

Boletín Informativo | Venezuela 

PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE LA COMUNIDAD LGBTIQ+ EN VENEZUELA

REALIDADES Y DESAFÍOS EN EL ÁMBITO LABORAL



Durante el mes de diciembre del año 2022, Equilibrium GenDE realizó una encuesta nacional representativa¹ y dos grupos focales con el objetivo de medir los niveles de conocimiento y percepción de la población venezolana en torno a la comunidad LGBTIQ+, así como su agenda de exigencia de derechos en Venezuela.

El presente boletín expone una mirada sobre la participación de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral, buscando identificar sus principales desafíos y dificultades.

Para ello se analizó el contenido generado durante los levantamientos, con el fin de identificar tendencias y patrones de opinión relacionados con el tema, así como las vivencias expresadas tanto por miembros de la comunidad, como por personas no pertenecientes a la misma.

¹ **Universo:** Hombres y mujeres mayores de edad residentes en territorio venezolano. **Tamaño de la muestra:** 1.259 personas. **Diseño muestral:** **Sexo:** Hombres (50.2%), Mujeres (49.8%); **Edad:** 18 a 29 años (40,3%), 30 a 39 años (21,8%), 40 a 60 años (26,2%), 60+ años (11,8%); **Regiones:** Capital (19.5%), Central (15.9%), Guayana (6.8%), Los Andes (9.8%), Los Llanos (11.4%), Occidente (23.0%), Oriente (13.6%); **Nivel educativo.** Sin educación superior (60,1%), Con educación superior (39,1%). **Tipo de levantamiento:** Encuesta telefónica. **Período de levantamiento:** Diciembre 2022

Conocimiento de la comunidad LGBTIQ+ y sus miembros

Inicialmente, es importante acercarse a cómo concibe la sociedad venezolana los distintos modos de participación de las personas LGBTIQ+.

Los resultados de la encuesta indican que 8 de cada 10 personas conocen o han escuchado alguna vez la expresión “comunidad LGBTIQ+” (Gráfico 1), y la mayoría expresó tener contacto con algún miembro de la comunidad en su entorno familiar, social o de trabajo (Gráfico 2); con lo cual se demuestra que existe un conocimiento e interacción extendido con la diversidad sexual, particularmente de las personas gays y las lesbianas.

Gráfico 1. Porcentaje de personas que conocen a la Comunidad LGBTI

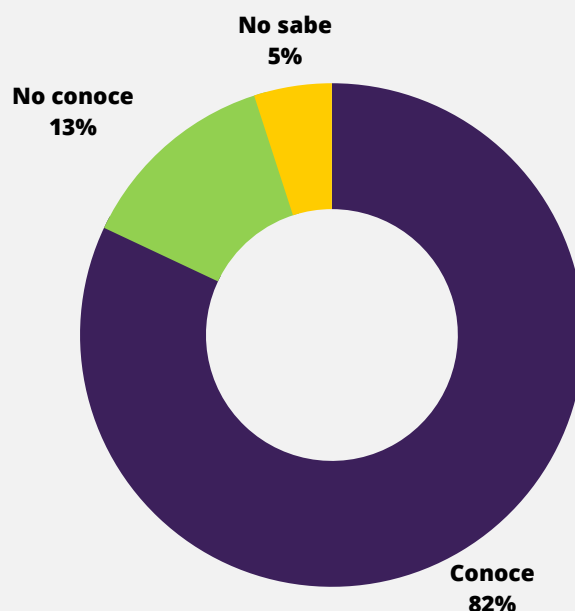
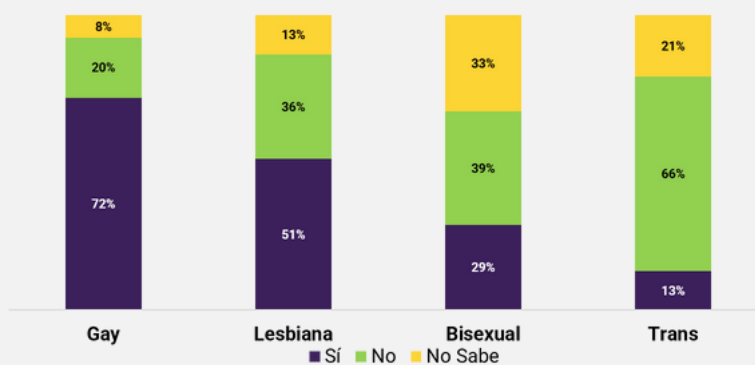


Gráfico 2. Presencia de personas de la Comunidad LGBTI en el entorno familiar, social y laboral.



No obstante, este conocimiento no necesariamente se traduce en aceptación y tolerancia, y es precisamente en este punto que la apertura social de los venezolanos frente al desenvolvimiento de la diversidad sexual e identidades de género no se ha desarrollado totalmente, persistiendo aún elementos de incompreensión y rechazo; que en muchos casos implican episodios de discriminación y violencia, perjudicando a los miembros de la comunidad LGBTIQ+, simplemente por el hecho de pertenecer a la misma.

De hecho, este panorama introduce en la discusión el concepto de “heteronormatividad”. Este término indica que dentro de la sociedad se “tiende a invisibilizar cualquier otro comportamiento sexual no aceptable socialmente, haciendo que aquellos comportamientos no heterosexuales se consideren como una desviación del individuo” (González, 2022).

Esto significa que, siendo la heterosexualidad la orientación sexual más difundida dentro de la sociedad, cualquier orientación distinta a la mayoritaria (como las lesbianas y los gays), suelen ser consideradas como tendencias desviadas, incorrectas o no aceptables, lo cual deriva en tratos despectivos y discriminatorios.

Esto aplica igualmente a aquellas personas que no se comportan con los patrones de género predominantes en la sociedad (por ejemplo: hombres afeminados o mujeres masculinizadas), así como aquellas personas que se identifican con un género distinto a su sexo de nacimiento (como las personas trans o no binarias).

Impacto de la discriminación y exclusión en el ámbito laboral

Por esta razón, se da un proceso incompleto de reconocimiento e inclusión colectiva, que vulnera condiciones y abre espacios a la estigmatización, exclusión, discriminación y violencia hacia miembros de la comunidad "...haciendo parte de unos discursos que se consideran naturalizados en la sociedad, y que permean las relaciones humanas y se reproducen en las dinámicas institucionales, incluyendo los espacios laborales" (Pérez, Correa, Castañeda y Plata, 2013).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, explica que el estigma "se basa en una concepción social de lo que somos "nosotros", en contraposición a "ellos", que confirma la "normalidad" de la mayoría mediante la desvalorización de "los otros" (s/f),

de ahí que, al percibir las actividades laborales desarrolladas por personas LGBTIQ+ bajo estigma, se les asigna cualidad o identidad para ser considerados "inferiores o anormales".

No obstante, la discriminación hacia la población LGBT no se expresa de la misma forma entre los distintos miembros que la integran (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales.). De hecho, autores como Pérez, Correa, Castañeda y Plata (2013) sugieren hablar de cuatro perfiles de interpretación del individuo sexo diverso: gay masculino, gay feminizado, mujeres lesbianas y personas trans (mujeres y hombres).

Dentro de estas categorías, el gay masculino es el menos discriminado, por disimular o suprimir expresiones de género afeminadas o que pudiesen relacionarse con la homosexualidad;

en segundo lugar están los gays feminizados, quienes son hombres homosexuales que expresan todo aquello que la anterior categoría busca evitar, siendo posiblemente discriminado mediante burlas, comentarios despectivos, entre otros.

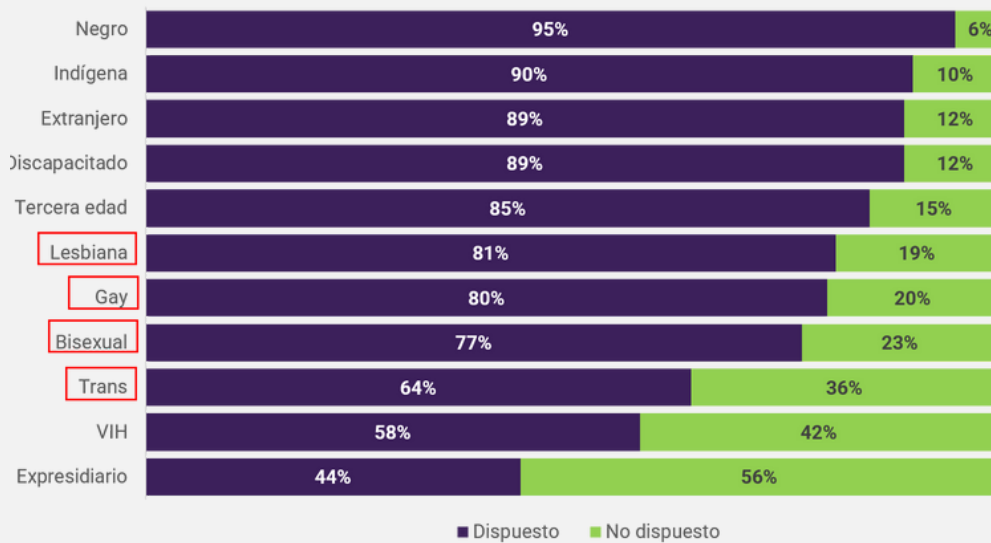
El tercer grupo, hace alusión a las mujeres lesbianas, quienes no solo enfrentan retos asociados a la expresión de masculinidad o feminidad y discriminación en el mercado laboral para mujeres, también se exponen a desventajas corporativas asociadas a patrones de belleza y valoración estética de rasgos, siendo víctimas de conductas de acoso por parte de hombres como método de “corrección” a sus preferencias.

Por último, pero no menos importante, encontramos el perfil de las personas trans, para quienes la sociedad dispone una lógica laboral precaria y periférica asociada a la noche,

calle y prostitución y en ocasiones la peluquería. En el mercado laboral más formal, se encuentra representado por shows de medianoche, donde está representado por espectáculos y simulaciones teatrales que los vinculan por horas al terreno de lo aceptado, y asignan a su cuerpo lugar y posibilidad de trabajo.

Todo esto cobra sentido al analizar los resultados arrojados por la encuesta en la pregunta sobre la disposición de contratar a personas LGBTIQ+, en caso de ser dueño de una empresa. El rechazo a contratar a lesbianas es del 19%, en el caso de los gays es 20%, 23% para los bisexuales, y 36% para las personas trans.

Gráfico 3. Disposición de contratar a... si tuviera una empresa



Otro caso de la encuesta donde la comunidad trans fue referida con menor porcentaje de aceptación, es la interacción laboral; reflejando mayor resistencia hacia la interacción con las personas trans (33%), en comparación con los gay, lesbianas y bisexuales (22%); lo cual constituye un ejemplo de los patrones de pensamiento colectivo, que marcan pautas y “sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades, y en él tienen lugar múltiples formas de discriminación y exclusión” (Pérez et al, 2013).

Los datos indican que no solo existe diferentes niveles de rechazo para cada una de las categorías que abarcan el espectro LGBTIQ+, sino que en la medida que las personas se alejan de los patrones de heteronormatividad (como comportarse masculinamente si se es hombre, o femeninamente si se es mujer), los niveles de aceptación hacia ellas disminuyen.

Esto afecta particularmente a las personas trans, pues no sólo no encajan dentro de los patrones de masculinidad y feminidad asumidos como normales por la sociedad, sino que van totalmente en contra.

De hecho, los niveles superiores de discriminación hacia las personas trans, respecto a los gays, lesbianas y bisexuales; son reconocidos por el resto de la sociedad. Atendiendo este punto, al consultar a los encuestados sobre los niveles de discriminación padecidos por la comunidad LGBTIQ+, en promedio **el 40% considera que las personas gays, lesbianas y bisexuales poseen altos niveles de discriminación; mientras que en caso de las personas trans la cifra llega al 67%.**

Sin embargo, sobre este punto se presentan determinadas contradicciones que se vieron reflejadas en el grupo focal dirigido a personas no pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. Durante la sesión se plantearon preguntas relacionadas con la expresión de género, si las personas trans deberían ser reconocidos mediante el género con el que se identifican y por ende poder expresarlo de forma pública.

Frente a esta pregunta de forma unánime los participantes afirmaron que las personas trans deberían ser reconocidas según ellas se identifiquen y por ende deberían tener la libertad de expresarlo abiertamente.

No obstante, al momento de plantear esa misma pregunta pero especificada en un ambiente laboral, varias de las respuestas cambiaron:

“Participante: Yo comparto la opinión en general que hay un lugar para cada cosa, no creo una persona vestida diferente que quiere optar por un trabajo, osea va dar una percepción como de inseguridad, no se dé una vez a esa persona la van a desaprobar, entonces siempre hay un lugar para estar uno vestido acorde (...).

Entrevistador pregunta: Ok ¿entonces opinas que si una persona trans –digamos, un hombre que se considere mujer–, quisiera buscar trabajo, se debería ir vestido de hombre, osea del sexo con el que el nacio y no como el que se considera porque podría desencajar con el entorno en el que se encuentra?

Participante responde: Es que eso pasa, es que totalmente es así, eso pasa porque si soy hombre y de casualidad estoy buscando trabajo, y es un trabajo físico,

que me toque a mí mover caja, mover para aquí mover para allá, o un trabajo de obrero, no me voy a ir vestido de mujer.

Entrevistador pregunta: ¿Pero y tú opinas que eso debe ser así o que debería cambiar? O sea que esas personas en un futuro si deberían poder ir vestidos como ellos quieran a buscar un trabajo ¿o siempre se tienen que ir apegados a lo que dicta la sociedad?

Participante responde: Es una cuestión de cultura, ya tiene muchísimos años y cuando vas a buscar un empleo tratas de dar la mejor presencia, la mejor voluntad, causar la mejor impresión, para tratar de enganchar el trabajo.”

El comentario es esclarecedor, pues el mismo indica de forma implícita que el hecho de desencajar con los patrones de masculinidad o feminidad entendidos como normales dentro de la sociedad, da una imagen negativa que puede hacer ver al candidato como alguien que no es apto para asumir el trabajo al que se está postulando y por ende podría (o debería) ser descartado por no alinearse con la norma social.

Al indicar que “hay un lugar para cada cosa”, se asume que expresar un género distinto al sexo de nacimiento es percibido como un comportamiento inadecuado, poco profesional y falta de seriedad; ajenos a un ambiente laboral. En este sentido, el comentario expresa que si una persona trans desea optar por una oportunidad laboral, **debe renunciar a su expresión de género mientras se encuentre en el trabajo, para encajar dentro de las normas sociales.**

Esto a su vez resalta otro problema: las personas LGBTIQ+ que no se apegan a los estándares sociales consensuados, son evaluados (y en muchos casos descartados) con mayor peso por su orientación sexual y expresión de género, por encima de sus habilidades técnicas o capacidades profesionales. Uno de los participantes del grupo focal de miembros de la comunidad LGBTIQ+ comentaba lo siguiente:

Personalmente se me hace un poquito complicado calificarlo porque por lo que dije anteriormente siento que me ha tocado vivir discriminación de una manera mucho más pasiva-agresiva que otras personas, y aparte de eso como la mayoría de mi vida profesional está en Internet, digo yo no salgo de mi casa todos los días a trabajar.

Yo no me presento una empresa trabajar, como que nunca me ha tocado pasar por el proceso de contratación como una persona queer en Venezuela, entonces por el aspecto laboral, nunca he tenido una mala experiencia de ese tipo; aunque sí que he escuchado múltiples veces aquí en Barinas, ese tipo de experiencias viniendo amigos que son más afeminados que yo, que les toca trabajar en público y como que si han tenido esa reacción de **“eres muy afeminado para para trabajar de cara al público”** ese tipo de comentarios. Yo no he tenido que vivir eso, la agresión ha sido más de manera pasiva-agresiva, más como susurros por decirlo así, susurros y comentarios chimbos,² que algo más directo hacia mí.

Además de ello, aunque la discriminación en muchos de los casos no llegue al punto de cerrar las puertas del trabajo; la orientación sexual puede ser motivo de burlas y de generación de un ambiente laboral incómodo y desagradable. Otro de los participantes del grupo focal LGBT expresaba lo siguiente:

Pero en el trabajo, por lo menos si he sentido que es más psicológica la violencia en cualquier en cualquier caso, no contra mí, sino porque estoy en un ambiente donde usualmente se hacen chistes homofóbicos.

Ehm donde “no vale, eso le pasó por marico” o verga, trabajo en un tribunal, así que usualmente trabajó en un tribunal penal, así que cuando hay casos de abusos, creo que ya sabemos qué pasa en las cárceles cuando hay ese tipo de casos³, entonces dice “bueno, este se ve medio marico. A lo mejor le gusta la cárcel”, y cosas por ese estilo.

De hecho una vez conversando con una compañera (...). Me supo decir que la homosexualidad está mal y que es algo que los hombres, no, o sea, bueno, dijo hombres por así decir, los hombres no deberían de llegar a ser o sea, deberían de abstenerse de ser marico, como que serlo, pero no, no lo practiques y yo

² Negativos, desagradables.

³ En referencia a que es común que los privados de libertad violen a las personas acusadas de abuso sexual.

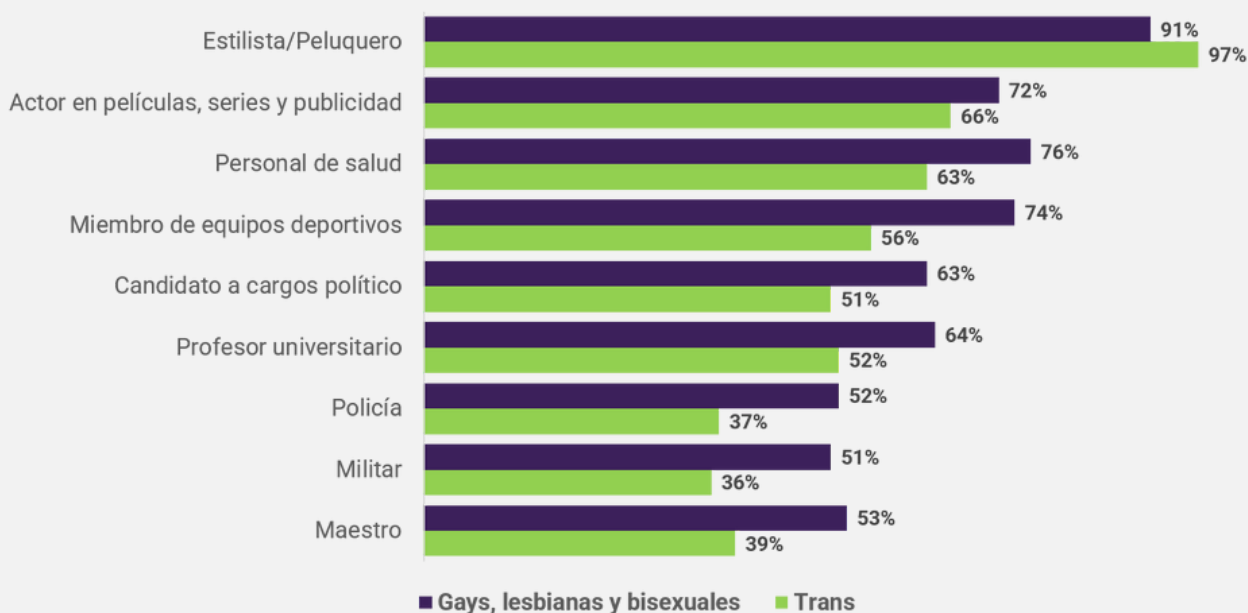
“pero doctora si hasta en la misma Constitución dice que no puedes discriminar a alguien por su orientación, por su religión, y para de contar” y llegamos un punto de impase, pero llegó a comparar la homosexualidad con abusar de un niño; y yo solamente pude sonreír y buscar una forma educada, lógica y jurídica decirle porque eso estaba mal y por qué aunque ella sea toda lo evangélica que ella quiera ser, no puede discriminar a alguien porque es igual que ella solamente siendo hetero, siendo bisexual, siendo lo que sea. Pues por eso siento que la violencia es más psicológica, pero no no, no contra uno, sino en el ambiente en el que uno está porque es violencia, que te recuerden o que te quieran hacer pensar que eres igual que un abusador de un niño.

Estigmatización y estereotipación de actividades laborales

De la discusión anterior se desprende otra de las dimensiones discriminatorias que afectan a la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral y tiene que ver con el tipo de empleos que la sociedad le atribuye a estas personas.

Los resultados de la encuesta indican que la sociedad relaciona a los miembros de la comunidad con profesiones cercanas a la industria de la belleza, el espectáculo y la farándula; pero al momento de evaluar profesiones consideradas esenciales dentro de la sociedad como, la educación o las fuerzas de seguridad; los niveles de respaldo disminuyen drásticamente.

Gráfico 4. Participación en diversas actividades, oficios y profesiones. Comparación sólo "acuerdo" entre personas gay, lesbianas, bisexuales y trans



Los resultados resaltan muchas de las tendencias mencionadas anteriormente. En primer lugar, se repite el patrón de discriminación acentuada hacia las personas trans por encima del resto de integrantes LGBTIQ+. En segundo lugar, el hecho de que exista un acuerdo casi unánime sobre su pertenencia a profesiones relacionadas con la belleza o el espectáculo, pero no con profesiones como la seguridad y la educación, indican que en determinada medida, las personas no toman en serio a los miembros de la comunidad,

como para atribuirles ocupaciones de alta relevancia social.

La baja aceptación que tienen las personas LGBTIQ+ en profesiones educativas como maestro de escuela puede relacionarse con estigmas altamente difundidos como el mencionado por uno de los participantes de los grupos focales, donde se compara a las personas de la comunidad con abusadores de niños.

Otro argumento que se expuso varias veces en el grupo de discusión de las personas no pertenecientes a la comunidad era que no se debía permitir que las personas trans dieran clases en colegios o liceos, vestidos según el género con el que se identificaban, pues podría generar confusión e impactos negativos en los estudiantes, particularmente en un período en el que se está definiendo su personalidad. Este argumento cobra sentido dentro de lo explicado sobre el concepto de heteronormatividad, pues al considerarse las conductas no-heterosexuales como desviaciones, estas pueden ejercer una mala influencia sobre los niños, niñas y adolescentes.

Las profesiones policiales y militares también tuvieron bajos niveles de aceptación hacia las personas LGBTIQ+. Esto en buena medida podría explicarse con el hecho de que ambas instituciones se sostienen sobre principios tradicionales asociados

con la virilidad, la disciplina, el riesgo, entre otros; que van en contraposición con la imagen estereotípica que tiene la sociedad sobre los miembros de la comunidad LGBT.

A partir de estas clasificaciones, la desvalorización y no reconocimiento de las habilidades, se convierten en elementos comunes en el desarrollo del mundo laboral de personas de la comunidad, donde las personas trans, como el grupo más vulnerable dentro de la diversidad sexual, deben enfrentar en su cotidianidad conductas y alegatos transfobicos, que se justifican en la disparidad entre su imagen e identificación legal: la discriminación laboral las obliga a solventar sus necesidades económicas ejerciendo trabajos tradicionales para su género (servicios de Cosmetología, Peluquería, Estética, etc.) o en otras opciones altamente riesgosas como el comercio sexual” (Nieves & Franco, 2015).

Dos relatos de personas trans en Venezuela, complementan lo expuesto hasta ahora, Paul Martucci por ejemplo explica que, como persona trans "cuando te presentas a una entrevista laboral con tu imagen autopercebida y tú expresión de género te dicen que no te pueden dar el trabajo porque en tu cédula dice otro nombre, que no coincide con la persona que se está presentando" (AFP Caracas, 2022); mientras que Bradley una joven trans venezolana explica que: "cuando voy a buscar empleo se me hace difícilísimo no nos dan empleo por la imagen, por la transfobia. Somos discriminadas con burlas y críticas que nos hacen a diario, cómo el bullying y el maltrato" (Sánchez, 2022).

El primero de los relatos, expone otra de las dimensiones de la discriminación, pues al no ser reconocida la identidad de género de forma legal,

la discriminación laboral en contra de las personas trans goza inclusive de un ropaje jurídico que la justifica, quedando en una doble discriminación, frente a la incompreensión de la sociedad, y el desconocimiento y desprotección del Estado.

Un último aspecto de la discriminación, pero sin duda el más grave, tiene que ver con que la discriminación padecida (particularmente por las personas trans), en muchos casos empuja a las personas LGBTIQ+ a actividades riesgosas e ilícitas relacionadas con la prostitución y el comercio sexual, entre otros; que las expone a peligros como la trata de personas, esclavitud sexual, enfermedades de transmisión sexual e inclusive violencia física y asesinatos; causando una cadena de vulneraciones y victimizaciones que no sólo atentan contra su dignidad humana

y su libertad individual, sino que pone en serio peligro su integridad física y su vida.

De hecho, de acuerdo con Transgender Europe²⁰, para el año 2017, Venezuela se situaba como el cuarto país de América Latina con mayor número de asesinatos de personas trans, con 116 personas trans asesinadas desde enero de 2008 a septiembre de 2017 (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2018).

Conclusiones

- Las opiniones y percepciones frente a aspectos relacionados con la orientación, identidad y expresiones de género de personas LGBTIQ+ en Venezuela, expresan un nivel de apertura parcial e incompleto. Las ideas heteronormativas continúan teniendo un peso predominante en el imaginario colectivo del país.
- Estas ideas abren paso a la estigmatización, exclusión, discriminación, abuso y violencia; que se traduce en vulneración de derechos por parte del Estado y falta de reconocimiento e inclusión por parte de la sociedad.
- Este panorama tiene un fuerte impacto en el ámbito laboral, donde los miembros de la comunidad LGBTIQ+ reflejan el menor porcentaje de aceptación ante aspectos referidos a su inserción, desenvolvimiento y participación.
- La discriminación no se presenta de la misma forma para todos los miembros de la comunidad. Mientras más alejada esté la persona de los estándares sociales que se atribuyen como normales, mayor será la discriminación y por ende los efectos adversos que enfrentará.
- Dentro del espectro LGBTIQ+, las personas trans son las más afectadas por esta situación, enfrentando menor disposición para ser contratadas, mayores barreras de interacción con compañeros de trabajo y sufriendo altos niveles de estigmatización que las reduce a un pequeño grupo de actividades económicas.

- Para evadir los efectos de la discriminación, muchas personas LGBTIQ+ tienen que esconder su orientación sexual o renunciar a su expresión de género en espacios públicos y laborales.
- La clasificación de actividades, profesiones y oficios que miembros de la comunidad “deberían desarrollar”, se encuentra influenciada por estigmatización y desvalorización de habilidades, que pueden variar y profundizar según el grupo de la diversidad al que pertenezca cada individuo.
- Las áreas de educación y seguridad, son las menos asociadas o consideradas apropiadas para personas de la comunidad, mientras que el estilismo, entretenimiento y salud se siguen vinculando más a sus perfiles y habilidades socialmente aceptadas.
- La discriminación laboral de las personas LGBTIQ+ contribuye a incrementar y profundizar vulnerabilidades, pues les cierra puertas económicas, estanca su ascenso social, y los empuja a trabajos informales, precarios e inclusive peligrosos.
- Para el caso de las personas trans y en específico de las mujeres, el desplazamiento laboral hacia actividades sexuales, constituye un riesgo que se evidencia en cifras trágicas, que sitúan a Venezuela entre los 5 primeros países de América Latina con mayor número de asesinatos de personas trans.
- A pesar de la existencia de múltiples instrumentos legales que defienden el derecho a una orientación e identidad de género diferente, la inacción ante la discriminación y omisión de protección por parte del Estado, hace que las personas de la comunidad LGBTIQ+ en Venezuela,

se encuentren en estado de indefensión y de abandono, propiciando espacio para que se reproduzcan las dinámicas de discriminación, estigmatización y violencia, que en lo laboral deriva en negación del empleo, malos tratos, despidos, entre otros.

Referencias bibliográficas

AFP Caracas. Primer grupo de personas transgénero podrá cambiar de identidad en Venezuela. France24. Disponible en:

<https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20221130-primer-grupo-de-personas-transg%C3%A9nero-podr%C3%A1-cambiar-de-identidad-en-venezuela>

Corte Interamericana de los Derechos Humanos. (s.f). Conceptos Básicos- Estigma. En CIDH LGBTI Violencia Conceptos Básicos. Disponible en:

<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

González, E. (2022). Una mirada a la participación de la comunidad sexo diversa en el ámbito social. Dissertare. VOL. 7. N ° 1. AÑO 2022. ENERO-JUNIO. Disponible en:

<https://zenodo.org/record/6617532>

Pérez. A, Correa. G, Castañeda. W & Plata. E. (2013). Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical. Medellín- Colombia. Disponible en:

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf

Pérez, S. (2018). Venezuela: Situación del colectivo LGTB. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). Disponible en:

<https://www.cear.es/wp-content/uploads/2018/10/Informe-LGBT-Venezuela.-2018.pdf>

Sanchez, F. (01 de abril de 2022). “¡Identidad ya!”: el clamor de la comunidad trans en Venezuela continúa sin ser escuchado. El Diario. Disponible en:

<https://eldiario.com/2022/04/01/identidad-comunidad-trans-en-venezuela/>

Nieves, A & Franco, Q. (2015). La discriminación y la impunidad no son iguales ante la ley Situación de los Derechos Humanos de las Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales en Venezuela. ACCSI y UNAF. Disponible en:

<http://www.redlgbtidevenezuela.org/wp-content/uploads/Informe-situacion-de-los-DDHH-de-personas-LGBTI-en-Venezuela-CIDH-marzo-2015.pdf>

Equilibrium Centro para el Desarrollo Económico (CenDE)

www.equilibriumcende.com

REDACCIÓN

Lorena González

DIAGRAMACIÓN

Aura Moreno

Versión

Mayo, 2023

Caracas, Venezuela

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación, bajo la condición de que se cite la fuente.

COMO CITAR

Equilibrium CenDE (2023). Percepción social sobre la comunidad LGBTIQ+ en Venezuela. Realidades y desafíos en el ámbito laboral. Link

