

# Recomendaciones para evitar la discriminación laboral de personas LGBTQ+ en El Salvador

*Un país inclusivo garantiza entornos de trabajo que respetan la diversidad y la dignidad de todas las personas.*

En El Salvador, es urgente avanzar en el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTQ+. Este colectivo enfrenta y ha venido enfrentando, históricamente, altos niveles de discriminación social, económica e institucional. Esa situación no parece mejorar y especialmente en los últimos años, se han experimentado retrocesos significativos debido a actitudes LGBTQ+ fóbicas y discursos de odio.



La falta de políticas públicas inclusivas ha llevado a la invisibilidad institucional, agravando la vulnerabilidad de estas poblaciones. El reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGBTQ+ en el ámbito laboral es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y ambientes de trabajo seguros y respetuosos.



## **El rostro de la discriminación: el testimonio de Fer García**

La experiencia de Fer García<sup>1</sup>, docente salvadoreño, muestra de primera mano la discriminación laboral que sufren las personas LGBTQ+ en El Salvador. Su testimonio reitera los desafíos y barreras que enfrentan personas de la diversidad sexual al intentar integrarse en el mercado laboral que sigue marcado por prejuicios y exclusión. Fer narra cómo, tras superar rigurosas pruebas académicas, fue excluido en una entrevista psicológica:

---

<sup>1</sup> Entrevista realizada por el Observatorio Nuestra Mirada a Fer García (Su nombre ha sido cambiado a petición del entrevistado).

"Salí súper bien en todos los exámenes, pero la psicóloga no me aprobó. Me hicieron dibujar figuras: una casa y mi familia, luego jugar dominó. Fueron dinámicas totalmente subjetivas y basadas en prejuicios".

En sus primeros trabajos temporales, Fer enfrentó comentarios crueles sobre su apariencia y género.



"En el colegio donde trabajé, los compañeros murmuraban: 'No se sabe si es hombre o mujer', y hacían chistes ofensivos" expresó.

Cuando solicitó empleo en una institución pública, se topó con rumores que bloquearon el proceso de contratación.

Agrega "El Ministerio (de Educación, Ciencia y Tecnología), me descartó porque escucharon que era gay. No hubo entrevista ni debate, solo un rumor que decidió mi suerte".

Estas experiencias tuvieron un impacto profundo en su salud emocional: "Cada vez que hablo de esto lloro. Me siento inseguro, con miedo de denunciar porque temo que me cierren otras puertas".

Fer manifiesta además el encasillamiento en roles estereotipados: "El sistema nos empuja a la cosmetología o la prostitución. No aceptan que queramos ejercer profesiones como cualquier otra persona".

Su caso evidencia que la discriminación laboral no es un incidente aislado, sino un patrón estructural que vulnera derechos fundamentales y ahoga el potencial de profesionales calificados. Ante estos casos, una acción necesaria podría ser replicar buenas prácticas implementadas en otros países, así como normativas y políticas en materia de inclusión laboral.



## Recomendaciones clave para un entorno laboral inclusivo

El reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, derecho humano fundamental

que es negado a muchas personas, debido a su orientación sexual, identidad y expresión de género. A partir de las medidas establecidas en el Real Decreto 1026/2024 de España, se proponen las siguientes recomendaciones para el contexto salvadoreño.



### **Implementación de medidas para la igualdad y no discriminación:**

- Las empresas con más de 50 empleados deberán establecer un plan de acción para la inclusión y no discriminación de personas LGBTIQ+.
- Este plan debe ser negociado con la representación de trabajadores y debe incluir medidas concretas para promover la equidad en el empleo.
- Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben adoptar políticas inclusivas y de respeto a la diversidad.



### **Creación de un protocolo contra el acoso y la violencia hacia personas LGBTIQ+:**

- Esta es una Declaración de principios mediante la cual, la empresa se compromete a no tolerar discriminación basada en orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Establecimiento de procedimientos claros para denunciar y atender casos de acoso.
- Garantía de confidencialidad y protección para las víctimas y testigos.
- Sanción a responsables de actos de acoso o discriminación.



### **Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:**

- Incorporación de políticas de igualdad en los reglamentos internos y contratos de trabajo.
- Revisión de los criterios de selección y promoción para garantizar la no discriminación.



### **Capacitación y sensibilización:**

- Formación obligatoria para el personal sobre los derechos humanos de personas LGBTIQ+, igualdad de trato y no discriminación.
- Sensibilización sobre la diversidad en el ámbito laboral, promoviendo un ambiente de respeto y equidad.



### **Promoción de entornos inclusivos:**

- Uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- Creación de espacios seguros y de apoyo para las personas LGBTIQ+ dentro de la empresa.



### **Permisos y beneficios para familias diversas:**

- Garantía del acceso igualitario a permisos laborales y beneficios para parejas del mismo sexo y familias diversas.
- Reconocimiento de la identidad de género en la documentación interna de la empresa.



### **Participación sindical y negociación colectiva:**

- La parte social en la negociación incluirá, de forma obligatoria, a los sindicatos más representativos de la empresa y del sector.
- Impulsar la sindicalización como mecanismo para defender derechos LGBTIQ+ y fortalecer la negociación colectiva de igualdad.



### **Monitoreo y evaluación:**

- Creación de un comité de seguimiento para evaluar el cumplimiento de las políticas de igualdad.
- Revisión periódica de las políticas implementadas para mejorar su eficacia.

## **Conclusiones**

La exclusión y discriminación reiterada que ha enfrentado el docente Fer García, evidencia que esta no es un incidente aislado en la sociedad actual, sino responde a un sistema de exclusión estructural que vulnera derechos fundamentales y ahoga el potencial de profesionales calificados.

Este contexto se agrava con la violencia e invisibilización institucional; en una sociedad democrática, la inclusión laboral de las personas LGBTIQ+ no puede ser una opción y tampoco puede esperar. Es un imperativo de justicia social, de respeto a la dignidad humana y de desarrollo para todo el país. Construir espacios laborales inclusivos es crucial para una sociedad más justa, equitativa y democrática.