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general*; si bien el artículo no menciona específicamente la orientación sexual o identidad de género, el Código Penal en su artículo 202 bis establece el concepto de discriminación y menciona como uno de los motivos el género para que se le excluya a las personas.

En los otros ámbitos no se genera dicha condición, ya que tanto el que presta servicios profesionales como el comerciante, están ligados a su capacidad civil para contratar por sí misma/o y obligarse. Así que, las oportunidades económicas en estas dos áreas, inician a partir de la mayoría de edad, es decir, a partir de los 18 años, de conformidad con el artículo 8 del Código Civil y artículo 6 del Código de Comercio. Estas dos últimas oportunidades económicas son mucho más libres: En el caso de la contratación civil, se establece a través de un contrato privado en el que la autonomía de las partes es la que impera; y, en la comercial, no necesariamente requiere de un contrato, se rige por sus propios principios y por lo que las leyes establezcan.

Es importante resaltar que la PDH en su Línea Base LGBTI resalta que los inspectores de trabajo carecen de lineamientos para brindar orientaciones a las personas LGBTIQ que denuncian violaciones que se cometen a sus derechos laborales por razón de su orientación sexual e identidad de género. Resaltan que la *mayoría de denuncias relacionadas se refieren a negación de empleo por su apariencia, lo cual les ha llevado a ejercer el trabajo sexual, no como una opción sino más bien como una necesidad para sobrevivir.*

La PNED, que es implementada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) a partir del 2017 y se enfoca en cuatro ejes: generación de empleo, desarrollo del capital humano, entorno propicio para el desarrollo de empresas y el tránsito a la formalidad. El objetivo principal de esta política es ampliar las oportunidades para que las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social para que reduzcan la pobreza y la desigualdad y fomente el crecimiento económico sostenido. Esta política busca crear 1 millón de empleos en 10 años; con el apoyo del Ministerio de Educación se busca empatar el pensum de estudios con las competencias de las ofertas laborales.

Por su parte, la Defensoría de la Diversidad Sexual de la PDH, emitió una serie de recomendaciones a la Dirección General de Previsión Social del MINTRAB en la que se le pide al Viceministerio de Previsión Social y Empleo crear una política institucional de atención e inclusión a personas trabajadoras LGBTIQ+ para el desarrollo de acciones de promoción y divulgación de los derechos de estas personas, así como para la prevención de vulneración a sus derechos laborales, como complemento a las acciones contempladas por el Gobierno de Guatemala en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. También recomiendan a esta misma entidad crear una oficina para la promoción e inclusión laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex; esto a través de la contratación del personal técnico adecuado así como desarrollar un mapeo para identificar empresas con políticas de inclusión laboral de personas LGBTIQ+. De acuerdo con el defensor España, existe una falta de atención y conocimiento técnico en el Mintrab para que se pueda atender a la población LGBTIQ+.

El marco jurídico y político no se adecúa a las necesidades de los jóvenes desde el punto de vista de oportunidades económicas, además, tampoco contempla a la juventud LGBTIQ+. En cuanto a la prevención de violencia, las líneas de acción parecieran no ir de la mano con la realidad de muchos jóvenes, además que tampoco consideran a jóvenes LGBTIQ+.

4.3.2 Programas y proyectos enfocados a la reducción y prevención de violencia o generación de oportunidades económicas

En Guatemala no se logró identificar un programa en el cual se pudieran tener datos concretos sobre las juventudes que han sido beneficiadas, así como conocer la apreciación de quienes formaron parte de los programas. Existe un hermetismo entre los implementadores de programas quienes por razones de seguridad aseguraron que no podían proveer dichos datos. A continuación se presenta información verbal presentada por algunos actores que ayudaron a establecer a grandes rasgos las líneas de acción.

Se lograron identificar programas que se impulsaron desde el gobierno y la cooperación internacional en años pasados, también se identifica un programa nuevo que está siendo implementado por una organización de sociedad civil. Es importante resaltar que de los programas o proyectos identificados, únicamente uno está diseñado para beneficiar a población LGBTIQ+.

A continuación se describe la información que se obtuvo de varias fuentes y que los describe a grandes rasgos.

Programas desde la administración pública:

De acuerdo con información de Abner Paredes (comunicación personal), los programas públicos son:

Por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se implementó un programa que brinda certificaciones para personas que desempeñaban oficios y de esta manera tuvieran un comprobante de que conocían el oficio y se les facilitara la inserción laboral.

Por parte del Ministerio de Educación, con especial énfasis en personas retornadas, se les realizaban las pruebas que acreditaban el conocimiento del idioma inglés y les brindarían una acreditación.

El Ministerio de Economía con el apoyo de la Unión Europea finalizó el programa de empleo juvenil que tenía como meta capacitar alrededor de 10 mil jóvenes en diversos temas enfocado a jóvenes y mujeres, para ello contrataron los

servicios del Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP) y actualmente se está gestionando una extensión.

El Ministerio de Desarrollo Social tiene el programa *Mi primer empleo*, el cual son becas dirigidas a juventudes en el que el Estado asume el 60 % del salario mínimo y la empresa asume el resto; tiene una duración de cinco meses y luego de este período la empresa decide si contrata o no a la persona. La implementación está enfocada en los municipios. La PDH realizó recomendaciones para que la cobertura fuera más amplia y que se ampliara el período de duración.

Abner Paredes (comunicación personal) señala que las debilidades precisamente son que no tienen un enfoque diferenciado para juventudes indígenas, con discapacidad y LGBTIQ+.

Luis Pedro Figueroa y Ana Lucía Gutiérrez (comunicación personal) describen que la Unidad de Prevención Comunitaria de la Violencia del Ministerio de Gobernación –UPCV- ha implementado diplomados en diversos temas con el objetivo de que puedan servirles como experiencia académica para la hoja de vida y que puedan conseguir un empleo. Las áreas son bastante amplias de acuerdo a los representantes de la UPCV; además trabajan con personas pospenitenciarias, *nosotros les damos el acompañamiento para la gestión social y obviamente la reinserción económica* en conjunto con el Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo.

La UPCV también brinda capacitaciones sobre prevención de la violencia y recientemente incorporaron temas de grooming⁷ y sexting⁸ resaltan que se les trata de orientar en valores enfocados a mejorar su integridad, dignidad y que aprendan a cuidarse, además se les incentiva a que si son víctimas de acoso o violencia puedan denunciar. Actualmente pusieron en marcha la campaña de comunicación “Bajo la misma bandera” en la que buscan diseminar mensajes de respeto, tolerancia, convivencia, inclusión y derechos humanos. En el contexto de la pandemia crearon el programa “Kit Joven” que busca dar acompañamiento a los jóvenes con charlas

⁷ Se produce cuando un adulto contacta con un menor a través de Internet haciéndose pasar por un adolescente (https://elpais.com/sociedad/2019/07/04/actualidad/1562238945_508829.html)

⁸ Envío de fotografías o vídeos propios de carácter sexual, erótico o pornográfico. (<https://blog.orange.es/otros/diccionario-grooming-sexting-bullying-gossip/>)

motivacionales a través de videoconferencias, la UPCV les brindó un paquete con herramientas autodidácticas y un paquete de internet.

Programas de organizaciones de sociedad civil:

Jóvenes contra la Violencia es una organización que ha trabajado proyectos enfocados a desarrollar habilidades a nivel emocional y de capacidades académicas. Walter Corzo (comunicación personal) señala que se trabajó con autoridades municipales para facilitar capacitaciones a nivel técnico o de oficios, *tratábamos de gestionar espacios de formación que les dieran herramientas puntualmente para ellos, no solo participar positivamente dentro de su comunidad, sino también para que pudieran pensar en conseguir un empleo o poder generarse ciertos ingresos.*

Stacey Velásquez (comunicación personal) señala que OTRANS RN acaba de iniciar un programa sobre capacitaciones técnicas en el uso de programas de computación, software y enseñanza del idioma inglés. Las capacitaciones son en línea y gracias a una alianza con la compañía telefónica Claro, la conectividad es gratis. La modalidad en línea también permite a que algunas personas no tengan que movilizarse para tomar los cursos y evitar algunos gastos.

Catholic Relief Services, organización internacional, desarrolló el programa “Jóvenes Constructores” enfocado en desarrollar habilidades para la vida, para el trabajo, blandas y técnicas, además contaba con un componente de terapia cognitivo-conductual para el cambio de comportamiento y la promoción de liderazgo comunitario. El proyecto buscaba la reinserción productiva en tres diferentes salidas: que las personas jóvenes se inserten en un empleo, que sigan sus estudios o que logren un autoempleo con algún emprendimiento propio. De acuerdo con Isabel Aguilar (comunicación personal), *este programa de formación, al finalizar, que dura entre cinco a seis meses en promedio, las personas jóvenes logran entre un 75% y 80% de inserción, además resalta que una persona feliz, satisfecha, una persona emocionalmente sana, es más capaz de convertirse en agente transformador de su propia realidad sin esperar asistencialismo, sin esperar dádivas ni nada, pues eso, con la capacidad de transformar su propio entorno.* Por su parte, Fabiola Dubón (comunicación personal) señala que una de las brechas más amplias en la juventud es lograr tener un primer empleo para tener el primer acercamiento con el mundo

laboral y que a través de pasantías que les ofrecía el programa se ayudaba a disminuir esa brecha.

FHI 360 ha implementado el programa Avanza que busca brindar becas para carreras técnicas con una duración de 2 a 3 años, además brindan incentivos complementarios como un estipendio monetario para gastos personales como movilización o alimentación. De acuerdo con Alejandro Paredes (comunicación personal) el programa está dirigido a poblaciones en desventaja ya sea por su orientación sexual, su religión, su raza, por su condición socioeconómica o por alguna discapacidad. A través de un estudio del mercado laboral de las mayores plazas con demanda y que no son cubiertas se diseñan junto con las universidades y especialistas las carreras en las cuales se les brindarán las becas. Paredes (comunicación personal) resalta que *lo que hacemos es actividades de vinculación laboral, de tal manera que el joven que está aquí pueda lograr un trabajo digno con las empresas privadas o ya sea nivel de autoempleo o a través de alguna actividad de emprendimiento.*

4.3.3 Aprendizajes en cuanto a la generación de oportunidades económicas y de prevención y reducción de la violencia

[...] muchas de estas personas jóvenes con las que estamos trabajando políticas de empleabilidad, por ejemplo, manejan mucho trauma, están deprimidos o deprimidas, tienen una autoestima super baja. Entonces es importantísimo que las diferentes iniciativas que se vayan a impulsar sean trauma-oriented, que estén orientadas hacia la superación de todo esto. Que tengan componentes de atención psicosocial.

Isabel Aguilar, comunicación personal

Debe existir una amalgama entre los proyectos de prevención de la violencia y del delito y el fortalecimiento de las capacidades para la empleabilidad que hasta ahora parece ausente en los programas analizados. Es necesario que los modelos de experiencias exitosas que se replican en Guatemala sean adaptados al contexto y que se busque la sostenibilidad de las acciones. Existen experiencias exitosas en empresas privadas pero que dependen más de la voluntad del personal, o en otros casos, de que el marco legal del país donde se encuentra la casa matriz y la base de sus operaciones lo dictamine, o de que se asuma como una política empresarial en todos los países en

los que esta empresa opere; para el caso de los *call center* es necesario hacer la acotación que si bien cuentan con políticas de inclusión donde los participantes de las entrevistas y grupos focales mencionan como un espacio seguro y cómodo, su expresión de género no es algo que impacte directamente en el servicio que prestan porque lo hacen a través de un teléfono y la empresa no está corriendo el riesgo de enfrentarse con clientes homofóbicos que pudieran quejarse o que les hagan enfrentar discriminación por su apariencia.

Como país, se tiene el reto de lograr contabilizar cuántas personas forman parte de la población LGBTIQ+ para el diseño de políticas públicas, programas e intervenciones. Van Beek, Cancedda y Scheele (2016) mencionan que no solo para las empresas, sino también para la sociedad en general es difícil establecer cuántas personas LGBTIQ+ hay y qué fuerza laboral representan, pero esto responde a problemas más de raíz que van desde la implementación de una casilla para autoidentificarse y que pase por la decisión de las personas de autodenominarse como parte de la diversidad sexual.

Apostarle a la educación es el primer paso para garantizarles a las juventudes que tendrán acceso a un empleo; al respecto Duarte (2019) señala que es necesario diseñar e implementar estrategias enfocadas en la mejora de la calidad educativa de los centros escolares, públicos y privados, con un especial énfasis en estudiantes del nivel diversificado; la calidad de la educación debe comprender que el estudiante tenga los conocimientos necesarios para su formación para desarrollar las competencias y ser capaz de insertarse en el mundo laboral.

Corzo señala que para el diseño de programas de generación de oportunidades económicas y prevención de violencia enfocados a población LGBTIQ+ se debe de pensar en la generación de espacios seguros a donde puedan llegar a recibir capacitaciones, ya que en contextos comunitarios muchos jóvenes no asistirían a aprender ciertos oficios o formaciones técnicas por miedo a las represalias y a la violencia psicológica que puedan sufrir. Además señala que es necesario trabajar en la parte del autoestima; al respecto Aguilar menciona que es necesario trabajar en el desarrollo de habilidades blandas porque esto les ayuda a poder desenvolverse en una entrevista de trabajo y a tener una serie de valores en el desempeño de sus funciones.

Una de las dificultades que señalan las personas que han participado en la implementación de proyectos es la duración de estas intervenciones, ya que muchas veces no existe un seguimiento en el tiempo que pueda evitar que se vuelva a caer en círculos de violencia

[...] pero realmente si uno revisa y lo que las experiencias de otros programas similares como este, en Estados Unidos específicamente, te dicen al revisar esas experiencias que lo más importante es el seguimiento. El seguimiento en el tiempo. En un tiempo que te permita que estos jóvenes que están asumiendo su identidad y encontrando sus intereses, definiendo cómo es que ellos quieren proyectarse como individuos hacia la sociedad, verdad, porque al final están muy jovencitos.

Walter Corzo, comunicación personal

Los y las informantes clave señalan que muchos proyectos de generación de oportunidades económicas se enfocan en fomentar el emprendedurismo como medio de subsistencia sin seguir ciertas metodologías que puedan asegurar el éxito y el acceso a una remuneración económica; resaltan que los emprendimientos requieren de un mercado con posibilidad de adquirir el producto o servicio que muchas veces no pueden estar dentro de las mismas comunidades y que además conlleva un proceso de ensayo, prueba y error para garantizar su sostenibilidad.

Con respecto a la relación que pueda existir entre tener acceso a una oportunidad económica y salir de contextos de violencia, Isabel Aguilar (comunicación personal) señala que el que no poner acceso a remuneración económica se traduce en prevención de la violencia, la violencia es *multicausal, multirelacional también, entonces prevenir realmente violencia tiene que ver con abordajes más integrales que no solamente, que no sobre simplifiquen la situación y lo que busquen es poner a los jóvenes a trabajar.*

Porque al final podés tener un trabajo, podés tener un ingreso pero si no tenés la fortaleza emocional, una red de apoyo, mecanismos internos para hacer frente a la violencia y pararla, no te sirve de nada [...] los medios de vida no es lo único a lo que nos deberíamos de enfocar cuando hablamos de prevención de la violencia.

Fabiola Dubón, comunicación personal

En relación a las empresas, existen grandes avances, sobretodo en empresas internacionales que promueven activamente la integración de personas LGBTIQ+. Estas empresas además de contar con políticas de inclusión, también cuentan con políticas de no discriminación y trabajan muy de cerca el tema de sensibilización con todos los colaboradores para evitar que existan situaciones en las que se discrimine a las personas LGBTIQ+.

Entonces nos hemos dado cuenta que ese es quizá uno de los elementos más importantes adentro del lugar de trabajo, porque de nada sirve que una empresa venga y contrate a una persona LGBTI, pero que sus compañeros de trabajo le hagan bullying o le hagan mobbing⁹.

Ramón Candel, comunicación personal

4.3.4 Elementos prometedores para la inclusión económica y la prevención y reducción de violencias

Y algo que me gustó mucho de la empresa fue precisamente cuando estaba en el, en la inducción que... ellos explícitamente decían que que no iban a tolerar ningún tipo de discriminación ni de etnia eh, ni orientación sexual ni nada ¿verdad? Entonces eso fue algo que me hizo sentir muy seguro en el lugar donde estaba. E igual cuando, con mis compañeros en el training y todo esta dinámica, ningún problema. Eh, tampoco decía explícitamente que me gustaban las mujeres. Me acuerdo que una vez salimos en grupo y fue como “Mirá, ¿te gustan las mujeres?” Y yo como “Sí...”.

José Daniel Xitumul, hombre trans, comunicación personal

Van Beek, Canceda y Scheele (2016) señala que un motivador para el diseño de políticas inclusivas es que se tenga la evidencia que resultan ventajosas para las empresas, al respecto menciona que algunos estudios en varios países han señalado que los efectos positivos de tener políticas inclusivas y amistosas con personas LGBTIQ+ pueden cuantificarse financieramente, por ejemplo al saberse aceptados

⁹Acoso laboral

dentro del lugar de trabajo tienden a permanecer más tiempo, lo cual se traduce en ahorros de reclutamiento y en capacitación de nuevo personal, esto se conoce como *retención de los dividendos*.

Los participantes de los grupos focales y entrevistas mencionaron que un lugar en el que han encontrado mucha aceptación por su orientación sexual, identidad de género y expresión de género son en las empresas transnacionales dedicadas a prestar servicios por teléfono (*call center*). Ramón Candel y Henry España (comunicación personal) coinciden en que estas políticas de inclusión y no discriminación se dan porque la casa matriz donde se sitúa la empresa es en países donde es un mandato contar con esta reglamentación y que por ello deben cumplir e implementarlas en los países donde tienen operaciones. Estas políticas de inclusión y no discriminación son un elemento prometedor que se puede replicar dentro de lo público y lo privado, que además deben venir acompañadas de procesos de sensibilización y se deben establecer castigos a quien no respete lo establecido dentro de estas políticas.

De acuerdo con Van Beek, Canceda y Scheele (2016) varias compañías a nivel mundial han puesto en marcha políticas de diversidad e inclusión a través de la creación de comités, oficinas o departamentos específicos que tengan el mandato de poner en marcha estos lineamientos.

4.4 La crisis del Covid-19 y sus efectos en las juventudes

LGBTIQ+

Al respecto de la crisis del Covid-19, la CIDH emitió un comunicado de prensa donde se resalta *la situación de pobreza que afecta a personas LGBTI, caracterizada por exclusión social y altas tasas de falta de vivienda, lo que les empuja hacia la economía informal y a participar en el trabajo sexual*; sumado a esto, muchas personas LGBTI muchas veces no gozan del reconocimiento legal que garantice el control de los recursos económicos y el acceso a los beneficios de la seguridad social.

El contenido de los cuatro programas, implementados por el gobierno de Guatemala, enfocados en la estabilidad de las empresas y la sostenibilidad de los

empleos se aprobó a través de los decretos 12-2020 y 13-2020 del Congreso de la República, los cuales se denominan:

- Fondo de Protección al Empleo
- Fondo de Protección de Capitales
- Fondo para Micro, Pequeña y Mediana Empresa
- Programa de Agricultura Campesina

De acuerdo a información presentada por la diputada Andrea Villagrán, los dos últimos programas presentan cero ejecución a septiembre de 2020 (La Hora, septiembre 21, 2020). Diálogos (2020 a) señala que los programas al ser ejecutados por varios ministerios no cuentan con un sistema de monitoreo y evaluación que facilite la coordinación.

El Fondo de protección al empleo estaba destinado a los trabajadores que hubieran sido suspendidos de forma individual o colectiva por la empresa y que se hubiera notificado al Ministerio de Trabajo; este programa buscaba brindar una cantidad de dinero para que las personas pudieran solventar sus gastos.

En este sentido, la información de los beneficiarios de los programas ha sido un arduo trabajo y al día de hoy existen vacíos de información, por lo que es imposible conocer si la ayuda está llegando a las personas más vulnerables.

La CIDH en su resolución 1/2020 resolvía que las medias y políticas que adoptarán los Estados debían considerar los enfoques diferenciados requeridos al momento de adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos de los grupos en situación de especial vulnerabilidad al momento de adoptar medidas de atención, tratamiento y contención de la pandemia del COVID-19 [...]”; con respecto a la población LGBTI mencionan que se debe buscar una garantía de inclusión de las personas LGBTI en la formulación de políticas que consideren el acceso a vivienda y refugio, así como en las medidas de reactivación económica, ya que son obligaciones internacionales que los Estados han asumido para garantizar la igualdad y la no discriminación.

La encuesta empresarial presentada en julio de 2020 señala que debido a la crisis provocada por la pandemia el 20 % de las empresas había cesado sus operaciones, el 37 % seguía funcionando y el resto se encontraba trabajando con

teletrabajo y operación presencial mínima. De estas el 40 % reportó haber disminuido entre 30 % y 50 % sus ventas y un 25 % que se disminuyeron entre 52 y 80 %. el 25 % optó por despedir a su personal y el 45 % suspenderlo temporalmente. El CACIF (2020) reportaba que para julio se reportaban 103,922 empleos perdidos y el 28 % pertenecían al comercio. Además, el MINTRAB contabilizaba 170 mil trabajadores a los que se les había suspendido el contrato laboral.

En general, entre las juventudes, actores clave y participantes de grupos focales coinciden en que las personas que ejercen el trabajo sexual son de las personas más golpeadas por la crisis, debido a que su situación y muchas veces la poca educación que poseen no les permite buscar otra oportunidad económica; señalan que muchas juventudes LGBTIQ que habían logrado independizarse de sus hogares han tenido que verse en la necesidad de regresar a pesar que son espacios donde no son totalmente aceptados lo que puede generar un agravio a nivel psicológico. También mencionan que la manera en cómo afecta la pandemia está determinada por ciertos privilegios.

Pero ha sido muy desgastante emocionalmente y si ha sido súper pesado en mi salud mental porque, básicamente, los horarios de mi trabajo se borraron, ahora uno está trabajando hasta... A mí me tocó trabajar como tres semanas hasta las tres de la mañana, así de: como, trabajo, duermo, trabajo, me baño, trabajo, y no poder hacer esa división entre vida personal y trabajo si ha sido bien difícil [...] entonces sí ha sido difícil adaptarse a un nuevo tiempo, pero ahí vamos.

(Andrés Juárez, hombre gay, comunicación personal)

De acuerdo con Stacey Velasquez el trabajo sexual subió porque todas esas compañeras que fueron despedidas de sus trabajos como cosmetólogas o como estilistas ahora ejercen el trabajo sexual debido a la gran crisis económica actual. Además señala que hay muchos más casos de violencia intrafamiliar, muchas compañeras fueron retiradas de sus casas porque como ya no producían, las sacaron; muchas compañeras fueron fiolentadas por sus parejas. Con respecto a los programas de ayuda implementados por el gobierno señala que muchas compañeras que ejercen el trabajo sexual que estaban [viviendo] en los hoteles no pudieron acceder a esos programas porque no tuvieron enfoques [para apoyar a todas las personas vulnerables].

5. Recomendaciones integrables a propuestas para políticas públicas y programas de prevención de violencia y promoción de oportunidades económicas de juventudes LGBTIQ+

[...] yo creo que uno de los mecanismos que podríamos plantear como sugerencia es sensibilizar, informar y comunicar a estas instituciones para minimizar, porque no vamos a erradicar, vamos a minimizar lo que es el estigma, el rechazo, la exclusión social y la propia discriminación por parte de los funcionarios hacia las poblaciones LGBTIQ+.

Marilyn Cuezzi, comunicación personal

Las personas entrevistadas coincidían en dos puntos muy importantes sobre lineamientos de políticas públicas para la generación de oportunidades económicas y prevención de la violencia: el primero es en la necesidad de cerrar las brechas de acceso a oportunidades de educación, ya que como se ha relatado muchas personas no pueden acceder a educación superior debido a distintos factores. El segundo es enfocarse en trabajar en políticas de inclusión y de prevención de la discriminación en los lugares de trabajo; muchas de las personas entrevistadas resaltan de lo difícil que es conseguir empleo cuando se tiene una expresión de género que se desmarca de lo heteronormativo.

En el año 2012, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos emitió el Informe Nacidos Libres e Iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos, el cual brindaba 5 recomendaciones a los Estados respecto a las personas LGBTI. Una de las recomendaciones menciona que se debe *asegurar que no haya discriminación en el acceso a los servicios básicos, incluso en el contexto del empleo y de la atención de la salud y ofrecer educación y capacitación para prevenir la discriminación y la estigmatización de las personas LGBTI.*

[...] no podemos hablar solamente de un tema de empleabilidad, si las personas LGBTIQ, en particular las trans, no tienen garantizado un derecho equitativo a la educación. Para que sea una política- si estamos pensando y soñando, pensemos en crear una política de Estado en donde inicialmente se garantice el acceso a la educación primaria, secundaria y terciaria de las personas.

Ramón Candel, comunicación personal

Al respecto de la brecha en acceso a la educación, en la Encuesta de Escasez de Talento del 2018, que realiza la consultora Manpower Group, se señala que en el mercado laboral guatemalteco el 38 % de las empresas no logran cubrir sus vacantes por no encontrar al personal que cuente con las habilidades técnicas y profesionales; por lo que es necesario que para que los recién graduados se inserten en el mundo laboral, deben ser capaces de conectarlos conocimientos adquiridos durante el diversificado con las oportunidades laborales que existen. (Duarte, 2019). Por su parte, Paredes señala que la oferta académica en términos generales como país, no responde a la demanda o a la posibilidad de que a partir de tu trabajo vinculándote académicamente desde lo que estudiaste, pues realmente podás aportar en términos concretos a tu comunidad. Es muy difícil que se logre. En eso se podría incidir un poco más en la Política Nacional de Juventud que se está trabajando.

En relación a las políticas de inclusión y no discriminación deben de establecerse políticas que establezcan cero tolerancia a la discriminación y que promuevan activamente la integración de personas de la diversidad sexual. En cuanto al tema de no discriminación también es necesario que se generen campañas de sensibilización y educación a lo interno de las empresas. Candel señala algunos elementos que deben incluirse en las políticas son los elementos de contratación, equidad en paga y ascensos, libertad de ser, libertad de expresión, beneficios iguales para parejas y que se brinden talleres de sensibilización.

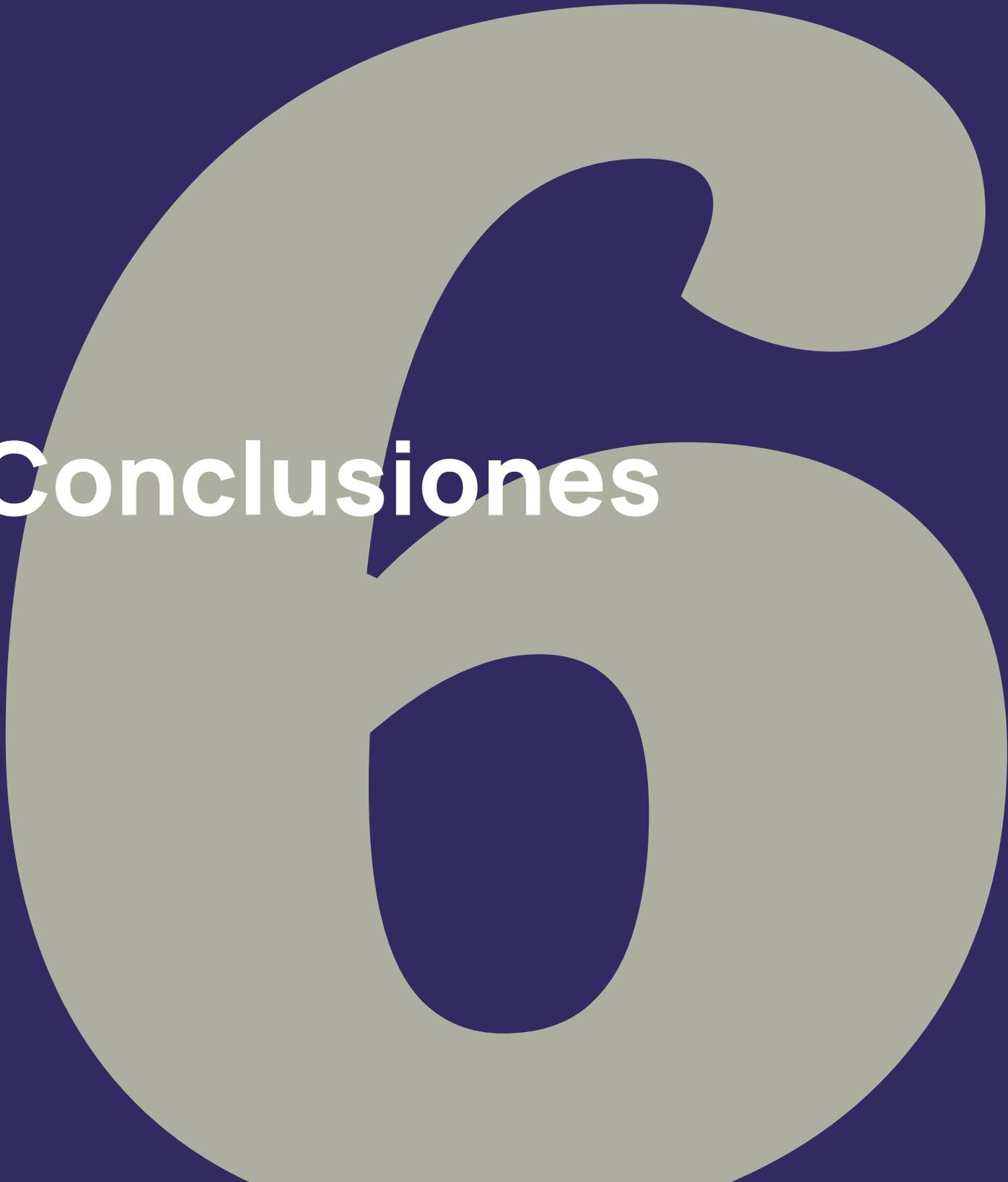
Las políticas que se diseñen para prohibir discriminación deben contar con mecanismos que establezcan procedimientos y mecanismos internos para poder presentar quejas sobre hechos de discriminación. Van Beek, Canceda y Scheele (2016) señalan que es importante que en las políticas se mencionen explícitamente las palabras orientación sexual e identidad de género. René Girón (comunicación personal) menciona que las políticas también deben abarcar temas como la seguridad social y el diálogo social.

Es necesario que también se establezcan canales de comunicación entre las organizaciones de sociedad civil y las entidades públicas para que exista una articulación entre los programas que se están diseñando y que vayan de la mano con el diseño de políticas públicas y programas estatales de no discriminación.

Henry España por su parte señala, y en línea con las recomendaciones previamente emitidas al MINTRAB, que se debe crear una política institucional de atención e inclusión a personas trabajadoras LGBTI; además el MINTRAB debe crear una sección para la promoción laboral de las personas LGBTI para que se promueva activamente la contratación de las personas de la diversidad sexual y se tengan lineamientos para bordar el tema tanto a lo interno como a lo externo. Además señala que los lugares de trabajo que deben tener lineamientos y facultades de respeto de los derechos de todas las personas.

Alejandro Paredes (comunicación personal) menciona que es importante que los procesos formativos no deben ser únicamente al fomento de capacidades técnicas sino también brindar un acompañamiento psicoemocional.

Es importante también hacer la distinción que estos lineamientos pueden abarcar tanto al sector público como al privado; sin embargo en el sector privado dependen de la voluntad de los directores o dueños, mientras que en lo público pueden lograrse por vías legales. En la misma línea, René Girón señala que en lo público se tiene la ventaja de tener el *ius imperium a tu favor*, es decir, es posible establecer normas de cumplimiento obligatorio en cuanto a esa inclusión, pero en la práctica, y aquí es donde ya nos sentamos en la realidad, eso implica asumir costos políticos que no son redituables a nivel social porque nuestra sociedad es conservadora, en cambio cuando estas políticas son tomadas dentro de lo interno de las entidades privadas, se ahorran muchos conflictos y obstáculos propios de las agendas de políticas públicas.

A large, stylized number '6' is centered on the page. The number is composed of two main parts: a top loop and a bottom loop. The top loop is filled with a light olive green color, while the bottom loop is filled with a dark blue color. The background of the entire page is a solid dark blue. The word 'Conclusiones' is written in white, bold, sans-serif font across the middle of the number.

Conclusiones

6. Conclusiones

En cuanto a las preguntas generadoras y objetivos planteados para este estudio, con la información recabada es posible mencionar que:

Las juventudes LGBTIQ+ experimentan violencia desde los procesos de entrevista de empleo donde las personas a cargo del proceso de reclutamiento no están sensibilizadas. Las juventudes con expresiones de género que no se enmarcan dentro de la heteronormatividad suelen ser las más vulnerables al recibir desde violencia verbal hasta violencia física. Para las juventudes trans la experiencia puede resultar traumática debido a que no cuentan con un documento de identidad que coincida con la identidad autopercebida.

El poco acceso a oportunidades económicas decentes y bien remuneradas que les permitan vivir de una manera digna para las juventudes LGBTIQ+ obedece a causas estructurales como lo son el limitado acceso a educación superior que da como resultado una exclusión del mundo laboral, lo cual en muchas ocasiones se traduce en círculos de violencia difíciles de romper.

Es necesario que exista un programa o proyecto desde el Estado enfocado a juventudes LGBTIQ+ que pueda brindar capacitaciones técnicas, así como asegurar que los procesos de selección y reclutamiento de personal serán objetivos. Las políticas de inclusión de empresas privadas son experiencias que merecen ser replicadas.

Existen pocos interlocutores en lo LGBTIQ+ (sociedad civil) y las oportunidades económicas (empresas) que trabajen de la mano en procesos de sensibilización y de diseño de políticas de inclusión y diversidad.

El fortalecimiento de capacidades técnicas y el acceso a una oportunidad económica para las juventudes no necesariamente se va a traducir en evitar que puedan entrar en dinámicas de violencia. Si bien es importante resaltar que el acceso a recursos económicos puede jugar un papel importante en evitarlo, cabe señalar que no es el único abordaje que se debe hacer para la prevención de violencia, sino que se debe trabajar en mejorar las capacidades emocionales y de resiliencia para que

puedan salir adelante. Y este aspecto es de lo que carecen los proyectos y programas implementados.

Es necesario que el abordaje de la violencia y la generación de ingresos económicos se traduzca en políticas de inclusión y no discriminación desde entidades públicas y privadas, dicho abordaje debe ser integral y considerar procesos de sensibilización y capacitación tanto para los departamentos de recursos humanos resaltando la importancia de contar con personas de la diversidad sexual como de reglas de respeto para que los lugares de trabajo puedan ser espacios seguros.

El diseño y formulación de políticas públicas desde el Estado deben ser claros en cuánto a la no tolerancia de la discriminación y establecer medidas y procesos claros para quienes las infrinjan, así como establecer qué entidades serán las responsables de su cumplimiento y contar con un presupuesto definido para poner en marcha las acciones necesarias.

Para el seguimiento a este estudio, y de la mano con las recomendaciones emitidas por la Defensoría de la Diversidad Sexual de la Procuraduría de los Derechos Humanos, es necesario que se establezca un mapeo de empresas privadas con políticas de inclusión y no discriminación para que exista una base de datos y tomar ejemplos que se puedan implementar en lo público; además es necesario que las acciones que se implementen desde las entidades públicas cuenten con una asesoría técnica para que el abordaje de las juventudes LGBTIQ+ sea de manera integral y un eje transversal.

7. Referencias

- Asmann, P. y O'Reilly, E. (enero 28, 2020). Balance de InSight Crime de los homicidios en 2019. InSight Crime. <https://es.insightcrime.org/noticias/analisis/balance-homicidios-2019/>
- Banco Mundial (2020a). Gasto público en educación, total (% del PIB)-Honduras, El Salvador, Guatemala. Banco de datos del Banco Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=HN-SV-GT>
- Banco Mundial (2020b). Tasa de alfabetización, total de adultos (% de personas de 15 años o más)-El Salvador, Guatemala, Honduras. Banco de datos del Banco Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.LITR.ZS?locations=SV-HN-GT>
- Banco Mundial (2020c). Desempleo, total (% de la población activa total) (Estimación modelado OIT)-El Salvador, Guatemala, Honduras. Banco de datos del Banco Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=SV-HN-GT>
- Barrios-Klee, W. (2019). *Violencia en espacios laborales hacia lesbianas, gais y personas trans en la ciudad de Guatemala*. Guatemala, FLACSO: 2019.
- BBC News. "Coronavirus ¿Qué es aplanar la curva y por qué es tan importante retrasar y contener la propagación del Covid-19?". Marzo 12, 2020. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51835806>
- CACIF. (2020). *Impactos del confinamiento en el empleo y las ventas al segundo trimestre del año*. Guatemala.
- Cámara de Comercio de Guatemala. (2020). *Encuesta Empresarial del 2 al 9 de julio de 2020*. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. Decreto n°. 17-73 del Congreso de la República, Código Penal. Diario de Centro América, sn. Tomo 197 n°. 1 p.1 promulgado el 30 de agosto de 1973.
- Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo. Tomo 163 n°. 14 p. 14. sf.
- Congreso de la República de Guatemala, Decreto legislativo 12-2020, Publicado en el Diario Oficial el 1 de abril 2020.
- Congreso de la República de Guatemala, Decreto legislativo 13-2020, Publicado en el Diario Oficial el 8 de abril 2020. https://www.congreso.gob.gt/buscador_decretos/13-2020
- Contratá Trans. (2018). *informe elaborado en el marco de la alianza entre Impacto digital y Fundación Huésped para mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres trans en la Argentina*. Argentina.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2020). *La CIDH llama a los Estados a garantizar los derechos de las personas LGBTI en la respuesta a la pandemia del COVID-19*. (20 de abril de 2020). <https://bit.ly/3joUtQU>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*.

- Cristosal y Fundación Tutor (2019). Diagnóstico de justicia juvenil. Estudio situacional del Sistema de Justicia Juvenil en El Salvador. https://centroamerica.cristosal.org/wp-content/uploads/2020/07/Diagnostico_-ElSalvador_revisado21_05_2019-3.pdf
- Cristosal, AMATE y Visibles (2020). Los crímenes de odio y los derechos humanos de personas LGBTI+: un acercamiento a una mejor comprensión de sus implicaciones para las políticas públicas de prevención de violencia y discriminación. Informe final de investigación. San Salvador: Cristosal. <https://centroamerica.cristosal.org/wp-content/uploads/2020/08/LGBTIQ-Visibilizando-final-corta.pdf>
- Defensoría de la Diversidad Sexual de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Recomendaciones dirigidas al Ministro de Trabajo y Previsión Social. Ref.CCML-PAII/ydvp-684-2019. Documento con fecha 25 de octubre de 2019. Guatemala.
- Diálogos. (2020 a). ¿A quién no llega la ayuda? Monitoreo de los programas de emergencia del gobierno. Número 1. Julio. Guatemala.
- Diálogos. (2020 b). ¿A quién no llega la ayuda? Análisis de los programas de emergencia #COVID19 del gobierno frente a los indicadores de pobreza y desnutrición. Número 2. Agosto. Guatemala.
- Duarte, G. (2019). Formar para la vida: Relación entre la educación y el empleo. Guatemala.
- Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación [ERIC], Instituto de Encuestas y Sondeos de Opinión [IDESO], Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales [IDIES] e Instituto Universitario de Opinión Pública [IUDOP], (2004). Maras y pandillas en Centroamérica: pandillas y capital social, volumen II (1ª Ed.). San Salvador, El Salvador: UCA Editores.
- Fondo para el Logro de los ODMS. (2011). Juventud y violencia, los hombres y las mujeres jóvenes como agentes, como víctimas y como actores de superación de la violencia en El Salvador. San Salvador.
- Forbes Staff, OMS declara pandemia por el coronavirus COVID-19, Marzo 11, 2020. <https://www.forbes.com.mx/mundo-pandemia-coronavirus-covid-19/>
- Hartjen, C. A., & Priyadarsini, S. (2008). The Global Victimization of Children: Problems and Solutions. Newark: Rutgers University.
- Human Rights Watch (octubre 7, 2020). “Vivo cada día con miedo” Violencia y discriminación contra las personas LGBTI en El Salvador, Guatemala y Honduras y obstáculos al asilo en Estados Unidos. <https://www.hrw.org/es/report/2020/10/07/vivo-cada-dia-con-miedo/violencia-y-discriminacion-contra-las-personas-lgbt-en-el-#>
- ICEFI. (2020). Reactivar la economía protegiendo a las personas. Guatemala.
- Instituto Nacional de Estadística (2019). XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda. Principales resultados del Censo 2018. Guatemala.

- Instituto Nacional de Estadística. (2020). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019. Guatemala. <https://bit.ly/2Es5Ect>
- La Parra, D., & Tortosa, J. M. (2003). Violencia Estructural: una ilustración del concepto. *Grupo de Estudios de Paz y Desarrollo*, 57-72
- Manpower Group. (2018). Encuesta de escasez de talento 2018. Resolviendo la escasez de talento: Crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes. México. <https://bit.ly/3i51Snm>
- Ministerio de Economía, Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Publicado en el Diario Oficial el 28 de julio de 2020. <http://extwprlegsl.fao.org/docs/pdf/gual76875.pdf>
- OACNUDH. (2012). Nacidos Libres e Iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos. Ginebra. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf
- OACNUDH. (16 de mayo de 2018). No dejar a ninguna persona LGBT atrás. Banjul / Ginebra / Estrasburgo / Washington, D.C: La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews>.
- ONU, Asamblea General. (1966). Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.
- Organización Internacional del Trabajo (1973), Convenio sobre la Edad Mínima núm 138. Ginebra, 58° reunión, vigente a partir del 19 de junio de 1976. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- Procuraduría de los Derechos Humanos, s.f. Línea Base LGBTI. Guatemala.
- Procuraduría de los Derechos Humanos. (2020). Compendio sobre marco conceptual, normativa nacional, internacional y jurisprudencia sobre derechos humanos de personas LGBTIQ+ dirigida a servidores públicos. Guatemala.
- Procuraduría de Derechos Humanos, Nota de Prensa PDH realiza supervisión a la Estrategia para Juventud Rural 2016-2020, Septiembre 24, 2020. <https://www.facebook.com/213772832131595/posts/1743031709205692/?extid=wCzt2WYpZQLf3AXB&d=n>
- Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (2020). Ranking del Índice de Desarrollo Humano (IDH): datos de años esperados de escolarización por país. <http://hdr.undp.org/en/data>
- Quino, H.. (2020). Villagran: dos programas COVID-19 registran 0 ejecución en su presupuesto, La Hora, Septiembre 21, 2020. <https://lahora.gt/villagran-dos-programas-covid-19-registran-0-ejecucion-en-su-presupuesto/>
- Registro Nacional de las Personas, Protocolo de atención al usuario del RENAP. Acuerdo de Dirección Ejecutiva Número DE-239-2017. https://www.renap.gob.gt/sites/default/files/informacion-publica/protocolo_para_la_atencion_a_usuarios_del_renap.pdf

- Roldán M. (2019) Ministerio de Economía y Unión Europea firman convenio para beneficiar el programa Apoyo de Empleo Digno en Guatemala. Diciembre 18, 2019. <https://eeas.europa.eu/delegations/guatemala/lt/72350/Ministerio%20de%20Econom%C3%ADa%20y%20U ni%C3%B3n%20Europea%20firman%20Convenio%20para%20beneficiar%20el%20Programa%20Apoyo%20 de%20Empleo%20Digno%20en%20Guatemala>
- Sapalú, L. “La tasa de desempleo alcanza 2.5 en Guatemala por la pandemia COVID-19”, El Periódico, Julio 8, 2020. <https://elperiodico.com.gt/nacion/2020/07/08/la-tasa-de-desempleo-alcanza-2-5-en-guatemala-por-la-pand emia-del-covid-19/>
- Save The Children. (2017). *Transformando Desigualdades, Transformando Vida: Política de Igualdad de Género de Save The Children*.
- The Global Initiative Against Transnational Organized Crime. (2019). *Una cultura criminal: Extorsión en Centroamérica*. Geneva.
- UNESCO. (2011). *Políticas de juventud y desarrollo social en América latina: bases para la construcción de respuestas integradas*. San Salvador: UNESCO.
- UNICEF. (2016). *Protocolo de Prevención y atención Primaria, secundaria y terciaria*. Quito: UNICEF
- Van Beek, L.; Canceda, A., Scheele, C. (2016). *The Business case for diversity in the workplace: sexual orientation and identity. Report on good practices*.
- Villa Sepúlveda, M. E. (2011). *Del concepto de juventud al de juventudes y al de lo juvenil*. Revista Educación y Pedagogía, vol. 23, núm. 60, mayo-agosto, 2011. Antioquía: Facultad de Educación de la Universidad de Antioquía. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4157845.pdf>
- Ziemer, U. (2011). *Minority youth, everyday racism, and public spaces in contemporary Russia*. Londres: University College London, UK.

Anexos

Tabla 1: lista de personas entrevistadas

Nº.	Nombre y apellidos	Edad	Identidad de género	Orientación sexual
1	Angy Rojas	28	Cisgénero	Lesbiana
2	Clara Vargas	27	Cisgénero	Pansexual
3	Elida Arreaga	26	Cisgénero	Queer
4	Lourdes Ziller	24	Cisgénero	Bisexual
5	Marianna Figueroa	24	Cisgénero	Bisexual
6	Claudia Herrera	28	Cisgénero	Lesbiana
7	Sussan Chiu	26	Cisgénero	Bisexual
8	Elisa Paniagua	24	Cisgénero	Lesbiana
9	Vika Diaz	20	Mujer Trans	Heterosexual
10	Amnés Virginia Meneses	26	Mujer Trans	Heterosexual
11	José Daniel Xitumul	27	Hombre Trans	Heterosexual
12	Drake Vielman	24	Hombre Trans	Bisexual
13	George Cordón	26	Hombre Trans	No sabe
14	Willy Peralta	36	Hombre Trans	Heterosexual
15	Alberto	26	Hombre Trans	Heterosexual
16	Ryo Crisostomo	28	Mujer Trans	Heterosexual
17	Diego López Gracias	20	Cisgénero	Gay
18	Selvin Polanco	17	No binario	Bisexual
19	Andrés Juárez	22	Cisgénero	Gay
20	Pedro Escobar	26	Cisgénero	Gay
21	José Carlos Ortiz	31	Cisgénero	Gay
22	José David López	27	Cisgénero	Gay
23	José Meneses	27	Cisgénero	Gay
24	Gabriel Quiroa	23	Cisgénero	Queer

Nota: La identidad de género y orientación sexual corresponde a la autoidentificación de cada participante.

Tabla 2: lista de juventudes participantes en el grupo focal 1

Nº.	Nombre y apellidos	Edad	Identidad de género	Orientación sexual	Etnia
1	Kevin Rojas	25	Cisgénero	Gay	Mestizo
2	Andree Fuentes	19	Hombre trans	Bisexual	Ladino
3	Edizon Cúmes	24	Cisgénero	Hueco	Kaqchikel
4	Eloi Rodas	25	Hombre trans	Gay	Blanco
5	Melissa De León	24	Cisgénero	Bisexual	Ladina

Nota: La identidad de género, orientación sexual y etnia corresponde a la autoidentificación de cada participante.

Tabla 3: lista de juventudes participantes en el grupo focal 2

Nº.	Nombre y apellidos	Edad	Identidad de género	Orientación sexual	Etnia
1	Carlos Giovanni Pérez	29	Cisgénero	Gay	Ladino
2	Gabriel Álvarez	31	Hombre Trans	N/R	Mestizo
3	Ivanka Requena Garzaro	21	Mujer Trans	Heterosexual	Mestiza
4	Ruben Dario Reyes Reyes	29	Cisgénero	Gay	Ladino
5	Victoria Danielle Argueta	27	Mujer Trans	Pansexual	Ladina

Nota: La identidad de género, orientación sexual y etnia corresponde a la autoidentificación de cada participante.

Tabla 4: lista de representantes de organizaciones de sociedad civil, de instituciones públicas y empresarios privados

	Nombre y apellidos	Organización que representa	Cargo	Tipo de institución
1	Walter Corzo	Jóvenes contra la violencia (Actualmente ya no labora en la organización)	Coordinador de proyectos	Organización de sociedad civil
2	Henry España	Procuraduría de los Derechos Humanos	Defensor de la diversidad sexual	Entidad pública
3	Cristian Hernández	Diversidad Jalapaneca	Director	Organización de sociedad civil
4	Luis Pedro Figueroa	Unidad para la prevención comunitaria de la violencia del Ministerio de Gobernación	Jefe Departamento de Organización Comunitaria	Entidad pública
5	Ana Lucía Gutiérrez	Unidad para la prevención comunitaria de la violencia del Ministerio de Gobernación	Unidad de Género	Entidad pública
6	Ramón Candel	White Fox Consulting - Índice de Inclusión Empresarial	Fundador y Director	Organización de sociedad civil
7	Alejandro Paredes	Family Health International -IFH360-	Director Regional del Programa de Desarrollo	Organización de sociedad civil
8	Alejandro Gallardo	Embajada de Reino Unido en Guatemala	Oficial de Derechos Humanos y Justicia	Cooperación internacional
9	René Girón	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Consultor	Cooperación internacional
10	Ronald García	Pizca	Co propietario	Empresa privada
11	Mariano Codoñer	Terra Nostra	Co propietario	Empresa privada
12	Edizon Muj Cúmes	Colectivo Ximonik	Miembro	Sociedad civil
13	Abner Paredes	Procuraduría de Derechos Humanos (PDH)	Defensor de las juventudes	Entidad pública
14	Mario Sánchez	Plan Internacional	Gerente de Programas de Juventud y Derechos Humanos	Cooperación internacional
15	Marilyn Cuezzi	Instituto de la Defensa Pública Penal (IDPP)	Psicóloga de la Coordinación de Derechos Humanos para la atención y actuación de la población LGBTIQ+ privadas de libertad, amigos y familiares de los mismos.	Entidad pública

16	Isabel Aguilar	Catholic Relief Services (CRS)	Regional Technical Advisor for Peacebuilding	Cooperación internacional
17	Fabiola Dubón	Catholic Relief Services (CRS)	Especialista en Formación de Juventud	Cooperación internacional
18	Stacy Velásquez	Organización Trans Reinas de la Noche -OTRANS RN-	Directora ejecutiva	Organización de Sociedad Civil

Guión de entrevista a profundidad con juventudes LGBTIQ+

Estudio “Oportunidades económicas y prevención de la violencia que afecta a jóvenes lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en América Central”

No. de entrevista:		Investigador/a:	
Fecha de entrevista:		Lugar:	
Nombre de la persona entrevistada:			
Alías de la persona entrevistada (si prefiere):			
Edad:	OS:	IG:	Etnia:
Mun/Dept de proveniencia:			
Mun/Dept de residencia actual:			
Último grado de estudios:		Lugar de trabajo actual:	
Practica alguna religión:			
Advertir nuevamente a la persona entrevistada que estos datos tienen un fin puramente estadístico			

1. Vamos a irnos unos años atrás, contáme, cuando eras niñx, ¿a qué te querías dedicar cuando llegaras a ser adulto? ¿Qué te llamaba la atención de todo eso? ¿Qué pensaba tu familia de todo eso, te apoyaban?
2. Y cuando eras adolescente, ¿querías seguir siendo lo mismo o ya habías cambiado de idea, ¿alguien se te acercó o te acercaste a alguien para que darte información sobre qué se requería para ser eso o de cómo entrar en el mundo laboral?
3. ¿Cuántos años tenías cuando tuviste lo que consideras tu primer trabajo? ¿Qué hacías? ¿Recibías algún sueldo?
4. Si te menciono la palabra “joven”, ¿qué significa para ti? Y si le agregamos el LGBTIQ a juventud, ¿me puedes contar cómo es serlo en Guatemala y qué implicaciones tiene?
 - a. ¿Vos cómo lo has llevado? ¿Cuál ha sido tu experiencia?

2. Ahora hablando sobre la actividad que te brinda alguna remuneración económica, ¿Qué actividades realizas? ¿Cómo impacta esto en tu vida, desde las relaciones personales hasta en tu entorno con otras personas? ¿Son estas actividades las que te imaginabas como un trabajo o en qué cambia?
3. El que te identifiques como población LGBTIQ+, ¿ha tenido algún impacto en estas actividades que realizas? ¿De qué manera?
4. ¿Te parece que nuestro país es racista, machista y homofóbico? ¿En qué lo notas? Nuestro país es sumamente machista, racista y homofóbico. ¿Has sufrido algún tipo de violencia, tanto en los procesos de búsqueda de oportunidades económicas como en ya estando en una? ¿Tu relación con tus compañeros de trabajo han sido afectadas?
5. ¿Conocés algún caso de personas LGBTIQ+ que hayan sufrido violencia por ser parte de la población LGBTIQ+?
6. ¿Conocés tus derechos como persona LGBTIQ+ y joven? ¿Sabés qué hacer si alguien no respeta tus derechos?
7. , ¿Qué cambios ha hecho en tu vida el tener acceso a una oportunidad económica? ¿Ha impactado en alguna manera para sacarte de situaciones de violencia? ¿De qué situaciones de violencia te ha sacado?
8. ¿Qué implicaciones tiene contar con acceso a un trabajo decente para jóvenes LGBTIQ+? ¿Cómo lo describirías?
9. ¿Cómo se puede garantizar el acceso a empleos que puedan satisfacer las necesidades como jóvenes LGBTIQ+?
10. ¿Conocés de algunos proyectos o programas por parte de organizaciones, sector privado o del Estado que busquen promover la inclusión LGBTIQ+?
11. Con toda la situación del Covid-19, ¿Cómo lo has vivido? ¿Te afectó laboralmente? ¿Te sentiste más vulnerable ante la violencia? ¿Qué implicaciones tendrá en tu vida?
12. ¿Conocés a otras personas que pudiéramos contactar para poder entrevistarles?

Guión para grupos focales

No. de entrevista:	Investigador/a:
Fecha de entrevista:	Lugar:
Número de personas participantes:	

1. Cuando mencionamos la palabra “jóvenes”, ¿qué se les viene a la mente? ¿Qué características describirían?
2. Y ser joven y parte de la población LGBTIQ+, ¿qué implicaciones creen que tiene?
3. ¿Qué características debe tener una actividad para que sea considerada como trabajo? ¿Tiene alguna diferencia con el término oportunidad económica?
4. Hablando de jóvenes entre 15 y 29 años que pertenecen a la población LGBTIQ+, ¿Qué oportunidades económicas existen a las que puedan acceder? ¿Existe alguna diferencia con las que tienen acceso los jóvenes que no son parte de la población LGBTIQ+?
5. Hablando de violencia, ¿cuál es el tipo de violencia al que se enfrentan los jóvenes –entre 15 y 29 años- LGBTIQ+?
6. Durante la etapa de la juventud -15 y 29 años-, ¿qué derechos económicos, sociales y culturales les son negados o violados? ¿Y en el ámbito de oportunidades económicas?
7. Al momento de tener una oportunidad económica (o trabajo con remuneración económica) ¿esta situación aumenta o disminuye la violencia en los distintos ámbitos de su vida?
8. Guatemala es un país sumamente violento, en este contexto, ¿cómo resuelven las necesidades económicas los jóvenes que son parte de la población LGBTIQ+?
9. En su experiencia, ¿qué habilidades de resiliencia se desarrollan por parte de la población LGBTIQ+ en contextos violentos?

- 10.** ¿Qué implicaciones tienen los contextos de violencia para que las personas LGBTIQ+ decidan optar por oportunidades económicas no lícitas? ¿Cómo se desarrollan?
- 11.** ¿Qué tipo de programas, proyectos y/o políticas públicas deberían impulsarse para que la población LGBTIQ+ tengan acceso a oportunidades laborales decentes? ¿Quiénes deberían impulsarlas? ¿Sector privado, cooperación internacional y/o Estado?

Guión de entrevista a actores clave de sociedad civil, entidades privadas y funcionarios

Estudio “Oportunidades económicas y prevención de la violencia que afecta a jóvenes lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en América Central”

No. de entrevista:		Investigador/a:	
Fecha de entrevista:		Lugar:	
Nombre de la persona entrevistada:			
Edad:	OS:	IG:	Etnia:
Entidad que representa:			
Institución de la que depende:			
Cargo que desempeña:			
Tiempo de desempeñar ese puesto			

1. Dentro de la entidad en la que usted se desempeña, ¿cómo conciben la juventud? ¿Qué proyectos realizan enfocados a jóvenes?
2. ¿Han desarrollado algún programa o proyecto enfocado a oportunidades económicas dirigidos a jóvenes con enfoque de prevención de la violencia?
 - i. Sí. No. ¿Porqué?
3. ¿Han desarrollado algún proyecto o programa dirigido a jóvenes LGBTIQ+?
 - i. Sí. No. ¿Porqué?
4. Desde su punto de vista, ¿qué características deberían incluir los programas dirigidos a jóvenes que son parte de la población LGBTIQ+ y que busquen facilitarles oportunidades económicas?
5. ¿Qué capacidades deberían fomentar los programas o proyectos dirigidos a jóvenes LGBTIQ+ que buscan facilitarles oportunidades económicas?
6. ¿Qué sector (privado, público, academia, organizaciones sociales) considera que es más receptivo a la contratación de personas LGBTIQ+?
7. ¿Qué estrategia deberían seguir los programas o proyectos dirigidos a jóvenes LGBTIQ+ que buscan facilitarles oportunidades económicas para tener alianzas con el sector privado.
8. ¿Considera que el gobierno debería trabajar en políticas públicas enfocadas a jóvenes LGBTIQ+ y la facilitación de oportunidades económicas?
 - i. ¿Qué deberían incluir estas políticas públicas o programas?

9. ¿Conocés algún caso de personas LGBTIQ+ que hayan sufrido violencia por ser parte de la población LGBTIQ+ en un ambiente laboral?
10. ¿Considera que los jóvenes LGBTIQ+ conocen sus derechos en este país?
11. , ¿Qué cambios e impactos considera que tienen las oportunidades económicas en las personas LGBTIQ+?
12. ¿Cómo se puede garantizar el acceso a empleos que puedan satisfacer las necesidades como jóvenes LGBTIQ+?
13. ¿Conocés de algunos proyectos o programas por parte de organizaciones, sector privado o del Estado que busquen promover la inclusión LGBTIQ+?
14. Con toda la situación del Covid-19, ¿Qué impactos cree que tiene en las personas LGBTIQ+?
15. ¿Conocés a otras personas que podrían aportar a este estudio?

Consentimiento informado

Visibles, en alianza con Cristosal (El Salvador), ejecuta el proyecto de investigación **“Oportunidades económicas y prevención de la violencia que afecta a jóvenes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en América Central”**.

El objetivo general de la investigación es *generar evidencia que se utilizará como herramientas para que las juventudes LGBTIQ influyan en las políticas, los programas y las intervenciones relacionadas con sus problemáticas, las oportunidades económicas y la prevención de la violencia en los países del Triángulo Norte Centroamericano.*

Este proyecto tendrá un impacto en las propuestas de políticas públicas y programas tanto para la atención que brinda el Estado a su población, como a los proyectos que se financian con apoyo de la cooperación internacional y que son ejecutados por organizaciones de sociedad civil.

Dentro de las actividades que se contemplan se incluye realizar entrevistas a jóvenes entre 18 y 29 años que sean parte de la población LGBTIQ, que se encuentren laborando en los sectores privado, público, formal, informal, lícito e ilícito; de preferencia que hayan tenido participación en algún programa de desarrollo económico dirigido a juventudes implementado por el Estado, agencia de cooperación internacional u organización de sociedad civil.

Para tal efecto quisiéramos entrevistarle para que comparta su experiencia como persona LGBTIQ joven que es parte de la población económicamente activa. El objetivo de esta entrevista es *distinguir los principales factores críticos que contribuyen a la reducción o persistencia de la violencia juvenil LGBTIQ en las oportunidades económicas que encuentran, ya sea en los sectores público y privado, formal e informal, lícito o ilícito.*

Cada entrevista tendrá una duración máxima de 1 hora y serán grabadas por la persona investigadora y serán utilizadas únicamente dentro de esta investigación. La información recolectada es estrictamente confidencial y será ingresada en una base de datos que será utilizada exclusivamente con fines investigativos y únicamente el equipo de la investigación tendrá acceso a ella. Los nombres de las personas entrevistadas y el número de participantes de grupos focales serán incluidos en un anexo del estudio.

Asimismo, es importante aclarar que usted puede omitir preguntas si considera que no le gustaría responder alguna. Si tiene alguna pregunta o alguna duda, la investigadora le responderá las responderá previo a hacer la entrevista, si desea verificar algún dato puede comunicarse con las personas a cargo del Proyecto cuyo contacto aparece al final de este documento.

Declaración de consentimiento

He leído o escuchado la información sobre el proyecto “**Oportunidades económicas y prevención de la violencia que afecta a jóvenes lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en América Central**”. Afirmo que recibí una explicación de la misma, que entiendo los procedimientos, y controles relacionados con el uso de la información que proporcionaré y que en cualquier momento puedo decidir no participar en la misma. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el Proyecto y para que la entrevista sea grabada para su publicación escrita y en video.

Nombre del participante: _____

Firma de la participante: _____

Lugar y fecha: _____

Gabriell Duarte García

Investigador principal

Marisa Batres

Asistente de investigación