



NUESTRA MIRADA

Observatorio de Derechos Humanos de las personas LGBTI



<https://nuestramirada.lgbt/> No. 2 abril - junio 2024

En aumento violencia institucional y discriminación contra personas LGBTI+ en El Salvador



Imagen tomada de facebook de FEASIES. Pancarta expuesta durante la marcha del orgullo gay celebrada en San Salvador, el 29 de junio de 2024.

En los últimos años, la marcha conmemorativa ha cobrado especial relevancia como una demanda de respeto y cumplimiento de los derechos humanos de las personas LGTBI, ante un contexto nacional de creciente invisibilización, negación de derechos y frecuentes expresiones de odio. Es más preocupante cuando estas prácticas son promovidas por funcionariado y agentes estatales, acrecentando así el riesgo de mayor violencia, exclusión y desigualdad, constituyendo una clara barrera para gozar de una vida digna y en clara transgresión del principio constitucional de igualdad y no discriminación.



Con el apoyo de:



Asamblea de Cooperación por la Paz



Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala



GARAPENERAKO LANKIDETZAREN EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO



calala
FONDO DE MUJERES



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA



FANCAP
FUNDACIÓN PARA LA ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN DE CENTROAMÉRICA Y PANAMÁ

Esta publicación ha sido elaborada con la asistencia de ACP, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, Gobierno Vasco, Calala, CIR/ BMZ, FJS, USAID y FANCAP, pero su contenido es responsabilidad del Observatorio Nuestra Mirada LGTBI. En ningún caso debe considerarse que refleja el punto de vista de las agencias y organizaciones donantes.



Violencia laboral



La discriminación y exclusión estructural en el mercado laboral por razones de identidad y expresión de género es uno de los factores desencadenantes que pone en marcha “un ciclo sin fin de pobreza continua” (OEA-CIDH, 2020).

El prejuicio social y el estigma que pesa sobre la diversidad de género, constituye la principal causa de violencia, discriminación y falta de oportunidades; también es una de las principales razones por las que personas trans y de género diverso no son contratadas laboralmente, incluso cuando poseen la calificación y la idoneidad necesaria. La violencia laboral es una de las formas más insidiosas de discriminación que enfrentan las personas LGBTI en El Salvador. Esta se manifiesta en:

Negación de empleo: Muchas personas LGBTI son rechazadas durante los procesos de selección de personal debido a su orientación sexual o identidad de género. La falta de legislación específica que proteja contra la discriminación en el empleo agrava esta situación.

Hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo: Quienes logran obtener empleo, a menudo, enfrentan hostigamiento y acoso por parte de colegas y superiores. Esto puede incluir comentarios despectivos, aislamiento social, violencia psicológica y física.

Falta de oportunidades de promoción: Las personas LGBTI suelen ser excluidas de oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Los prejuicios y estereotipos negativos perpetúan la idea de que no son aptas para roles de liderazgo o posiciones de mayor responsabilidad.

Despidos Injustificados: Las personas LGBTI son despedidas injustificadamente una vez que su orientación sexual o identidad de género es descubierta. La falta de mecanismos legales para denunciar y corregir estas injusticias deja a las víctimas sin recursos y en una situación de vulnerabilidad económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que las personas LGBTIQ+ enfrentan situaciones de discriminación relacionadas con su orientación sexual e identidad de género, en procesos de contratación, promoción y retención en el empleo, así como ambientes laborales hostiles donde pueden ser víctimas de acoso.

Enfrentan desprotección legal, carencia de apoyo y recursos, y una profunda invisibilización. En consecuencia, muchas personas LGBTIQ+ se sienten obligadas a ocultar su orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo, lo que genera una sensación de aislamiento e impacta negativamente su salud mental [1]

1. ¿Qué pasa con la “T” de Trans en el Mundo del Trabajo?, FEASIES, 2023. Revisado en <https://nuestramirada.lgbt/que-pasa-con-la-%c2%a8t%c2%a8-de-trans-en-el-mundo-del-trabajo/>

En El Salvador, distintos estudios han evidenciado la violencia laboral que afecta a personas LGBTI; gran parte de la asesoría y acompañamiento legal que brinda ORMUSA y FEASIES, obedece a vulneraciones al derecho al trabajo:

la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) y ORMUSA, desarrollan diversas estrategias para la defensa de los derechos humanos laborales de personas LGBTI. Estas vulneraciones son documentadas a través de los centros de atención legal y psicológica.

El centro de Atención Laboral y Sindical de FEASIES, informó que, entre el 1 de septiembre de 2023 y el 12 de febrero de 2024, brindó 2,336 asesorías laborales, de las cuales 1500 estuvieron dirigidas a mujeres provenientes del sector textil, 76 a hombres cisgénero y **76 asesorías a personas LGBTI+**.

De las personas LGBTI+ atendidas, el 65% son lesbianas y mujeres trans, el 20% hombres gays y el 15 % se definió como persona no binaria.

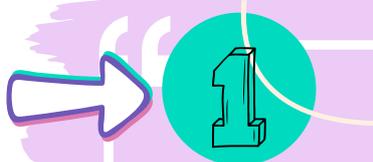
Figura 1. Porcentaje de personas LGBTI+ atendidas por en centro de atención laboral de FEASIES, según identidad de género.



El 90% de casos LGBTI+ culminaron en sede administrativa y queja ante el sistema de Fair Labor Asociación (FLA).



A continuación, se describen cuatro casos emblemáticos documentados por FEASIES y que están en proceso de demandas internacionales:



En noviembre de 2023, una trabajadora de la empresa DECOTEX, durante el turno nocturno, fue llevada por la fuerza al baño por dos compañeros de trabajo y un supervisor. En el baño, sus compañeros la desnudaron a la fuerza para verificar si tenía "pene", debido a que, siendo mujer lesbiana, su expresión de género es masculina.

(FEASIES, 2023)



FEASIES asumió el caso a nivel empresarial, pero la empresa DECOTEX declaró que no podía tomar medidas, ya que no contaba con políticas específicas para actuar ante estos hechos. FEASIES presentó una queja de terceros ante la FLA, argumentando que la marca maquilada prohíbe la violencia de género en sus códigos de conducta.

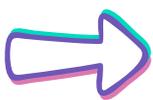
En diciembre de 2023, las tres personas involucradas fueron despedidas, pero el caso sigue abierto, ya que la empresa se niega a modificar sus políticas para abordar y prevenir las LGBTIfobias.

Esto evidencia la afirmación que las personas de género diverso que logran insertarse en el mercado laboral, sufren altos grados de discriminación y acoso laboral (OEA-CIDH, 2020). Asimismo, reitera la necesidad de sancionar de manera expresa toda hecho de violencia en centros de trabajo.

Las agresiones pueden ir desde comentarios humillantes y peyorativos, así como otras manifestaciones de acoso laboral grave y despido por el hecho de ser trans o de género diverso.

En muchos contextos, es común que se permitan comentarios humillantes contra las personas con base en su identidad de género diversa. Muchas veces suelen presentarse como comentarios jocosos, chistes o bromas a los que no se brinda mayor importancia y son naturalizados por superiores, colegas e incluso por quienes las sufren. Además, este tipo de acoso suele verse como "de baja intensidad" o como un "juego inocente" y no malintencionado. [2]

El segundo caso documentado por FEASIES es contra un hombre trans.

**2**

En noviembre de 2023, un trabajador trans de la empresa Youngone, S.A. de C.V., fue suspendido laboralmente por tres días sin goce de sueldo y sacado de la empresa por llevar un pin con la bandera LGBTI+. La suspensión indicaba que Benji promovía "anti valores familiares" dentro de la empresa.

(FEASIES, 2023)

El centro de atención laboral y sindical de FEASIES ha presentado una queja contra la marca The North Face por discriminación por motivos de orientación sexual.

La OIT ha reconocido que las personas trans son quienes enfrentan las formas más severas de discriminación en los ámbitos de trabajo.

2. OEA -CIDH. (2020). Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Revisado en <https://nuestramirada.lgbt/informe-sobre-personas-trans-y-de-genero-diverso-y-sus-derechos-economicos-sociales-culturales-y-ambientales-2/>



3

En octubre de 2023, la empresa STYLE AVENUE, que confecciona productos para la Liga de Fútbol Americano, cerró sus operaciones de manera ilegal, dejando a 356 personas sin el pago de sus prestaciones. Entre estas, se encuentra un grupo de 25 personas LGBTI+ que, desde entonces, se han mantenido vigilando la empresa como medida para garantizar la recuperación de su indemnización por 15 años de servicio.

(FEASIES, 2023)

Saúl, líder del grupo LGBTI+ de la empresa STYLE Avenue, a través del centro de atención sindical, documentó y presentó una queja internacional a través del centro de atención sindical contra la Liga de Fútbol Americano (NFL) por el impago de 1.1 millones de dólares adeudados a las personas trabajadoras. A la fecha de elaboración de este informe, el grupo LGBTI+ ha liderado las negociaciones con la NFL, logrando el pago de 752 mil dólares.



Las organizaciones sindicales pueden jugar un rol clave en los esfuerzos para lograr la plena inclusión laboral de las personas LGBTI+. Para ello es necesario generar plena consciencia acerca de la necesidad de valorar la diversidad y defender los derechos laborales de las personas trans y de género diverso entre quienes lideran e integran los sindicatos y asociaciones de personas trabajadoras en general. [3]

Su intervención ante los entes patronales y ante el Estado, puede ser una herramienta de vital importancia para generar condiciones dignas de trabajo, evitar la legitimación de la discriminación en ámbitos laborales, mejorar las condiciones laborales y defender los derechos de las personas trans y de género diverso - CIDH - REDESCA (2020).

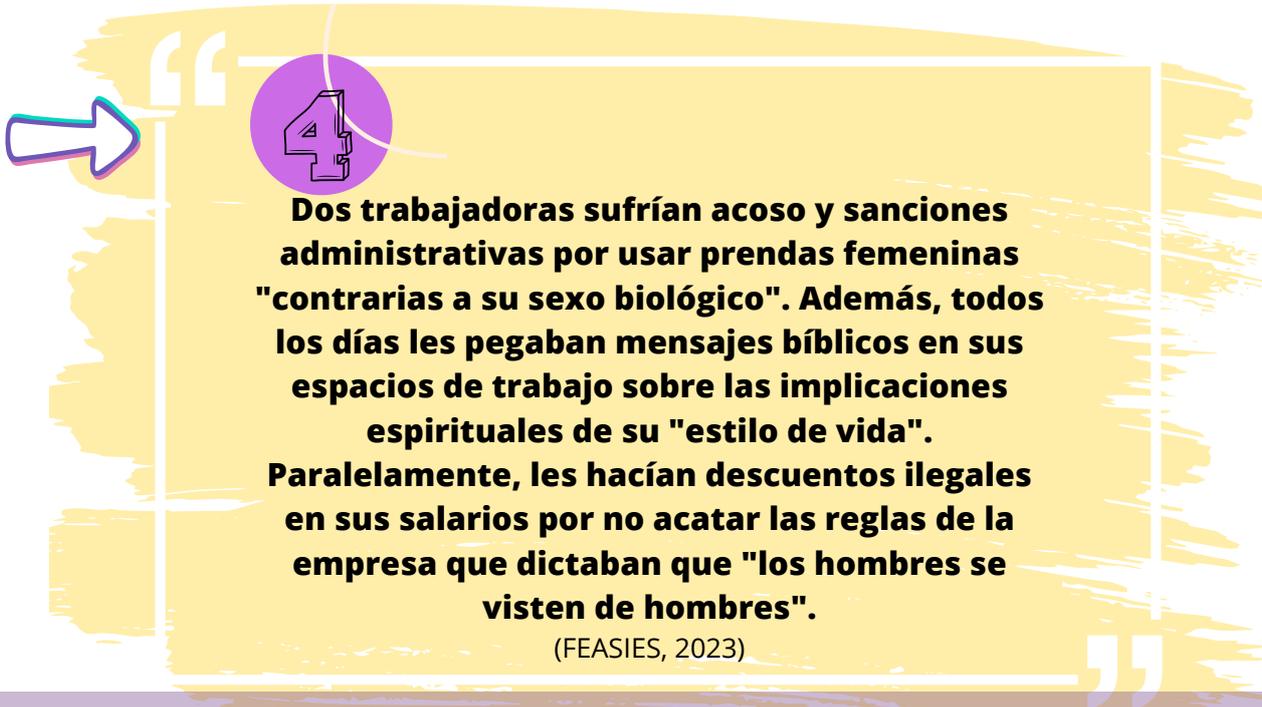
Sin embargo, los esfuerzos por erradicar la violencia en los centros de trabajo, requiere del respaldo legal y la protección de las instituciones salvadoreñas garantes de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de discriminación.

El cuarto caso documentado en 2023, se relaciona con un grupo liderado por dos referentes trans en la empresa Westex Apparel, que confecciona bajo la licencia de Adidas.

La empresa fue demandada por FEASIES por violencia y discriminación LGBTI+. El proceso fue documentado por las víctimas y el Centro de Atención Laboral y Sindical (CALs). En septiembre de 2023, la afectada ha ganado el caso, convirtiéndose en el primero

a nivel de Latinoamérica en la industria, que obliga a la marca y la empresa a cambiar sus políticas de no discriminación.

En noviembre de 2023, la demandante y su grupo, fueron suspendidas ilegalmente por dos meses sin goce de sueldo. Desde FEASIES, se ha apoyado a las dos mujeres trans a través de fondos emergentes para que puedan seguir defendiendo sus derechos frente a Adidas grup.



Resumen del caso de Discriminación y Violencia Laboral en Westtex Apparel, 2023 [4]

El 16 de marzo de 2023, la Fair Labor Association (FLA) inició una Queja de Tercero contra Westtex Apparel SA de CV, ubicada en Ilopango, El Salvador, tras una queja formal presentada por la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). En ese momento, las empresas Next Level Apparel y '47 Brand se abastecían de Westtex Apparel.

FEASIES alegó violaciones laborales que, de ser comprobadas, constituirían incumplimientos de las normas laborales locales y del Código de Conducta de la FLA. Estas acusaciones incluían:

- **Despidos ilegales:** Un despido masivo en enero de 2023 afectó a más de cien personas trabajadoras, incluidos tres dirigentes del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX), quienes tenían derecho a la protección sindical.
- **Falta de diálogo constructivo:** La fábrica se opuso a establecer un diálogo regular con los sindicatos presentes.
- **Inconsistencias en pagos:** Problemas en el pago de los primeros tres días de licencia médica desde abril de 2022.

- **Discriminación LGBTIQ+: Prácticas discriminatorias contra trabajadores, debido a su identidad de género y orientación sexual.**
- **Descuentos ilegales:** Descuentos indebidos en salarios por no cumplir con las normas de vestimenta (sin respetar la expresión de género).

La FLA contrató a una investigadora independiente, para llevar a cabo las indagaciones. La investigación incluyó entrevistas con personas trabajadoras, revisión de documentos y observaciones dentro de la fábrica.

El informe final de la investigadora concluyó que los tres dirigentes sindicales de SITTEX despedidos en enero de 2023 tenían derecho a la protección sindical, y su despido violó tanto el Código de Trabajo de El Salvador como el Código de Conducta de la FLA.

La investigación corroboró prácticas discriminatorias contra trabajadores LGBTIQ+, inconsistencias en el pago de licencias médicas y falta de un sistema efectivo para el diálogo con los sindicatos. El informe incluyó una lista de recomendaciones para mejorar las políticas y procedimientos de la fábrica.

Resultados y acciones correctivas

Tras la publicación del informe, Next Level Apparel y 47 Brand, desarrollaron un Plan de Acción Correctiva (CAP) para abordar las violaciones. En marzo de 2024, se confirmó que los dirigentes sindicales despedidos habían sido reintegrados y recibieron de forma completa, el pago atrasado. La fábrica también contrató a una persona para monitorear la implementación del CAP y asesorar sobre el cumplimiento de las recomendaciones de la FLA.

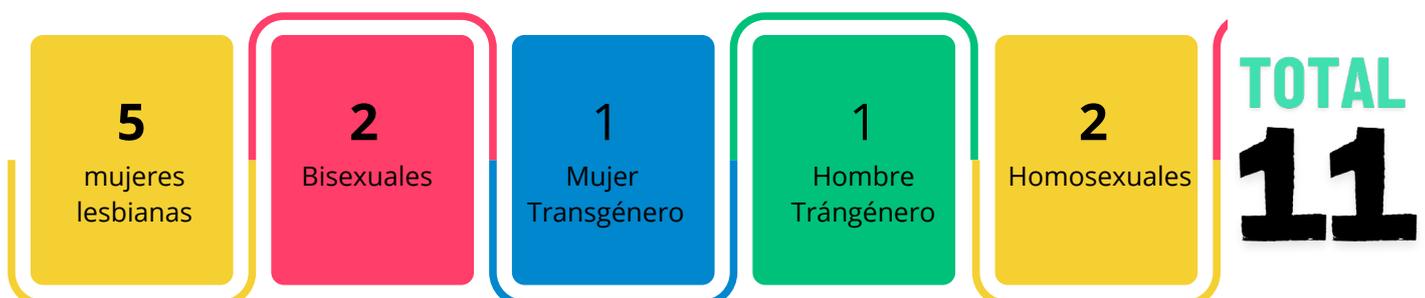
Acciones pendientes

Algunos elementos pendientes del CAP, son capacitar sobre libertad sindical, la revisión de los pagos retroactivos de licencias médicas y la construcción de una nueva sala de lactancia.

En resumen, la gestión y diligencia para la intervención de la FLA y la cooperación de las marcas involucradas, facilitaron obtener avances en la protección de los derechos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias en Westtex Apparel.

El Centro de Atención Legal y Psicológico (CALP) de ORMUSA presentó un informe sobre las asistencias brindadas en el período de enero a mayo de 2024. Se destaca que se brindaron 12 asesorías y 15 seguimientos, haciendo un total de 27 asistencias legales en el período reseñado.

Caracterización de los casos registrados a favor de la población LGTBIQ+ : Número de personas según su orientación e identidad de género

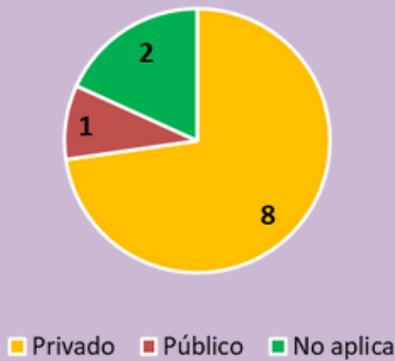


Fuente: Sistema de Información, CALP, ORMUSA

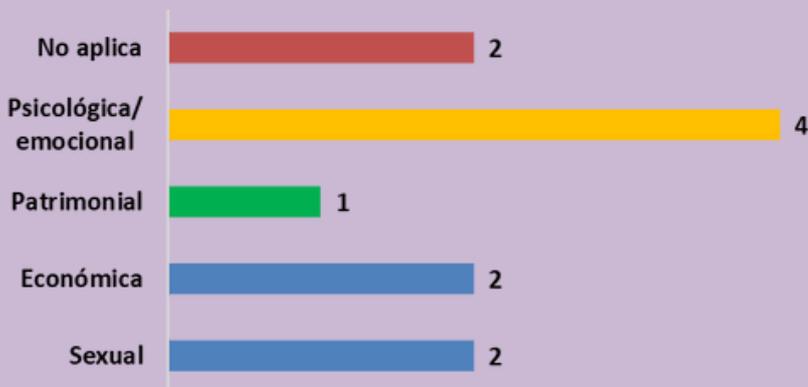
Personas LGBTI+ atendidas, según rango de edad



Sector de la economía a la que pertenece las personas LGBTI+ atendidas



Desagregación de las asistencias brindadas por tipo de violencia



Fuente: Sistema de Información, CALP, ORMUSA

De las 11 personas LGBTI+ atendidas, cuatro se encuentran en el rango de edad de 20 a 30 años, 5 entre los 31 y 40 años, y 2 entre los 41 y 50 años.

La mayoría de casos provienen del sector privado, con 8; del sector público, se atendió un caso y en 2 no se identificó un sector específico.

Los tipos de violencia denunciadas por las personas LGBTI son: 4 hechos de violencia psicológica o emocional; dos de tipo sexual, dos de violencia económica, uno de violencia patrimonial y en dos casos no aplica.

La violencia y la discriminación contra la comunidad LGBTI+ tienen raíces profundas en una combinación de factores culturales, sociales y religiosos. Por tanto, combatir la violencia y discriminación contra la población LGBTI+ requiere un enfoque integral y diverso, que involucra tanto a individuos como a instituciones.

En este marco, una de las medidas primordiales para la protección de personas LGBTI+ en relación con su derecho al trabajo, es la promulgación de normas que prohíban explícitamente la discriminación con base a la identidad de género y la expresión de género.

Los Principios de Yogyakarta exhortan a los Estados a prohibir la discriminación por motivos de identidad y expresión de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración (OEA-CIDH, 2020).