



## Desempleo, discriminación y bajos ingresos prevalecen en situación laboral de personas LGBTIQ+

Cada 28 de junio se conmemora el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+, con una marcha para demandar el reconocimiento y respeto pleno de los derechos humanos, entre ellos acceso al empleo.

En los últimos años, diversas organizaciones han advertido retrocesos en materia de derechos, incluyendo el laboral. Por tal razón y con el objetivo de documentar las condiciones laborales a las que se enfrentan las personas LGBTIQ+, el Observatorio “Nuestra Mirada” desarrolló una investigación sobre el empleo y acceso a la justicia. Esta comprendió una encuesta en línea y grupos focales para recabar información sobre las experiencias de personas LGBTIQ+ en diversos sectores económicos.

En esta edición, se comparte una síntesis de la encuesta en línea con la participación de 482 personas de los 14 departamentos del país. Los resultados evidencian que la discriminación y otras formas de vulneración de derechos en los entornos de trabajo persisten pero pocas veces son denunciadas.



Imagen archivo. Marcha orgullo LGTBI, San Salvador, junio 2025

Con el apoyo de:



Esta publicación ha sido elaborada con la asistencia de ACP, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, Gobierno Vasco, Calala, ICR/ BMZ, 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.

## Hallazgos relevantes de la encuesta sobre la situación laboral de personas LGBTIQ+ en El Salvador

A continuación se resumen los resultados de la encuesta sobre la situación laboral de personas LGBTIQ+ en El Salvador, con la finalidad de mostrar las diversas formas de discriminación que enfrentan en el ámbito del trabajo y la respuestas institucional y social ante estas situaciones que se viven cotidianamente.

### El análisis se estructura en tres secciones:

1. Datos demográficos de las personas encuestadas.
2. Experiencias de vulneración a derechos laborales.
3. Procesos de denuncia y respuesta institucional.

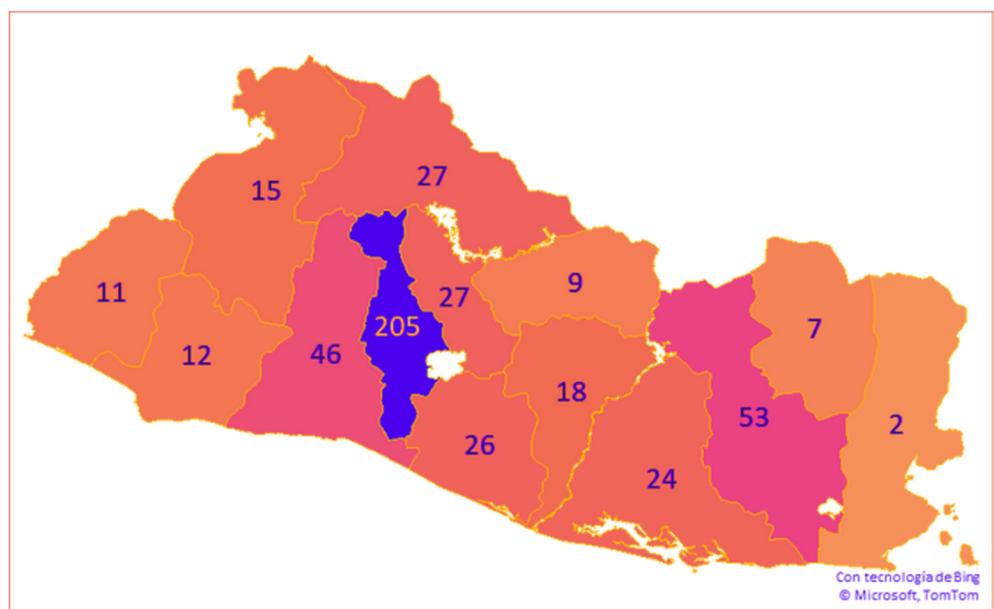


### 1 Datos demográficos de las personas encuestadas.

La encuesta fue respondida por un total de 482 personas LGBTIQ+, procedentes de los 14 departamentos de El Salvador. La mayor concentración de respuestas provino del departamento de San Salvador, con 205 personas, lo que representa el 42.5 % del total. Le siguen San Miguel con 53 personas (11 %) y La Libertad con 46 personas (9.5 %). Otros departamentos con participación significativa incluyen Chalatenango y Cuscatlán, ambos con 27 respuestas, así como Usulután (24) y La Paz (26). Esta distribución muestra una concentración urbana, especialmente en el área metropolitana de San Salvador.

#### Gráfica 1. Distribución geográfica de las personas encuestadas

En contraste, los departamentos con menor participación fueron La Unión (2 personas), Morazán (7), y Cabañas (9), lo cual podría reflejar limitaciones de acceso digital, menor visibilidad de las personas LGBTIQ+ en esas zonas, o mayor temor a participar en este tipo de ejercicios.

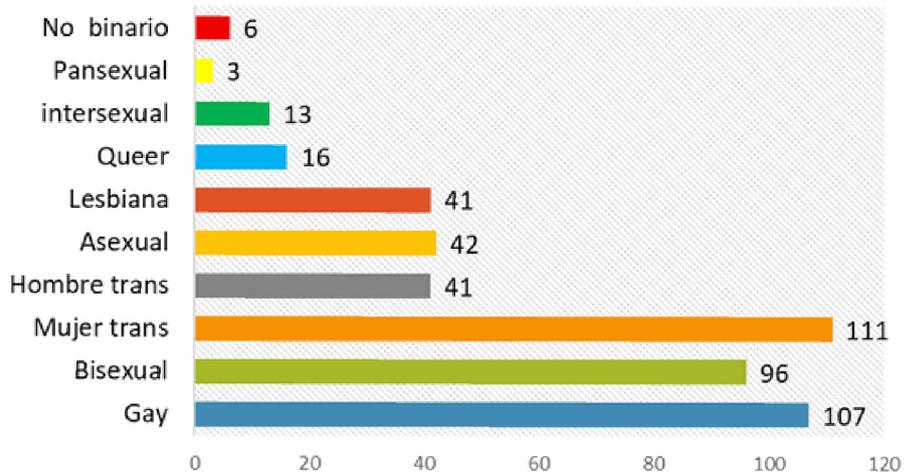


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

**Gráfica 2. Identidad de género y/o orientación sexual**

A la pregunta ¿cómo se identifica? respondieron 476 personas, quienes se identificaron según su orientación sexual y/o identidad de género.

La mayoría se identificó como mujeres trans (111 personas, 23.3%), seguida de quienes se identificaron como gay (107 personas, 22.5%) y bisexuales (96 personas, 20.2%).

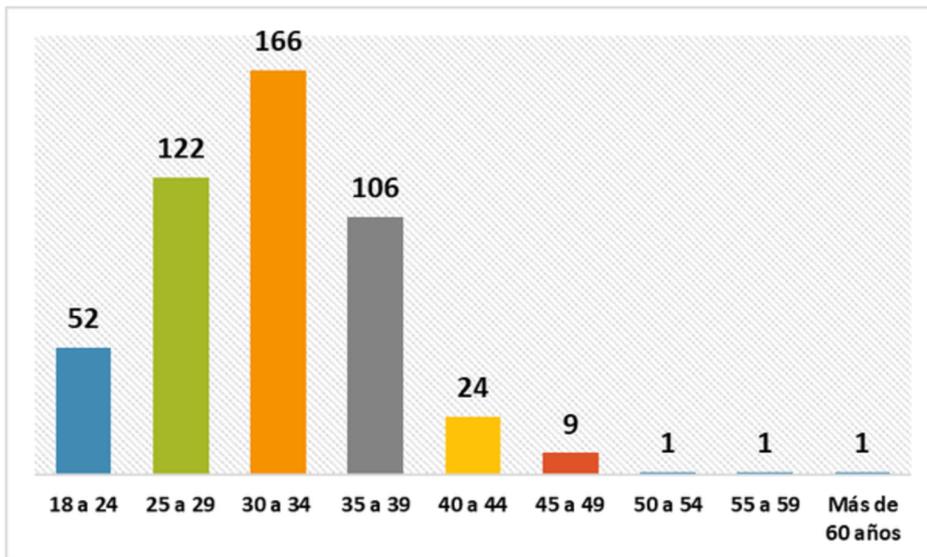


Fuente: Elaboración propia con datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

Otros grupos con representación significativa fueron personas asexuales (42), hombres trans (41), y lesbianas (41).

Grupos con menor representación, pero igualmente relevantes, incluyen personas queer (16), intersexuales (13), no binarias (6), y pansexuales (3). Esta diversidad en las identidades refleja la complejidad y amplitud del espectro LGBTQ+ en El Salvador y permit identificar tendencias específicas según las experiencias reportadas por cada grupo.

**Gráfica 3. Distribución por edad de las personas encuestadas**

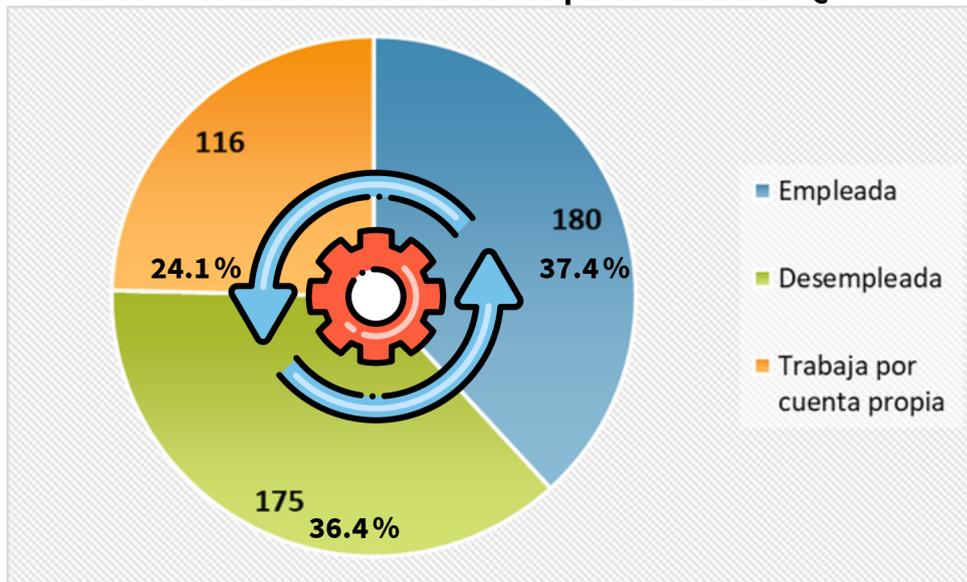


Fuente: Elaboración propia con datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

con respecto a la distribución por edad, se observa concentración en los rangos más jóvenes. El grupo más numeroso fue el de personas entre 30 y 34 años (166 personas, 34.4%), seguido por quienes tienen entre 25 y 29 años (122 personas, 25.3%) y 35 a 39 años (106 personas, 22.0%). En conjunto, estas tres franjas de edad representan más del 80% de la muestra, lo cual podría estar relacionado con la metodología de la encuesta.

La participación disminuye significativamente a partir de los 40 años. Solo 24 personas (5.0 %) tienen entre 40 y 44 años, y se reporta una presencia mínima en los grupos de 45 años en adelante, con apenas tres personas mayores de 50 años. Este patrón sugiere mayor disposición de las personas jóvenes LGBTQ+ a participar o una posible mayor conectividad o acceso a entornos digitales.

**Gráfica 4. Situación laboral de las personas LGBTIQ+**



Fuente: Elaboración propia con datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

De las personas que respondieron la encuesta, 180 se identifican como empleadas (37.4%), 175 como desempleadas (36.4%) y 116 como personas que trabajan por cuenta propia (24.1%).

**Estos datos revelan tres elementos a considerar:**

- **Alta tasa de desempleo:** Casi la misma proporción de personas LGBTIQ+ se encuentran desempleadas que empleadas, lo cual sugiere una situación de vulnerabilidad estructural en el acceso al empleo formal. Esta cifra es preocupante al compararse con los promedios nacionales, ya que refleja barreras específicas para esta población.
- **Relevancia del autoempleo:** Un cuarto de las personas encuestadas recurre al trabajo por cuenta propia, lo cual puede reflejar tanto una estrategia de resiliencia ante la exclusión laboral, como una opción frente al desempleo. Esta modalidad también podría facilitar espacios laborales más seguros ante la discriminación.

- **Precariedad:** La alta proporción de personas sin empleo formal y que dependen del autoempleo también está vinculada a condiciones de informalidad, falta de prestaciones sociales, y ausencia de mecanismos de protección social y laboral para personas LGBTIQ+.

En conjunto, los datos sugieren que las personas LGBTIQ+ enfrentan obstáculos importantes para acceder y mantenerse en empleos formales, lo que refuerza la necesidad de implementar políticas laborales y sociales inclusivas, entre otros mecanismos eficaces de protección de derechos en el ámbito laboral.



## 2 Vulneración a los derechos laborales

Otro hallazgo de la encuesta evidencia que más de la mitad de las personas LGBTIQ+ empleadas reportaron algún tipo de afectación laboral relacionada con su orientación sexual, identidad o expresión de género. De las 178 personas que respondieron esta pregunta, el 47.8% (85) manifestó haber sufrido vulneraciones “algunas veces”, mientras que el 15.2% (27) indicó que estas ocurrieron “siempre”. Solo el 35.4% (63) afirmó no haber enfrentado ninguna.

**Más de la mitad de personas encuestadas (62.9 %) ha enfrentado discriminación o vulneraciones a sus derechos laborales como consecuencia de su orientación sexual o expresión de género.**

**Cuadro 1. Vulneraciones laborales debido a la orientación sexual o expresión de género**

La persona se identificó como:	Siempre	Algunas veces	Nunca	No aplica	Total
Lesbiana	1	14	4	0	19
Gay	2	33	20	1	56
Bisexual	4	22	17	0	43
Mujer Trans	7	6	3	0	16
Hombre Trans	2	2	2	0	6
Intersexual	2	3	1	0	6
Queer	4	1	1	1	7
Asexual	3	2	14	0	19
Pansexual	1	0	0	1	2
No binario	1	1	0	0	2
No se identificó	0	1	1	0	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>85</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>178</b>
<b>%</b>	<b>15%</b>	<b>48%</b>	<b>35%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

### Al desagregar los datos por identidad y orientación sexual:

- Las personas gays y bisexuales reportaron los mayores números absolutos de afectación: Personas gays, 35 de 56 (62.5 %) indicaron haber experimentado alguna forma de vulneración en el ámbito laboral; Personas bisexuales, 26 de 43 (60.4 %) señalaron haber sido afectadas.
- Las mujeres trans presentan una de las tasas más altas de vulneración: 13 de las 16 encuestadas (81.3 %) reportaron vulneraciones, 7 de ellas de manera reiterada o “siempre”.

- Las mujeres lesbianas también sufrieron altos niveles de vulneración 15 de 19 (79%).
- En contraste, las personas asexuales (19) y pansexuales (2) reportaron menor frecuencia de afectaciones. En particular, dentro del grupo asexual, 14 de 19 (73.7 %) manifestaron no haber sufrido vulneración.

Se observan también niveles elevados de afectación en otros grupos como:

- Personas intersexuales: 5 de 6 encuestadas reportaron haber sido vulneradas.
- Personas queer: 5 de 7 señalaron experiencias similares de vulneración de derechos.

## ➤ ¿Qué tipo de vulneraciones sufrieron?

De las 117 personas que detallaron el tipo de afectación sufrida en su entorno laboral, los datos revelan múltiples formas de violencia:

- Discriminación directa fue el tipo más frecuente (28.2%).
- Malos tratos (13.7%)
- Acoso sexual (12.8%)
- Negación de contratación y acoso laboral afectaron a 11.1% de las personas.
- Despido injustificado y negación de ascenso fueron vivencias para un 6%.
- Otros casos incluyeron desigualdad salarial, falta de prestaciones y hostigamiento por autoridades municipales (Cuerpo de Agentes Metropolitanos - CAM).

Además, se registraron testimonios de discriminación, entre ellos:



“He sufrido hostigamiento y discriminación”

“No respetan mi identidad como persona queer”

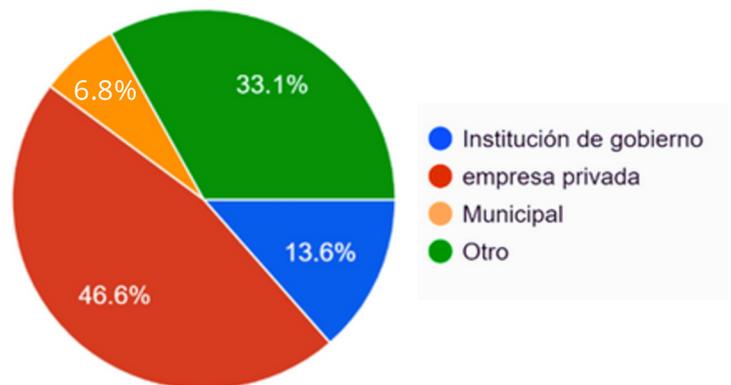
“Me negaron un ascenso por ser gay”.

**Estas respuestas reflejan que las vulneraciones laborales hacia personas LGBTIQ+ además de ser frecuentes, también se presentan de manera interseccional, afectando diversos ámbitos del entorno laboral. El reconocimiento de estas vivencias es clave para diseñar políticas que promuevan entornos inclusivos, seguros y respetuosos de la diversidad sexual y de género.**

**Gráfico 5. Sector donde sufrió la vulneración a sus derechos laborales**

A las personas LGBTIQ+ encuestadas que respondieron haber enfrentado vulneraciones a sus derechos laborales, se les pidió identificar el sector o rubro en el cual la experimentaron. Las 118 respuestas válidas se distribuyeron así:

- Empresa privada: 55 personas (46.6 %) señalaron haber sido vulneradas en este sector, lo que representa casi la mitad de los casos reportados.
- Otro: 39 personas (33%), lo cual sugiere alta incidencia en entornos informales
- Instituciones de gobierno: 16 personas (13.6%) reportaron discriminación en este sector.
- Sector municipal: 8 personas (6.8%) mencionaron haber enfrentado vulneraciones en este ámbito.



Fuente: Elaboración propia con datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

Este patrón reitera la existencia de prácticas discriminatorias transversales, aunque más acentuadas en el ámbito privado; también refuerza la necesidad de crear y hacer cumplir políticas de inclusión laboral específicas que aborden tanto el sector formal como otras formas de ocupación.

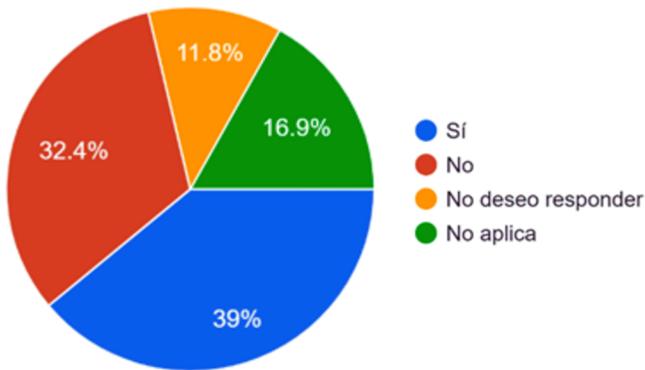


### Procesos de denuncia y nivel de respuesta institucional.

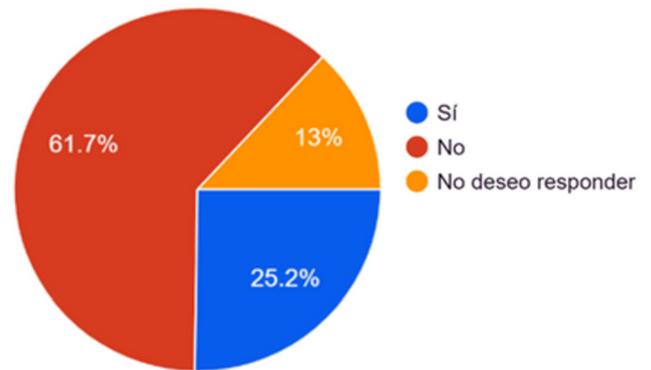
Es evidente la persistencia de bajos niveles de denuncia de violaciones a los derechos laborales de las personas LGBTIQ+, pese al alto nivel de afectación.

De las 136 personas que respondieron si denunciaron al área de recursos humanos o su jefatura inmediata, solo 53 lo hicieron (39%). Y cuando se consultó si habían acudido a instituciones públicas, únicamente 29 personas (25.2%) afirmaron haber presentado una denuncia.

**Gráfica 6. Denuncia de vulneraciones en instancias laborales internas**



**Gráfica 7. Denuncia de vulneraciones ante instituciones públicas**



Fuente: Datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

**Se observa de forma significativa que existe desconfianza ante las instituciones llamadas a actuar frente a violaciones a los derechos laborales, sumado a otras barreras estructurales para el acceso a la justicia laboral entre personas LGBTIQ+.**

Se consultó a las personas LGBTIQ+ empleadas si tras experimentar una vulneración en su lugar de trabajo, procedieron a denunciarla ante su jefatura inmediata o ante el área de recursos humanos. Esta pregunta obtuvo un total de 136 respuestas, con los siguientes resultados:

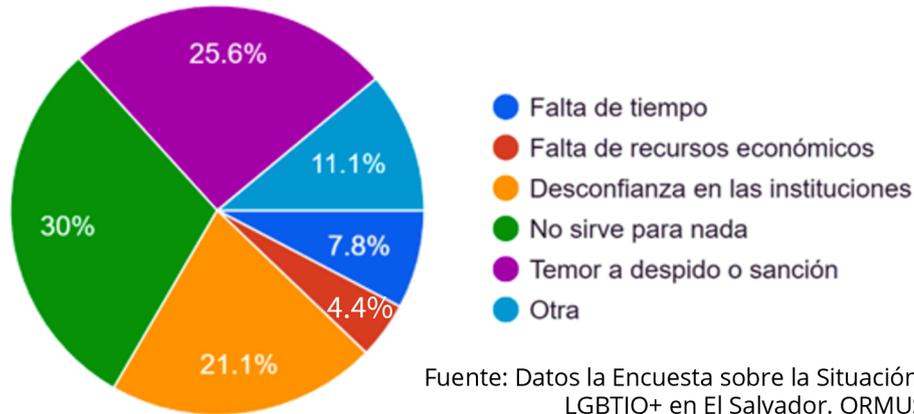
- El 39 % (53 personas) afirmó haber denunciado la situación a sus superiores o al área correspondiente.
- Un 32.4 % (44 personas) indicó que no realizó ninguna denuncia.
- El 16.9 % (23 personas) señaló que la pregunta no aplicaba a su caso.
- Un 11.8 % (16 personas) manifestó que no deseaba responder.

A la pregunta si había denunciado ante instancias públicas, se obtuvo 115 respuestas, solo 29 (25.2%) lo hizo. La mayoría, 71 personas (61.7%), manifestó que no lo hizo, y 15 personas (13%) optaron por no responder.

**Los resultados evidencian una baja tasa de denuncia formal ante instancias estatales, lo que pone de relieve la necesidad de fortalecer los marcos de protección, acceso a la justicia y acompañamiento institucional para personas LGBTIQ+ que enfrentan vulneraciones laborales.**

➤ **Las razones para no denunciar fueron diversas, destacando el temor al despido, desconfianza y la percepción de poca utilidad de la denuncia.**

**Gráfica 8. Causa por la que no denunció:**



Fuente: Datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

A las personas LGBTIQ+ que indicaron no haber denunciado vulneraciones laborales se les consultó por los motivos detrás de esa decisión. Se obtuvieron 90 respuestas válidas.

- Desconfianza en el sistema: El 30 % dijo que “no sirve para nada”.
- Miedo a represalias: 25.6% temía ser despedido o sancionado.
- Desconfianza institucional: 21.1 % no confía en las instituciones.
- También influyeron la falta de tiempo, recursos económicos, y la percepción de que denunciar no cambiaría su situación.

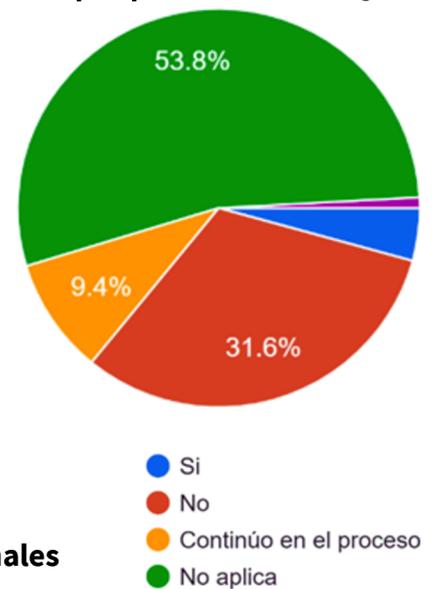
Es urgente fortalecer las rutas de denuncia y generar condiciones de confianza, accesibilidad y protección para que las personas LGBTIQ+ puedan ejercer sus derechos laborales sin temor a represalias ni revictimización.

**¿Y qué pasó con quienes sí denunciaron?**

Entre quienes presentaron su denuncia ante instituciones como el Ministerio de Trabajo, la PDDH, la Fiscalía o la PNC:

- Solo el 4.3% (5 personas) obtuvieron una resolución favorable.
- Un 9.4% está aún en proceso.
- El 31.6% no obtuvo una resolución favorable.
- La mayoría, un 53.8%, marcó la opción “no aplica”, ya sea porque no denunció o el caso no continuó.

**Gráfica 9. Resolución de denuncias laborales presentadas por personas LGBTIQ+**



**Ante estos resultados es necesario fortalecer los canales institucionales de atención y resolución de denuncias laborales con perspectiva de género y diversidad, así como garantizar procesos ágiles, accesibles y efectivos para las personas LGBTIQ+.**

➤➤ **Dónde se presentaron las denuncias**

**Cuadro 2. Instituciones públicas ante las cuales se presentó la denuncia**

La persona se identificó como:	Ministerio de trabajo	PDDH	FGR	PNC	PGR	Alcaldía	Secretaría de Inclusión social	PNC, PGR, PDDH	Otro	Total
Lesbiana	3	2	1	0	1	0	1	0	0	8
Gay	4	4	2	0	0	2	0	1	5	18
Bisexual	1	0	0	1	0	0	0	0	7	9
Mujer Trans	3	2	1	1	0	0	0	0	4	11
Hombre Trans	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Intersexual	1	0	0	0	0	0	0	0	4	5
Queer	1	0	0	0	0	0	0	0	3	4
Asexual	1	0	0	1	0	0	0	0	3	5
Pansexual	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
No binario	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
No se identificó	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>67</b>

Fuente: Elaboración propia con datos la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2025.

Entre las instituciones señaladas para presentar denuncias, están:

- Ministerio de Trabajo (14 personas),
- PDDH (8),
- Fiscalía (4),
- PNC (3),
- Un número importante eligió “otro” (33)

**Aproximadamente solo 1 de cada 4 personas afectadas en sus derechos laborales denunció ante instancias del Estado. Más de la mitad no denunció por ninguna vía.**

**Entre las que denunciaron, las rutas institucionales más utilizadas fueron el Ministerio de Trabajo (20%) y “otro” (49%).**

**Muchas personas prefieren acudir a canales alternativos (ONGs, redes de apoyo).**

**Conclusiones:**

Los resultados de la encuesta destacan las condiciones especialmente precarias para mujeres trans, personas intersexuales y personas gays. Altos niveles de desempleo y preferencia de auto empleo ante la falta de oportunidades laborales.

Entre quienes estaban empleadas, los datos revelan un entorno laboral marcado por altos niveles de vulneración de derechos para personas LGBTIQ+, con una preocupante falta de confianza en los mecanismos de denuncia y protección institucional.

**Recomendaciones:**

- Aprobar y aplicar normativas y protocolos diferenciados para garantizar condiciones de trabajo dignas para la población LGBTIQ+.
- Fortalecer las capacidades institucionales para atender casos de vulneraciones laborales con enfoque LGBTIQ+.
- Establecer mecanismos de denuncia seguros y confidenciales en el sector privado y público.
- Promover campañas de sensibilización y capacitación para garantizar espacios laborales inclusivos y respetuosos de los derechos laborales de estas poblaciones.

