



NUESTRA MIRADA

Observatorio de Derechos Humanos de las personas LGTBI

INFORME ANUAL

**Observatorio de Derechos
Humanos de las personas LGTBI**

2022



ORMUSA



**GENERALITAT
VALENCIANA**



AJUNTAMENT DE
**Quart
de Poblet**



Asamblea de
Cooperación
por la Paz

Introducción	4
I. Discriminación y violencia: resultado del sistema cultural excluyente	5
Actuación de los medios de comunicación	6
Dimensiones de la discriminación	8
Encuestas evidencian prejuicios y estereotipos vigentes	9
Situación de violencia institucional.....	11
Discriminación por orientación sexual y expresión de género entre población universitaria.....	12
Conclusiones y recomendaciones:	15
Bibliografía:	16
II. Derecho a la identidad de las personas trans	17
Conclusiones	23
Recomendaciones	24
Bibliografía	25
III. Crímenes de odio y violencia contra población LGBTI	26
Violencia basada en prejuicio y crímenes de odio	30
Retos y sub registro de hechos de violencia contra población LGBTI	32
Cifras de violencia LGBTI en años recientes	33
Violencia contra la población LGBTI- monitoreo de medios.....	38
Reflexiones finales	40
Conclusiones	41
Recomendaciones	41
Bibliografía	42
IV. Exclusión laboral de personas LGBTI	43
Realidad del mercado laboral en El Salvador.....	44
Violaciones hacia población LGBTI en el mercado laboral.....	47
Conclusiones	53
Recomendaciones	54
Bibliografía	55

Coordinación y edición

Vilma Vaquerano

Redacción

Guadalupe Rodríguez

Cristina Chavarría

Patricia Portillo

Daniel Hernández

Portada.

Alejandra Hernández

San Salvador, abril 2023.

Introducción

En los últimos años, ocurrieron ciertos avances en materia de derechos humanos de las personas LGBTI en El Salvador, por ejemplo, la articulación del trabajo de las organizaciones de la sociedad civil e instituciones para crear registros desagregados por identidad de género y orientación sexual; la creación de protocolos para facilitar el derecho al voto de las personas trans, sin embargo, se ha retrocedido en la política pública en la actual gestión gubernamental.

A la fecha, la población LGBTI del país enfrenta numerosos obstáculos para el ejercicio de sus derechos humanos reconocidos por la Constitución, leyes y tratados internacionales, que prohíben cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, el presente documento pretende realizar un análisis crítico en temas de violencia y no discriminación, exclusión laboral y violencia institucional contra personas LGTBI. Se toma en cuenta fuentes primarias, especialmente de organizaciones no gubernamentales defensoras de derechos humanos, así como estudios, informes de instituciones nacionales e internacionales, sentencias de juzgados y tribunales del país, entre otros, que faciliten un acercamiento a los distintos tópicos abordados.

El capítulo I aborda las prácticas sociales y culturales que dificultan superar los sesgos y estigmas que perpetúan la violencia, rechazo y discriminación hacia la población LGTBI; el capítulo II narra la evolución normativa de los crímenes de odio y cambio de nombre de algunos casos concretos de personas LGTBI y la violencia institucional que ha impedido concretar dichas reformas. El capítulo 3 reseña la exclusión laboral que afecta a esta población analizadas desde situaciones individuales cotidianas que se enfrentan en diversos sectores económicos.

El Observatorio Nuestra Mirada LGTBI agradece a agencias de cooperación, a las personas e instituciones que contribuyeron a recopilar información cuantitativa y cualitativa en torno a los derechos humanos en El Salvador. Especialmente a quienes compartieron sus historias de vida y esfuerzos por construir una sociedad más justa e inclusiva, pese a los retos y dificultades que se enfrentan en una sociedad patriarcal y excluyente de las identidades disidentes.

I. **Discriminación y violencia: resultado del sistema cultural excluyente**

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Esta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades (CNDH, 2012).¹

En El Salvador, la discriminación está arraigada en el sistema cultural a través de imaginarios sociales hegemónicos propios de un sistema patriarcal y heteronormativo que provoca cotidianas diversas formas de violencia. Todo lo que no encaja dentro de roles de género socialmente asignados, del mandato de la heterosexualidad y del estándar corporal binario femenino y masculino, es susceptible de discriminación y por ende de violencia.

Para la Fundación para el Debido Proceso (DPLF por sus siglas en inglés), la discriminación por razones de género, por orientación sexual o identidad es transversal y sistémica; en tanto que, además de afectar todas las áreas de la vida, esta es producto de un legado de imaginario colectivo impregnado por lógicas del sistema patriarcal. Este, a su vez, provoca diversas formas de violaciones a los derechos humanos de grupos vulnerables, tan graves como la negación de la identidad personal, detenciones ilegales o arbitrarias, tratos crueles y degradantes, crímenes de odio o actos de tortura. Existe evidencia de que su ocurrencia es tan generalizada que se registra en cualquier grupo, estrato o clase social, independientemente de factores económicos, sociales y políticos” (DPLF, 2022).²

En muchas ocasiones, la discriminación obedece a patrones socioculturales tradicionalmente aprendidos y repetidos, en cuya transmisión y perpetuación, el medio familiar y el entorno social desempeñan un papel importante, ya que a partir de dichas interacciones, las personas comienzan a establecer criterios de selección en distintos ámbitos. Es común que niñas y niños aprendan y repitan las prácticas igualitarias o, por el contrario, discriminatorias, que observan en su entorno familiar, a través de estereotipos y prejuicios.

Por tanto, las violencias contra las personas LGBTIQ+, están ancladas en “normas sociales tradicionales sobre género y sexualidad y la discriminación generalizada por parte de la sociedad hacia las orientaciones e identidades no normativas, y respecto de personas cuyos

¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). 2012. La discriminación y el derecho a la no discriminación, México. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

² Fundación para el Debido proceso (DPLF). 2022. Legislación sobre discriminación por género, orientación sexual e identidad de género en Guatemala, Honduras y El Salvador ¿una deuda pendiente? https://www.dplf.org/sites/default/files/informe_legislacion_discriminacion_genero_orientacion_e_identidad_-_honduras_el_salvador_guatemala.pdf

cuerpos difieren del estándar socialmente aceptado de los cuerpos masculinos y femeninos.” (CIDH, 2015).

De ahí que una de las estrategias utilizadas por el patriarcado, en complicidad con el sistema de dogmas religiosos para mantener el orden social y perpetuar las jerarquías, es la imposición de estereotipos y prejuicios relativos a las orientaciones sexuales, identidades de género y cuerpos diversos, promoviendo el rechazo social, intolerancia, las fobias a la sexualidad no heterosexual y consecuentemente la violencia y discriminación contra estas personas (ORMUSA,2022).³

Esta discriminación afecta de manera directa la calidad de vida y salud de las personas LGTBI, con graves consecuencias, como evidenció la Consulta Nacional en Diversidad Sexual (Dirección de Diversidad Sexual, Secretaría de Inclusión Social (2012), citada por el Ministerio de Salud. La Consulta advierte que estos colectivos presentan alto índice de ideas, intentos y consumación de suicidios, el 61.7% manifestaron conocer a una persona LGTBI que se haya suicidado, mientras que el 58.3% expresó conocer a alguien que lo ha intentado al menos una vez (Ministerio de Salud, 2016).⁴

La discriminación: características (CNDH, 2012):

-  **Es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana.**
-  **Evoluciona al adoptar nuevas formas y modalidades. Constantemente se reproducen nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias**
-  **Las conductas discriminatorias pueden generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas.**

³ Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz (ORMUSA). 2022. Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/impacto-violencia-lgbti/>

⁴ Ministerio de Salud. Viceministerio de Políticas de Salud. 2016. “Lineamientos Técnicos para la atención integral de la población LGTBI”. 2da. Edición. San Salvador. El Salvador, C.A. http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_tecnicos_lgtbi.pdf

Los medios de comunicación juegan un rol fundamental en la proliferación de la cultura de odio, rechazo y burla a la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, pues promueven la intolerancia y la falta de aceptación social. Este discurso también se ve reflejado, profundizado y generalizado en las redes sociales, desde donde se hace apología a la violencia contra personas LGTBI y se utiliza un lenguaje sexista y discriminatorio incluyendo frases peyorativas.⁵

A manera de ejemplo, cuando los medios de comunicación publican una noticia relacionada a colectivos LGBTIQ+, los comentarios suelen reproducir el discurso de odio, permeado de estereotipos y prejuicios discriminatorios, promovidos por el sistema patriarcal. Sobre todo, si la nota publicada no contiene un lenguaje y enfoque pertinente.

El 18 de abril de 2023, un periódico compartió en sus redes sociales la noticia de una mujer trans, donde se destacó su éxito como empresaria. No obstante, hacía referencia a su pasado, destacando que tuvo que prostituirse para sobrevivir a la pobreza. En el contexto salvadoreño, existe la idea generalizada que “la mujer trans se prostituye”, aunque no sea el caso para muchas mujeres trans que son profesionales. La nota generó más de 800 comentarios, la mayoría fueron escritos en tono de burla, peyorativos y ofensivos:

- “Que interesante noticia... se les agradece que sean un periódico que promueve la homosexualidad en el país.”
- “Aunque se opere y se vea como mujer siempre será un hombre y en toda su vida en sus pensamientos de él se le vendrá que es hombre”
- “O sos hombre o sos mujer. No se dejen confundir.”
- ¿Sigue siendo el o no? solo que con chiches y varias operaciones plásticas, pero es RENE. ¿O volvió a nacer y salió mujer?
- “Irá al ginecólogo o al proctólogo



Fuente: Imagen - capturas de pantalla de Facebook de diario El Mundo.

<https://www.facebook.com/ElMundoSV>

⁵ IBID.

Se debe aclarar que la redacción de la nota no fue el adecuado, se sigue refiriendo a ella en masculino: “*Él mismo ha asegurado que ha sentido los cambios sobre todo con las hormonas femeninas y que aún falta*”, cuando precisamente están visualizando todo el proceso seguido por ella para verse de acuerdo a su identidad y expresión de género.

Por otra parte, es evidente que algunos medios explotan, de esta manera, el morbo arraigado culturalmente sobre las personas de la diversidad sexual.

La población LGBTIQ+ enfrenta múltiples adversidades en la vivencia de su orientación sexual e identidad de género derivadas de la discriminación y de la homo-lesbo-bi-transfobia que está presente en todos los ámbitos de su desarrollo (familiar, laboral, escolar, social, económico, político, cultural, espiritual, legal, entre otros).⁶

Dimensiones de la discriminación

La homo-lesbo-bitransfobia se expresa en cuatro ámbitos o dimensiones (Gil, 2010:143):

- 1 Personal:** conformada por el sistema personal de creencias negativas y prejuicios contra las personas homosexuales, lesbianas, bisexuales, trans y de otras disidencias sexuales.
- 2 Interpersonal:** se manifiesta en actitudes y acciones concretas hacia las personas de la diversidad sexual.
- 3 Institucional:** la ejercida por los instancias gubernamentales, educativas o instituciones religiosas.
- 4 Cultural:** referida a las normas sociales o códigos de conducta que sustentan los prejuicios contra la homosexualidad, lesbianismo, bisexualidad, transexualidad o transgenerismo y contra las personas concretas que ejercen estas orientaciones sexuales o identidades de género.

⁶ Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz (ORMUSA). 2021. Medios de vida de las personas LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/lgbtiq-el-salvador/>

Encuestas evidencian prejuicios y estereotipos vigentes

Ante la preocupación por la violencia que enfrenta la población LGBTIQ+, ORMUSA ha realizado en los últimos años, diversos estudios para analizar esta situación desde la experiencia de las personas directamente afectadas. Por ejemplo, en 2021, realizó una encuesta en línea sobre medios de vida y discriminación de la población LGBTI, que fue completada por 447 personas. El 26.6% se identificaron como gay e igual porcentaje como transgénero, un 26% como bisexual, un 12.8% como lesbiana y porcentajes iguales del 0.9% como intersexual o queer.⁷

Los resultados revelaron que el 73.2% de las personas encuestadas expresó que alguna vez en su vida se ha sentido discriminada en razón de su orientación sexual o identidad de género, un 3.8% no lo sabe y el 23% no ha percibido discriminación.

Tabla 1. Personas que ejercen la discriminación hacia población LGBTIQ+ en porcentaje:

Personas que ejercieron la discriminación	% de menciones
Personas religiosas	71.6%
Familiares	56.6%
Compañeras de estudio	47.1%
Colegas de trabajo	38.2%
vecinas	37.3%
madre/padre	32.4%
Funcionariado público	28.1%
Personal docente	27.6%
Personal de instituciones públicas	18.3%
Empleadoras	18.0%
Personas desconocidas	2.1%

Fuente: Tabla tomada de la encuesta en línea sobre medios de vida y discriminación de la población LGBTI (“ELMDV”), ORMUSA, 2021.

En la mayoría de casos, la discriminación ha sido ejercida por diversas personas conocidas o cercanas, un 71.6% identificaron a personas religiosas, el 56.6% mencionó a familiares, el 47.1% mencionó a compañeras o compañeros de estudio, el 38.2% a colegas de trabajo, el 37.3% a vecinos o vecinas, además se mencionan a madres o padres, docentes, empleadores, funcionariado, servidoras y servidores públicos, y personas desconocidas en la calle (Tabla 1).

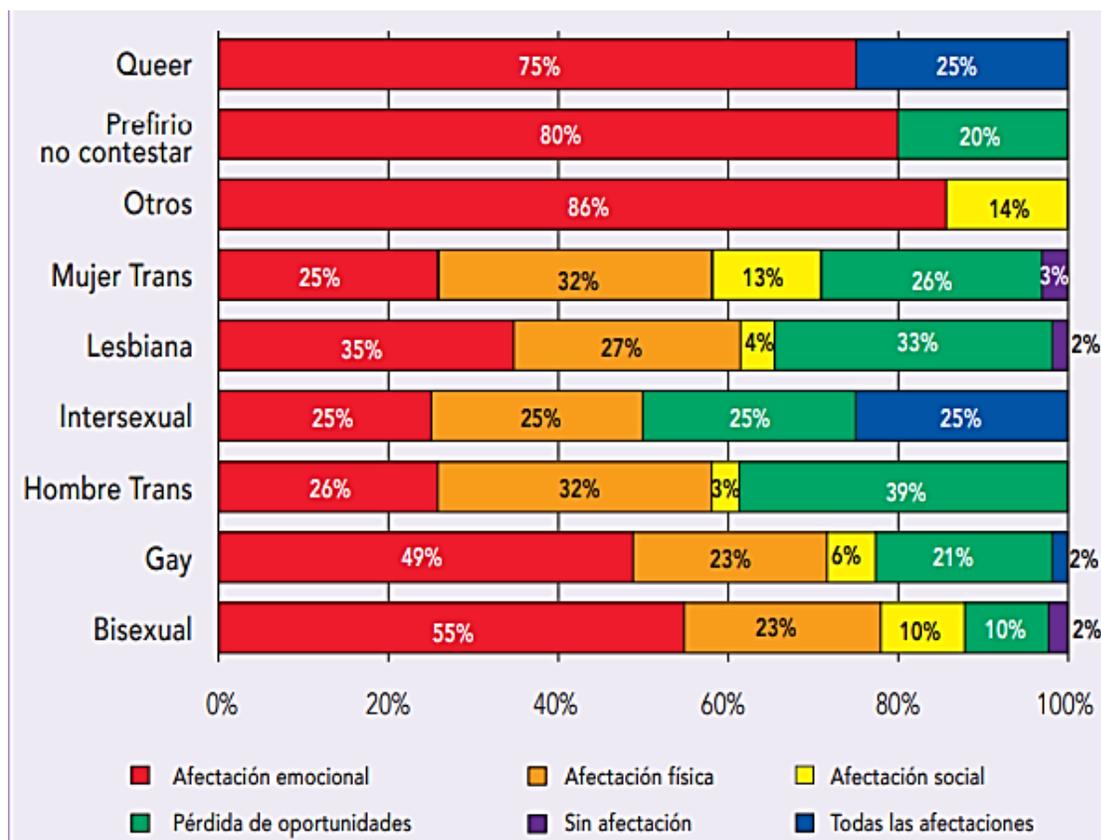
⁷ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). 2021. Medios de vida de las personas LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/lgbtiq-el-salvador/>

Esto indica que la discriminación para la población LGBTIQ+ se hace visible en todos los ámbitos de la vida privada y pública, más preocupante aún es la discriminación originada en las familias, debido al impacto que esto ocasiona, especialmente si esta ocurre durante la adolescencia. Igualmente, preocupante es la violencia institucional que puede derivar cuando las personas causantes de tal discriminación es funcionariado, personal docente o de instituciones gubernamentales, tal como se expresa en la tabla 1.

Según la encuesta realizada por ORMUSA, como resultado de esta discriminación, las personas encuestadas han tenido afectaciones de distinto tipo, que se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Afectaciones a nivel emocional:** la situación enfrentada le ha generado miedo, ha tenido pensamientos suicidas, ha caído en depresión, ha recurrido a las drogas para sentirse mejor, ha afectado su autoestima y confianza personal.
- **Afectaciones a nivel físico:** la situación enfrentada ha causado problemas de salud o su vida ha estado en riesgo debido a la discriminación.
- **Afectaciones a nivel social:** la situación enfrentada ocasiona la pérdida o ha deteriorado las relaciones familiares o de otro tipo, ha significado la violación de derecho.
- **Pérdida de oportunidades de crecimiento y desarrollo:** la situación enfrentada ha implicado la negación de un empleo, la pérdida de una oportunidad de superación o la desmejora de la situación económica.

Gráfico 1. Proporción de personas que sufrieron discriminación por su orientación sexual o identidad de género, según tipo de afectación, en porcentajes.



Fuente: Gráfico tomado de la encuesta en línea sobre medios de vida y discriminación de la población LGBTI (“ELMDV”), ORMUSA, 2021.

El 45.3% de quienes sufrieron algún tipo de discriminación tuvo una afectación emocional, el 24.2% una afectación a nivel físico, el 21.1% perdió oportunidades de crecimiento y desarrollo, un 7.0% tuvo afectaciones a nivel social, el 1.2% tuvo afectaciones de todo tipo e igual porcentaje señala que no le afectó. En la mayoría de grupos LGBTIQ+, la afectación a nivel emocional es la mayoritaria, pero en el caso de hombres y mujeres trans, así como entre las lesbianas, las mayores afectaciones están en la pérdida de oportunidades y a nivel físico (Gráfico 1).

Situación de violencia institucional

En 2022, ORMUSA realizó una nueva consulta mediante la encuesta sobre Impacto de la violencia institucional contra la población LGBTIQ+ en El Salvador, donde participaron 124 personas. Al consultarles sobre el impacto de la violencia y o discriminación que sufren, respondieron que el mayor impacto que reportan por identidad de género, están en la salud

emocional que alcanzan el promedio de 68.8% de afectación, en segundo lugar, el económico con 23.4% y salud física 7.8%. (Tabla 2).⁸

Tabla 2. Impactos de la violencia institucional y/o discriminación

Tipos de agresiones	Hombre	Hombre trans	Mujer	Mujer trans	Otra	Total
Impactos en la salud física	10.0%	14.3%	4.3%	0.0%	10.0%	7.8%
Impactos en la salud emocional	80.0%	71.4%	69.6%	75.0%	40.0%	68.8%
Impactos económicos	10.0%	14.3%	26.1%	25.0%	50.0%	23.4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre impacto de la violencia institucional contra la población LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, 2022.

Discriminación por orientación sexual y expresión de género entre población universitaria

Otros datos que ORMUSA ha recopilado con respecto a la población LGBTIQ, se encuentran en la encuesta realizada para el estudio “Conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) en derechos sexuales y reproductivos de estudiantes de educación superior”, donde participaron 1,027 personas.

En el apartado conocimientos y actitudes sobre diversidad sexual sobresale que en la población universitaria persisten algunos prejuicios que pueden llevar a que estudiantes de la comunidad LGBTIQ+ puedan sufrir discriminación en el ámbito educativo.

Entre los resultados se destacan que la mayoría de personas encuestadas sabe qué es la homofobia (84.4%), la lesbofobia (74.3%) y transfobia (73.0%). No obstante, apenas el 37.8% del total de la población que fue parte del estudio conoce que las mujeres trans son mujeres porque así construyeron su identidad de género, el resto muestra no tener claridad al respecto.

En cambio, el 56.9% (584) de la muestra total considera que las identidades trans no son enfermedades. Sin embargo, todavía existe un porcentaje que considera que, si lo son, el 26.9% (276) responde “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, el 12.3% (126) está “totalmente en desacuerdo” con la afirmación que no son enfermedades y el 4.0% (41) no responde⁹

⁸ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). 2022. Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador

⁹ ORMUSA (2022). El Salvador Conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) en derechos sexuales y derechos Reproductivos de estudiantes de Educación Superior. <https://observadsdr.org/wp-content/uploads/2022/12/Encuesta-2022-CAP.pdf>

Lo anterior podría estar asociado a que la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideró la homosexualidad como una enfermedad, hasta 1990. Es decir, hay responsabilidad de las ciencias en las creencias discriminatorias, porque nunca hubo evidencia científica al respecto.¹⁰

En 1952 surgió la primera edición del DSM (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Psiquiátrica Americana) como una variante de la Clasificación Internacional de Enfermedades, CIE-6. La homosexualidad como criterio diagnóstico fue incluida por la Asociación Psiquiátrica Americana como una categoría de enfermedad mental, basándose en teorías sin evidencia científica que proponían una conexión entre homosexualidad y desajustes psicológicos.¹¹

Según este mismo artículo, es posible rastrear varias investigaciones de psiquiatras de fines del siglo XIX y comienzos del XX que fueron construyendo a la homosexualidad como una patología y a la heterosexualidad como una norma aceptada. Fueron años de mucha variación en cuanto al significado de estos términos.

En contra posición, en los años sesenta, Judd Marmor y Evelyn Hooker, comenzaron a teorizar sobre su despatologización. En 1965, ambos participaron del libro de Marmor titulado *Inversión sexual: las múltiples raíces de la homosexualidad*, donde se sostenían ideas tales como que la actitud negativa hacia la homosexualidad es determinada por la cultura.

Fue hasta 1990, más de ciento treinta años después de la invención del término homosexual, para que la Organización Mundial de la Salud excluyera finalmente a la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades (OMS, 1992).

Otro resultado relevante de la encuesta CAP realizada por ORMUSA, es la percepción que tiene la población universitaria en relación a los crímenes de odio contra un grupo específico del colectivo LGBTI, ya que solo 41.2% del total de la muestra concuerda que se trata de homicidios motivados por la identidad y expresión de género de las mujeres trans. Esto denota que el 58.8% de personas encuestadas muestra una percepción diferente en relación a las causas de estos hechos de violencia.

Similares resultados se obtienen en cuanto a que la población LGBTI-Trans cuente con una Ley de Identidad, pues el 40.3% está en consonancia con que el país cuente con dicha normativa. Esto significa que buena proporción de la muestra es indiferente (42%) y más preocupante aún que otro porcentaje este en total desacuerdo (14.4%). Sin embargo, hay una ascendencia en relación a que las mujeres y hombres trans tienen derecho a la identidad y reconocimiento del Estado, ya que el 50.3% de personas está a favor y el resto

¹⁰ Peidro S. (2021). La patologización de la homosexualidad en los manuales diagnósticos y clasificaciones psiquiátricas. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872021000200013

¹¹ IBID.

es indiferente o está en desacuerdo. Es relevante que solo la mitad de personas encuestadas reconozca este derecho.

La importancia de los datos arrojados por los estudios realizados por ORMUSA es que permite un acercamiento a las situaciones de discriminación que vive la población LGBTIQ+ y por otra parte conocer cómo se asimila y expresa el imaginario colectivo impregnado por las lógicas del sistema patriarcal, en diferentes espacios.

Además, los resultados reiteran la necesidad que durante la formación universitaria se retomen enfoques interseccionales y antidiscriminatorios, especialmente en carreras ligadas a la salud física y mental. Es oportuno también, la difusión de Lineamientos Técnicos para la atención integral de la población LGBTI (MINSAL),¹² en futuros profesionales para evitar sesgos en la atención. Estas acciones facilitarían no seguir reproduciendo, desde las instituciones garantes de derechos, estereotipos y prejuicios discriminatorios por orientación sexual o identidad/expresión de género, que por lo general se basan en mitos. A manera de ejemplo, se extrapolan dos de estos mitos aún vigentes dentro del imaginario colectivo, destacados en los Lineamientos del Ministerio de Salud.

1

Mito: Las personas LGBTI son peligrosas porque propagan el VIH. Realidad: Desde hace décadas se ha pensado que el VIH es exclusivo de personas LGBTI y que es culpa de estas que se diseminara en el resto de la población, de ahí han derivado muchas formas de estigma y discriminación. Se sabe que este virus no es exclusivo de un grupo de personas, tampoco se pueden personalizar acusaciones a una persona o grupo por las nuevas infecciones, sino a las prácticas desprotegidas.

2

Mito: La orientación sexual diferente de la heterosexual o una identidad de género distinta del sexo natal es una enfermedad y debe ser curada. Realidad: Organismos profesionales colegiados a nivel mundial en materia de salud, incluyendo la Organización Mundial para la Salud, establecen que ni la orientación sexual no heterosexual, ni la identidad de género distinta del sexo natal, son una enfermedad mental o denotan un problema de personalidad; por tanto, no puede ser curada ni modificada. Las acciones tomadas para provocar cambios en la orientación sexual e identidad de género de las personas, o presionarles para que hagan cambios en sí mismas, atenta contra la salud de las mismas y son prácticas condenadas por estar al margen de la ética profesional.

¹² Ministerio de Salud. Viceministerio de Políticas de Salud. 2016. "Lineamientos Técnicos para la atención integral de la población LGBTI". 2da. Edición. San Salvador. El Salvador, C.A.
http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_tecnicos_lgtbi.pdf

Los mitos en torno a la población LGBTIQ+ siguen vigentes, sin embargo, son cada vez más cuestionados. A mediados de 2022, se desencadenaron brotes de una enfermedad llamada viruela símica en muchos países en los que habitualmente no se daban casos, situación que nuevamente activó prejuicios y estigmas discriminatorios. “Esta es una situación de emergencia para todas las personas, sin embargo, entidades como ONUSIDA y colectivos LGTBI, expresaron su preocupación debido a comentarios o afirmaciones públicas sobre la viruela del mono que utilizaron lenguaje e imágenes estigmatizantes, particularmente, representaciones de personas LGBTI y afrodescendientes, que refuerzan estereotipos homofóbicos, transfóbicos y racistas que exacerbaban la violencia y discriminación contra estas poblaciones.”¹³

Conclusiones y recomendaciones:

- La mayoría de población LGBTIQ+ afirma haber sido víctima de algún tipo de discriminación y esto le ha generado un impacto negativo ya sea nivel físico, emocional o económico. Es importante promover campañas y estrategias orientadas a erradicar la discriminación en la atención que se brinda en instituciones nacionales y municipales.
- Es preciso mayor sensibilidad y compromiso desde los medios de comunicación para que el abordaje de notas relativas a poblaciones LGTBI sea pertinente, al igual que el lenguaje utilizado.
- Es necesario que las organizaciones LGBTIQ+ profundicen y amplíen sus estrategias de sensibilización e información sobre la discriminación y la violencia hacia las personas de la diversidad sexual, así como impulsar procesos de fortalecimiento colectivo que permitan contar con espacios y procesos seguros que contribuyan a que las víctimas de estas acciones puedan superarlas y sobreponerse a los efectos adversos.
- Fomentar el conocimiento libre de estereotipos y prejuicios sobre la población LGBTIQ+, desde un enfoque de derechos y respeto, en las escuelas y universidades, para evitar la discriminación y la violencia, principalmente profesiones relacionadas con la medicina y psicología, donde muchas de los análisis teóricos sobre la sexualidad han sido fundados en hipótesis discriminatorias, algunos ya eliminados de manuales y textos de estudio, pero que continúan vigentes en la cultura y creencias personales de docentes y estudiantes.

¹³ Observatorio Nuestra Mirada. 2022. Enfermedades estigmatizantes ponen en mayor peligro social a personas LGBTI. <https://nuestramirada.lgbt/no-3-julio-septiembre-2022/>

Bibliografía

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). 2012. La discriminación y el derecho a la no discriminación. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Fundación para el Debido proceso (DPLF). 2022. Legislación sobre discriminación por género, orientación sexual e identidad de género en Guatemala, Honduras y El Salvador ¿una deuda pendiente? https://www.dplf.org/sites/default/files/informe_legislacion_discriminacion_genero_orientacion_e_identidad_-_honduras_el_salvador_guatemala.pdf
- Gil Hernández, G.E. (2010). Los procesos holísticos de resiliencia en el desarrollo de identidades autorreferenciadas en lesbianas, gays y bisexuales. [Tesis doctoral]. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/4498>
- Ministerio de Salud. Viceministerio de Políticas de Salud. 2016. “Lineamientos Técnicos para la atención integral de la población LGBTI”. 2da. Edición. San Salvador. El Salvador, C.A. http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_tecnicos_lgtbi.pdf
- ORMUSA (2022). El Salvador Conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) en derechos sexuales y derechos Reproductivos de estudiantes de Educación Superior. <https://observadsdr.org/wp-content/uploads/2022/12/Encuesta-2022-CAP.pdf>
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz (ORMUSA). 2022. Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/impacto-violencia-lgtbi/>
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz (ORMUSA). 2021. Medios de vida de las personas LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/lgbtiq-el-salvador/>
- Observatorio Nuestra Mirada. 2022. Enfermedades estigmatizantes ponen en mayor peligro social a personas LGBTI. <https://nuestramirada.lgbt/no-3-julio-septiembre-2022/>
- Peidro S. (2021). La patologización de la homosexualidad en los manuales diagnósticos y clasificaciones psiquiátricas. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872021000200013

II. Derecho a la identidad de las personas trans

Este apartado realiza un análisis crítico, a partir de documentos y/o sentencias de juzgados y tribunales del país, estudios e informes de instituciones nacionales e internacionales, que faciliten un acercamiento al derecho al cambio de nombre y derecho a la identidad de género y hechos de violencia institucional contra población LGTBI que se niegan a reconocer tales avances.

Sin lugar a dudas, el disfrute de los derechos humanos de la población LGTBI del país, requiere de la articulación y trabajo de las organizaciones de la sociedad civil como partícipes de la construcción de una sociedad democrática que se base en la justicia y la igualdad, no obstante, la mayor responsabilidad recae sobre los tres órganos del Estado salvadoreño (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), cuyas acciones y omisiones serán el centro del análisis en el presente documento.

A la fecha, de la población LGTBI, las personas trans se encuentran en mayor vulnerabilidad debido a sus características identitarias, al romper con patrones socioculturales tradicionales, los cuales únicamente consideran válida la división de los seres humanos entre dos géneros, masculino y femenino, con base en las características biológicas con que cuentan al momento de nacer.

Las personas trans sufren diariamente discriminación y estigmas, lo cual lleva a muchas de ellas a abandonar sus hogares y estudios a temprana edad tras ser rechazadas por sus propias familias, y ser sometidas a burlas y humillaciones en las aulas de los centros escolares. A esto se le suman las dificultades que se presentan para tener acceso a empleos formales por diversas razones relacionadas con su identidad de género, al igual que los malos tratos a manos de los cuerpos de seguridad y del personal de los servicios sanitarios¹⁴.

Para las personas transgénero, el panorama es tan desfavorable que gozar del derecho humano al nombre es un hecho cargado de incertidumbre debido a la falta de leyes que lo reconozcan de forma clara, lo cual no es un problema en el caso de las personas cisgénero, para quienes el género asignado al nacer corresponde con el género auto percibido.

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), el derecho al nombre forma parte del derecho a la identidad, el cual permite que una persona sea reconocida como un ser individual, único, dentro de la vida en sociedad. Este derecho cobra forma en distintos documentos como expedientes médicos, partidas de nacimiento y el Documento Único de Identidad, por mencionar algunos.

¹⁴ CIDH (2020). *Informe sobre Personas Trans y Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Al mismo tiempo, disfrutar de este derecho permite disfrutar de otros, tales como el derecho a votar, derecho a la educación y derecho a la salud. En el caso de las personas trans, este derecho también es una expresión del derecho a la libertad (pues cada quien es libre de desarrollarse de acuerdo a su voluntad), el derecho a la intimidad y a la vida privada (ya que los aspectos íntimos de la vida de las personas incluyen también la identidad de género, no deben ser vulnerados por nadie). Por tanto, al negar este derecho a las personas trans, también se niegan los derechos mencionados¹⁵.

En el campo legal, todo lo relacionado con el cambio de nombre de una persona se encuentra regulado en la Ley del Nombre de la Persona Natural (LNPN), aprobada por la Asamblea Legislativa de El Salvador el 22 de febrero de 1990. El art. 16 de esta ley establece que el nombre de las personas únicamente puede ser cambiado por los motivos y en la manera que la misma ley regula. En este orden de ideas, el art. 23 de la LNPN describe los casos cuando es permitido realizar un cambio de nombre:

- Cuando exista homonimia, es decir, llevar el mismo nombre y apellido que otra persona.
- Cuando el nombre sea equívoco respecto del sexo, lo cual sucede cuando un nombre puede ser interpretado tanto de género masculino como femenino.
- Cuando un extranjero desee adoptar una variante en lengua española de su nombre original o reemplazarlo por un nombre de uso común.
- Cuando el nombre ocasione daño a la dignidad humana de la persona.

Procedimiento

En cuanto al procedimiento a realizarse, la ley manda que se presente una solicitud ante un juez o jueza, acompañada de una constancia de antecedentes penales. Después de esto, el juez o jueza que haya recibido la solicitud deberá publicarla en el Diario Oficial¹⁶ y en un periódico que se distribuya en todo el país, con el objetivo de que cualquier persona que se oponga a la solicitud del cambio de nombre lo exprese dentro de un plazo de 10 días desde la publicación. Sin importar si hay oposición o no, el juez o jueza debe resolver la solicitud.

Como queda claro a partir de la lectura de los casos del art. 23 de la LNPN, esta normativa no contempla el cambio de nombre que se base en la identidad de género de las personas trans. En respuesta a ello, un grupo de ciudadanos y ciudadanas presentó una

¹⁵ Opinión Consultiva OC-24/17, solicitada por la República de Costa Rica, *Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1., 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*, (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de noviembre de 2017).

¹⁶ El Diario Oficial es un mecanismo de comunicación que sirve al Estado para informar sobre las decisiones y acciones de cada uno de los Órganos, por ejemplo, la aprobación de leyes por parte de la Asamblea Legislativa.

demanda de inconstitucionalidad ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia al considerar que este artículo atenta contra el derecho a la igualdad, reconocido en el art. 3 de la Constitución de El Salvador.

En febrero de 2022, la Sala de lo Constitucional resolvió la demanda en la sentencia 33-2016/195-2016, y dio la razón a las y los demandantes tras considerar que las personas trans viven una situación de discriminación sin justificación en cuanto al disfrute del derecho al nombre (y el derecho a la identidad también), ya que la LNPN no incluye el cambio de nombre por identidad de género como uno de los casos en que este procedimiento está permitido.

En la mencionada sentencia, la Sala de lo Constitucional también ordenó a la Asamblea Legislativa hacer las modificaciones correspondientes a la LNPN, en el plazo de un año, para acabar con dicha situación de discriminación hacia las personas trans. Sin embargo, el pasado 18 de febrero, este plazo se cumplió sin que la Asamblea Legislativa modificara la LNPN para incluir el cambio de nombre por motivos de identidad de género, lo que significa que las personas trans siguen sin poder disfrutar de todos los derechos que las leyes reconocen, dejándoles en la incertidumbre.

En este sentido, ante la falta de leyes que regulen el procedimiento de cambio de nombre por identidad de género, algunas personas trans han intentado hacer uso de los medios existentes para que sus derechos sean reconocidos en su totalidad. Tal es el caso de una persona transgénero, cuyo nombre no es público, quien solicitó al Juzgado Segundo de Familia de La Unión el cambio de nombre y sexo en todos sus documentos de identidad.

El juez de dicho juzgado negó la solicitud de cambio de nombre, por lo cual la persona apeló ante la Cámara de Familia de la Sección de Oriente¹⁷. Al contestar la apelación, la Cámara realizó este señalamiento sobre la solicitud de cambio de nombre: *"(...) mientras la Asamblea Legislativa no cumpla con lo ordenado en la sentencia de inconstitucionalidad 33-2016/195-2016, a consideración de esta Cámara las diligencias de cambio de nombre deberán tramitarse de conformidad a lo regulado en el art. 23 y siguientes de la Ley del Nombre de la Personal Natural"*¹⁸.

No obstante, para Kerlin Belloso, de FESPAD, no es estrictamente necesario que se aprueben más leyes para que los juzgados del país reciban y den respuesta a las solicitudes de cambio de nombre, ya que las leyes de familia existentes permiten dar una solución a los casos que se presenten, e incluso comenta sobre casos en los que otros tribunales les han dado la razón:

¹⁷ El recurso de apelación es un mecanismo legal que permite a las personas inconformes con la decisión de un juzgado o tribunal reclamar que la decisión sea anulada ante un segundo tribunal, conocido como de *tribunal segunda instancia*.

¹⁸ Sentencia de apelación APE-73-04-05-22-5 (Cámara de Familia de la Sección de Oriente, 11 de mayo de 2022).

“(...) el artículo 9 de la Ley Procesal de Familia establece que si existe un vacío legal los jueces y las juezas están obligadas a llenar ese vacío legal, a suplir ese vacío legal para dar una respuesta al justiciable. Con ese artículo bien puede decretarse un cambio de nombre sin que, como FESPAD, tengamos que irnos a la Cámara de Familia (...) la Cámara de Familia nos ha dado la razón, argumentando justamente lo que nosotros hemos dicho. Les ha dicho a los juzgados: sí, hay vacíos, pero no vamos a estar esperando a que se apruebe la ley. Dentro del marco de la República, la Asamblea Legislativa tiene una obligación, crear normas; el Órgano Judicial debe impartir justicia, impartir justicia con las leyes que tiene”¹⁹.

Así las cosas, otras personas trans cuyos casos han alcanzado gran difusión en los medios de comunicación han solicitado el cambio de nombre y género ante juzgados de los departamentos de San Salvador y Santa Ana, exponiendo que el nombre que aparece en sus documentos personales no concuerda con su identidad de género, debido a que este nombre les fue dado con base en las características biológicas que tenían al momento de nacer.

Además, las personas trans que solicitaron estos cambios de nombre también explicaron los juzgadores que esta situación les había provocado tratos denigrantes y humillantes en distintos espacios a lo largo de su vida, con lo cual se ocasionaban daños a su dignidad humana, es decir, se trataba de uno de los casos que describe el art. 23 de la LNPN. Algunas de estas personas han logrado que sus solicitudes sean recibidas y aprobadas por los juzgados del país.

Aun así, la realidad ha demostrado que, a pesar de que los juzgados de familia han autorizado el cambio de nombre para estas personas trans, el procedimiento encuentra resistencias por parte de funcionarios municipales; en concreto, de funcionarios del registro familiar de la Alcaldía de San Salvador, quienes se han negado a inscribir el cambio de nombre de dos personas transgénero: Karla Guevara y Aldo Peña.

Los funcionarios municipales que se oponen a la inscripción del cambio de nombre han iniciado procesos de amparo ante la Sala de lo Constitucional por considerar que llevar a cabo este procedimiento les obligaría a actuar en contra de sus principios religiosos, vulnerando su derecho a la fe. El proceso de amparo es un mecanismo legal que normalmente se activa frente a acciones u omisiones de las autoridades que ponen en peligro los derechos de las personas. Sobre esta situación, Kerlin Belloso comenta:

“Es una decisión totalmente arbitraria. Están cometiendo delitos. Están desobedeciendo una orden judicial; de hecho, esta persona ya tiene derecho a que se le llame por su nombre según lo ha estimado una sentencia de un juzgado de familia, pero es totalmente fuera del lugar. Ha sido la decisión de la Alcaldía no marginar la partida de nacimiento de esta persona. La ley ya establece cómo debe ser la marginación; es decir, si

¹⁹ Belloso, K. (comunicación personal, 24 de abril de 2023).

ellos como Alcaldía, como sede administrativa, se niegan a realizar una marginación deben justificar por qué no lo hacen, pero ellos simplemente interponen un amparo que no tiene ningún tipo de sentido, que no violenta los derechos humanos del representante legal de la alcaldía, sin embargo, han decidido no realizarlo, y, aquí vemos cómo se continúa negando el acceso a la justicia”²⁰.

Además de estas dificultades, las personas trans que solicitan el cambio de nombre basándose en los casos reconocidos por el art. 23 de la LNPN también se enfrentan a la incertidumbre que esto supone, puesto que, aunque la solicitud sea recibida, siempre existe la posibilidad de que los jueces y juezas la rechacen. Así queda evidenciado con el caso de una persona trans que solicitó al Juzgado Cuarto de Familia de Santa Ana que autorizara el cambio de nombre y género a su favor porque no contar con un nombre que correspondiera con su identidad de género atentaba contra su derecho a la libertad, derecho al nombre y la identidad, al igual que el derecho a la intimidad personal. Agregó que el nombre que aparecía en sus documentos personales provocaba daño a su dignidad humana, pues este hecho le había llevado a ser objeto de actos denigratorios, maltrato, rechazo y humillaciones en entornos familiares y educativos.

El Juzgado Cuarto de Familia de Santa Ana negó la solicitud de cambio de nombre por considerar que el nombre asignado, siendo un nombre masculino, no ocasionaba daños a la dignidad humana por sí mismo, sino que reflejaba las características físicas de la persona al momento de nacer. Además, para el Juzgado, la LNPN no regula procedimientos para el cambio de sexo que aparece en los documentos personales, por lo cual la solicitud no podía ser autorizada. Cuando la persona solicitante apeló la decisión ante la Cámara de Familia de la Sección de Occidente, esta dio la razón al Juzgado Cuarto de Familia de Santa Ana.

Al respecto, hay que subrayar que la respuesta que la Cámara de Familia de la Sección de Occidente dio a la apelación en el caso en comento se basa casi exclusivamente en repetir las opiniones del Juzgado que denegó originalmente la solicitud. Adicionalmente, ante lo que expresó la persona solicitante sobre el daño a la dignidad humana que le causaba no tener un nombre acorde a su identidad de género, la Cámara contestó sin tomar en cuenta las experiencias de vida de las personas trans, dando mayor peso a las opiniones personales de los jueces y juezas sobre lo que consideran discriminatorio o dañino, lo cual demuestra la falta de tratamiento interseccional al momento de juzgar. Así pues, la Cámara afirmó [se han agregado negritas]:

*“(…) en todos estos casos, como en el del recurrente, pueden alegar la existencia de un agravio por considerarlo lesivo, por cuanto tal elemento se vuelve **eminente** **subjetivo** en el sentir individual y personal, sin embargo, ese no es el sentido y el espíritu establecido en la causal 4ª inciso 2º del art. 23 de la Ley del Nombre, la cual establece la*

²⁰ Ídem.

lesividad a partir de hechos relevantes, constitutivos, propios al nombre, como palabra, es decir, a su significado, a su valor y a su concepto como tal”²¹.

En resumen, las sentencias comentadas demuestran la necesidad de que la Asamblea Legislativa apruebe leyes que establezcan el procedimiento necesario para que las personas trans puedan cambiar de nombre y sexo legalmente, garantizando el goce de todos los derechos que van unidos a este. La Corte IDH²² ha definido las características que debe reunir este procedimiento:

- a) Deben estar centrados en la adecuación integral de la identidad de género auto percibida, es decir, abarcar todos los documentos personales de quienes realicen el cambio, así como las fotografías que aparezcan en estos.
- b) Deben estar basados únicamente en el consentimiento libre e informado del solicitante sin que se exijan requisitos como certificaciones médicas y/o psicológicas u otros que puedan resultar irrazonables o que se basen en el prejuicio de que las personas trans padecen de un trastorno mental.
- c) Deben ser confidenciales. Además, los cambios, correcciones o adecuaciones en los registros, y los documentos de identidad no deben reflejar los cambios de conformidad con la identidad de género; en otras palabras, solo excepcionalmente, y ante un número limitado de funcionariado público, puede hacerse público que una persona trans ha realizado el cambio de nombre a nivel legal.
- d) Deben ser rápidos, y en la medida de lo posible, deben ser gratuitos.
- e) No deben exigir que la persona solicitante compruebe que se ha sometido a operaciones quirúrgicas y/o hormonales.

La Corte IDH definió estas características partiendo del contenido de la Convención Americana de Derechos Humanos, tratado internacional que fue firmado por El Salvador el día 22 de noviembre de 1969. En concreto, se basó en los artículos 1 (respeto a los derechos sin discriminación alguna), 11.2 (derecho a la privacidad), 18 (derecho al nombre) y 24 (igualdad ante la ley, incluyendo la protección por parte de la ley).

Lo anterior tiene gran importancia debido a que, de acuerdo al art. 144 de la Constitución, todos los tratados internacionales que han sido firmados por El Salvador son leyes nacionales; en consecuencia, las personas pueden exigir a las autoridades que den

²¹ Sentencia de apelación 139-19-SA-F4 (Cámara de Familia de la Sección de Occidente, 23 de diciembre de 2019).

²² Opinión Consultiva OC-24/17, solicitada por la República de Costa Rica, *Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1., 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*, (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de noviembre de 2017).

cumplimiento al contenido de dichos tratados, lo cual incluye el respeto por los derechos que estos reconozcan.

En tal sentido, al construir las leyes que regulen el procedimiento para el cambio de nombre de las personas trans, la Asamblea Legislativa no puede ignorar las características definidas por la Corte IDH, ya que estas características se extrajeron del tratado internacional de derechos humanos más importante del continente americano, la Convención Americana de Derechos Humanos, el cual las autoridades están obligadas a respetar por tratarse de una ley vigente en el país.

En este punto, Kerlin Belloso, de FESPAD, es contundente y afirma: “(...) existe una opinión consultiva²³ que hace la Corte Interamericana de Derechos Humanos a la República de Costa Rica que se puede interpretar al deseo de no cometer una equivocación por las autoridades de ese país y el deseo de no violentar los derechos humanos. En tal sentido, consulta a la Corte si el derecho al nombre está regulado por la Convención Americana de Derechos Humanos. Y la Corte responde que sí, el derecho al nombre de las personas trans está regulado. Y pide a los demás Estados hacer caso de esta interpretación de la Convención Americana de Derechos Humanos. Eso hemos argumentado ante las autoridades salvadoreñas: si bien no tenemos una ley, tenemos un convenio que ha sido interpretado por la Corte, que es ley de la República y está por sobre la Ley del Nombre de la Persona Natural”²⁴.

Conclusiones

- La Asamblea Legislativa de El Salvador debe cumplir urgentemente la orden que giró la Sala de lo Constitucional de realizar las modificaciones que sean necesarias a la Ley del Nombre de la Persona Natural, permitiendo a las personas trans cambiar su nombre y sexo en sus documentos personales para que estos coincidan con su identidad de género. El incumplimiento de la orden representa una grave vulneración a los derechos humanos de las personas trans, quienes, al día de hoy, todavía no pueden disfrutar del derecho a la identidad y al nombre, así como de todos los otros derechos cuyo disfrute depende del reconocimiento de su identidad de género a nivel legal.
- De igual forma, la Asamblea Legislativa de El Salvador debe aprobar una ley de identidad de género que permita a las personas trans disfrutar de todos sus derechos humanos, incluyendo, pero sin limitarse al derecho a la identidad y al

²³ La opinión consultiva de la Corte IDH es un mecanismo a través del cual cualquier país que forme parte de la Organización de los Estados Americanos (OEA) puede solicitar a la Corte IDH una opinión técnica sobre el contenido y sentido de los tratados internacionales de derechos humanos vigentes en el continente americano.

²⁴ Belloso, K. (comunicación personal, 24 de abril de 2023).

nombre, la cual debe construirse en conjunto con organizaciones de la sociedad civil que trabajan a favor de los derechos humanos de este sector de la población y posean los conocimientos y experiencia necesaria para hacerlo.

- No existe ningún obstáculo legal para que los juzgados de familia del país autoricen los cambios de nombre que soliciten las personas trans con base en el art. 23 de la Ley del Nombre de la Persona Natural debido al daño a la dignidad humana que les provoca que el nombre que aparece en sus documentos personales no coincida con su identidad de género.
- Según se ha expuesto en este documento, en el país, se han dado decisiones judiciales que han autorizado los cambios de nombre solicitados con base en el artículo en mención, las cuales sirven como precedentes legales que, si bien los jueces y juezas no están obligados a seguir, sí deben valorarse. Además, al haber firmado El Salvador el tratado internacional más importante en materia de derechos humanos a nivel americano, la Convención Americana de Derechos Humanos, y considerando la interpretación que realizó la Corte IDH de este tratado en lo relacionado con el derecho de las personas trans a la identidad y el nombre, jueces y juezas pueden aplicarlo directamente en las decisiones que tomen.

Recomendaciones

- A la Asamblea Legislativa: retomar las discusiones sobre la propuesta de Ley de Identidad de Género que la Mesa Permanente por una Ley de Identidad de Género presentó ante esta institución en agosto de 2021, ya que la propuesta que había sido presentada en 2018 por esta instancia fue archivada en mayo de 2021.
- Aprobar la Ley de Identidad de Género es vital para legalizar la identidad de las personas Trans y facilitar procesos legales, certificación de habilidades, procesos de contratación laboral entre otros trámites que requieren de respaldo legal.
- Al Órgano Ejecutivo: reabrir los espacios de articulación con organizaciones de la sociedad civil que velan por los derechos de la población LGBTI, con el objetivo de formular políticas públicas que permitan dar respuesta a las problemáticas que enfrenta este sector poblacional, así como retomar las normativas y protocolos de atención en las instituciones públicas. Según denunciaron organizaciones de la sociedad civil en audiencia pública celebrada el día 10 de marzo de 2023 ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (que en el informe de 2021

“Situación de los derechos humanos en El Salvador” también señaló esta situación), estos espacios, protocolos y normativas han sido abandonadas en la actualidad.

Bibliografía

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (22 de septiembre de 2015). *Decreto Legislativo No. 106*. Diario Oficial No. 174, Tomo 408.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). *Informe sobre Personas Trans y Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Situación de los derechos humanos en El Salvador* (OEA/Ser. L/V/II. Doc. 278). CIDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 19: Derechos de las personas LGBTI*. San José, Costa Rica: Corte IDH.

Opinión Consultiva OC-24/17, solicitada por la República de Costa Rica, *Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1., 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*, (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de noviembre de 2017).

ORMUSA. (2022). *Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador*. San Salvador: ORMUSA.

Sentencia de apelación 139-19-SA-F4 (Cámara de Familia de la Sección de Occidente, 23 de diciembre de 2019).

Sentencia de apelación APE-73-04-05-22-5 (Cámara de Familia de la Sección de Oriente, 11 de mayo de 2022).

III. Crímenes de odio y violencia contra población LGTBI

Los crímenes de odio o por prejuicio son aquellos que se cometen en contra de una persona motivados por su pertenencia, real o percibida, ha determinado grupo o sector étnico, religioso, político, nacionalidad, orientación sexual o identidad de género, entre otras. Diferenciar este tipo de crímenes de otros es crucial para visibilizar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran algunos grupos y sectores de la población dentro de la sociedad, así como los prejuicios y discriminación que operan en su contra²⁵.

Esta definición de crimen de odio se ve reflejada en las modificaciones al Código Penal aprobadas por la Asamblea Legislativa, el 22 de septiembre de 2015, para introducir dos agravantes a los delitos de Homicidio Agravado (art. 129) y Amenazas (art. 155). En Derecho Penal, las agravantes son circunstancias que provocan que cometer un delito sea castigado de forma más severa, por ejemplo, incrementando los años de la pena de prisión. Pero es importante reflexionar que, a 8 años de la reforma, solo se conoce 1 caso donde se aplicó la categoría de crimen de odio.

Se debe recordar que la sanción de los crímenes de odio dentro del Código Penal, fue posible a demanda de organizaciones y colectivos LGTBI. Las modificaciones al Código Penal fueron impulsadas por... “repudiables crímenes por intolerancia y odio, especialmente dirigidos contra víctimas por razón de su género, identidad y expresión de género u orientación sexual”²⁶. En consecuencia, las modificaciones se introdujeron de la siguiente manera:

“Homicidio Agravado

Art. 129.- Se considera homicidio agravado el cometido con alguna de las circunstancias siguientes:

11) Cuando fuere motivado por odio racial, étnico, religioso, político, a la identidad y expresión de género o la orientación sexual.

En los casos de los numerales 3, 4 y 7, la pena será de veinte a treinta años de prisión; en los casos de los numerales 1, 2, 5, 6, 8, 9 y 11 la pena será de treinta a cincuenta años de prisión; y en el caso del numeral 10, la pena será de cuarenta a sesenta años de prisión.

²⁵ Departamento de Justicia de los Estados Unidos de América. (s.f.). Aprenda más sobre los delitos de odio. Disponible en: <https://www.justice.gov/hatecrimes-espanol/aprenda-mas-sobre-los-delitos-de-odio>

²⁶ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (22 de septiembre de 2015). *Decreto Legislativo No. 106*, Considerando II. Diario Oficial No. 174, Tomo 408.

Agravación especial

Art. 155.- en los casos de los dos artículos anteriores se considerarán agravantes especiales, si se cometieren con alguna de las circunstancias siguientes.

5) Si las amenazas fueren motivadas por odio racial, étnico, religioso, político, a la identidad y expresión de género o la orientación sexual”.

De acuerdo con datos publicados por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP), entre 2015 y 2020 (último año para el que hay estadísticas disponibles), se reportaron 943 hechos de violencia en contra de la población LGBTI. A pesar de esto, en la mitad de los hechos reportados no se obtuvo información sobre la orientación sexual o identidad de género de las víctimas.

En este punto, es importante subrayar que los hechos de violencia cometidos en contra de la población LGBTI se incluyeron por primera vez dentro de la información estadística publicada por el MJSP, en el documento “Informe semestral Hechos de Violencia Contra las Mujeres en El Salvador Enero – junio 2019”. No obstante, el último documento oficial publicado, “Informe de Hechos, Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres El Salvador 2021”, no incorporó datos estadísticos sobre esta temática.

Lo anterior es un retroceso para los derechos humanos de las personas LGBTI en El Salvador, pues la violencia que enfrentan es invisibilizada dentro de las cifras oficiales, lo cual también afecta negativamente la capacidad del Estado para dar respuesta a la problemática a través de políticas públicas. Sobre esta situación, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021)²⁷ comentó:

“La CIDH considera importante la implementación de políticas de recolección y análisis de datos estadísticos sobre la violencia y la discriminación que afectan a las personas LGBTI, y sobre los diversos aspectos de la vida de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans y de género diverso e intersex (por ejemplo: educación, trabajo, vivienda, salud), en coordinación con todas las ramas del Estado, de manera desagregada y sistemática. Además, dichos datos deben ser utilizados en el diseño, implementación y evaluación de las acciones y políticas estatales dirigidas a estas personas, así como para formular cualquier cambio pertinente en las políticas ya existentes” (p. 102).

Como evidencia la Tabla 1, en los hechos en los que sí se registraron datos sobre identidad de género y orientación sexual, la población trans representa una quinta parte (21.5%), seguida por la población gay (18.3%) y población lesbiana (6.8%). Sin embargo, es necesario mencionar que las estadísticas sobre los hechos de violencia en contra de la población gay también consideran a personas cuya identidad de género es femenina, según

²⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Situación de los derechos humanos en El Salvador* (OEA/Ser. L/V/II. Doc. 278). CIDH.

se observa en el documento “Informe Anual Hechos de Violencia Contra las Mujeres, El Salvador 2020”.

Tabla 1. Hechos de violencia cometidos contra población LGBTI, por identidad de género u orientación sexual, El Salvador 2015 - 2020

Año	Bisexual	Gay	Lesbiana	Transexual	ND	Total
2015	5	30	8	20	31	94
2016	3	37	7	45	32	124
2017	4	34	17	67	65	187
2018	7	33	10	43	73	166
2019	3	-	-	2	212	217
2020	7	39	23	26	60	155
Total	29	173	65	203	473	943

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (2019, 2020 y 2021).

Además del número absoluto de hechos de violencia registrados contra la población LGBTI, también debe tomarse en cuenta la calificación jurídica que les fue dada a estos, es decir, el delito del Código Penal que las autoridades consideraron que había sido cometido en cada uno de los hechos de violencia registrados.

De esta manera, como se refleja en la Tabla 2, entre 2015 y 2020, los homicidios representaron un 9.2% de los delitos en contra de la población LGBTI, mientras que las amenazas fueron una cuarta parte de estos, con un porcentaje de 26.8%.

No obstante, sobre las estadísticas de delitos cometidos en contra de la población LGBTI, se debe aclarar que los documentos en los cuales se han detallado²⁸ no siempre utilizan las mismas categorías para clasificar los delitos. Esto es visible en la inclusión de las categorías Violencia intrafamiliar y Violencia laboral dentro de las estadísticas de 2020, las cuales no se utilizaron en años anteriores. Por tanto, cualquier comparación debe considerar estas diferencias la clasificación.

Tabla 2. Delitos cometidos contra población LGBTI, El Salvador 2015 - 2020

Delito	Año						Total
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Amenazas	30	54	59	46	64	0	253
Expresiones de violencia contra las mujeres (art. 55 LEIV)	1	3	2	3	4	7	20
Feminicidio	0	0	0	2	0	0	2

²⁸ Informe semestral Hechos de Violencia Contra las Mujeres en El Salvador Enero – Junio 2019, Informe Anual Hechos de Violencia Contra las Mujeres El Salvador 2019, e Informe Anual Hechos de Violencia Contra las Mujeres El Salvador 2020.

Homicidio	17	17	13	20	12	8	87
Otros delitos	11	10	31	34	131	73	290
Trata de personas	1	1	1	0	2	1	6
Violencia física	17	23	34	32	0	23	129
Violencia patrimonial	11	10	33	26	0	21	101
Violencia sexual	6	6	14	3	4	16	49
Violencia laboral	0	0	0	0	0	2	2
Violencia intrafamiliar (art. 200 CP)	0	0	0	0	0	2	2
Difusión ilegal de información (art. 50 LEIV)	0	0	0	0	0	2	2
Total	94	124	187	166	217	155	943

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (2019, 2020 y 2021).

Desde la sociedad civil, también se han llevado a cabo esfuerzos por generar información sobre los delitos cometidos en contra la población LGBTI. Así, el documento “Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador” (ORMUSA, 2022) abarca un periodo de tiempo más corto, junio de 2019 a febrero de 2022, aunque aporta estadísticas más precisas sobre la temática.

Este documento expone que el delito de Amenazas (art. 154 del Código Penal) fue el que más se cometió en contra de la población LGBTI en el periodo de tiempo mencionado, con un porcentaje del 34.6%. El delito de Homicidio Simple (art. 128 del Código Penal) suma un porcentaje del 3.3%; el delito de Homicidio Agravado (art. 129 del Código Penal), un porcentaje del 2.4%, y, el Homicidio Culposo, es decir, no intencional (art. 132 del Código Penal), un porcentaje del 1.2% del total.

Las estadísticas presentadas por ORMUSA reflejan tendencias similares a las estadísticas presentadas por el MJSP, puesto que el delito de Amenazas es cometido en niveles bastantes altos, mientras que los niveles del delito de Homicidio (en cualquiera de sus modalidades) se encuentran entre el 6% y 9%, según ambas instituciones.

Sobre este punto, es importante mencionar que la calificación del delito depende de las autoridades estatales, lo cual refleja en gran medida su capacidad para investigar y sancionar los hechos de violencia en contra de la población LGBTI. Inicialmente, la tarea de calificar el delito que ha sido cometido corresponde a la Fiscalía General de la República, pero legalmente, las juezas y jueces también están habilitadas para cambiar la calificación original del delito si consideran que las circunstancias del hecho encajan dentro de otro.

Kerlin Belloso, técnica jurídica de la Fundación para la Aplicación del Derecho (FESPAD) entrevistada por el Observatorio Nuestra Mirada LGBTI, considera que incluir

dentro del Código Penal la motivación por odio como agravante para los delitos de Homicidio y Amenazas es un avance en materia de derechos de la población LGBTI en El Salvador, pero apunta que este cambio en la ley penal no es suficiente por sí mismo:

“Uno de los pequeños avances fue establecer en el Código Penal agravantes a los delitos motivados por odio. La reforma puede estar ahí, pero la pregunta es: ¿cuántos de los requerimientos fiscales²⁹ en delitos contra personas LGTBI han sido presentados solicitando una agravación especial por haber cometido un delito motivado por odio? Yo creería que es muy poco”³⁰.

La CIDH también ha hecho señalamientos sobre este tema, criticando que los altos niveles de prejuicio y hostilidad contra la población LGBTI existentes entre las autoridades y los miembros de las comunidades del país ocasionan que, al momento de denunciar un delito, la información sobre la identidad de género y orientación sexual de las víctimas se oculte o sea pasada por alto, lo cual afectaría directamente la sanción de los crímenes de odio. Asimismo, la institución expresó su preocupación ante la insuficiencia de las leyes penales para sancionar otras conductas discriminatorias y/o violentas que se basan en prejuicios, contribuyendo a su invisibilización y normalización³¹.

Violencia basada en prejuicio y crímenes de odio

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) detalla que los crímenes basados en prejuicios constituyen racionalizaciones o justificaciones de reacciones negativas, por ejemplo, reacciones negativas frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas. Tal violencia es social, local y no es parte de la idiosincrasia de las personas específicas involucradas. Requiere un contexto y una complicidad social³².

Añade que, de acuerdo a leyes de Estados Unidos, los crímenes de odio son “delitos que manifiestan la evidencia de prejuicios basados en raza, género o identidad de género, religión, discapacidad, orientación sexual o etnia”. La legislación uruguaya los define como “actos de odio, desprecio o violencia contra determinadas personas con base en estas categorías.

La violencia es un fenómeno social y no sólo un hecho individual o aislado. Los crímenes basados en prejuicios constituyen racionalizaciones o justificaciones de reacciones

²⁹ El requerimiento fiscal es un documento que la Fiscalía General de la República presenta ante los juzgados penales para iniciar un juicio. Entre otras cosas, contiene una descripción de los hechos, la identificación de las personas responsables y la calificación jurídica (delito) de los hechos.

³⁰ Belloso, K. (comunicación personal, 24 de abril de 2023).

³¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Situación de los derechos humanos en El Salvador* (OEA/Ser. L/V/II. Doc. 278). CIDH.

³² <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

negativas, frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas. Esta violencia se define porque:

- Se dirige hacia grupos sociales específicos, tales como las personas LGBTIs
- Requiere un contexto y una complicidad social
- Tiene un impacto simbólico

Muchas manifestaciones de esta violencia están basadas en el deseo del perpetrador de “castigar” o “borrar” dichas identidades, comportamientos o cuerpos. Por tanto, "La violencia por prejuicio es expresiva por definición; manda un mensaje de terror que se extiende a quienes, más allá de la víctima particular, se identifican con las características que generaron el ataque —reales o de percepción—".³³

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), considera que el reconocimiento de derechos de las personas LGBTI es un factor fundamental para alcanzar la igualdad, dignidad y no discriminación, y combatir la violencia que afecta esta población, con el fin de construir o alcanzar una sociedad más justa. Por tanto, cuando los Estados no reconocen la existencia de personas LGBTI, las priva de la protección, las deja en una situación de absoluta vulnerabilidad a las diversas formas de desigualdad, discriminación, violencia, y exclusión.

Agrega, que “el reconocimiento y protección de los derechos humanos, no se puede supeditar la aceptación social”, esta reflexión es oportuna al considerar la discriminación que persiste en la sociedad salvadoreña contra la población LGTBI. En tal sentido, cobra relevancia la afirmación de la CIDH al sostener que:

“De conformidad con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el marco jurídico interamericano, la ausencia de reconocimiento social no puede ser utilizada como argumento para justificar la violación de los derechos humanos de las personas LGBTI. Por el contrario, los Estados tienen la obligación de diseñar e implementar proyectos que busquen cambios culturales con la finalidad de garantizar el respeto y la aceptación a las personas cuya orientación sexual, la identidad de género —real o percibida—, o cuyas características sexuales difieren de los patrones mayormente aceptados por la sociedad (CIDH, 2018).³⁴

³³ <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/violencia-lgbti.html>

³⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018. Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

Retos y sub registro de hechos de violencia contra población LGBTI

Al analizar la respuesta del Estado salvadoreño hacia la ciudadanía LGTBI, Gonzalo Montano, del Centro de Estudios de la diversidad sexual y género en El Salvador (AMATE), considera que el cumplimiento en los derechos de la población LGBTI, van en detrimento, ya que desde que tomó posesión el actual gobierno en 2019, no ha habido mayores avances en el tema, “es más, hay un retroceso, principalmente porque no se tiene registros de casos de violencia, ni discriminación contra esta población³⁵”

En la última década hubo algunos avances en cuanto al registro y aprobación de documentos técnicos jurídicos institucionales que dieron visibilidad a la población LGTBI. Muestra de ello, es que se firmaron importantes acuerdos en beneficio de esta población, como el DECRETO No. 56 que contenía disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y orientación sexual,³⁶

Se creó la Dirección de diversidad sexual, que dependía de la Secretaría de Inclusión Social, la cual fue disuelta con la entrada del gobierno de Nuevas Ideas. En respuesta a recomendaciones hechas por diferentes organismos internacionales como la CIDH, y ante las demandas de esta población, en 2019 se incluyó por primera vez un apartado sobre hechos de violencia contra población LGBTI, en el Informe de Hechos de violencia contra las mujeres 2019, elaborado por el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres, del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

En los últimos meses, instituciones como la Fiscalía General de la República y el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia no están publicando información relativa a personas LGBTI. Por ello, ORMUSA, realizan monitoreos y seguimiento de la situación de violencia contra población LGBTI, con el fin generar insumos para su análisis.

Violencia contra población LGTBI y régimen de excepción

Gonzalo Montano, de AMATE, considera que, durante el Régimen de Excepción de garantías constitucionales, vigente desde marzo de 2022, se registran al menos 47 casos de uso excesivo de la fuerza y privación arbitraria o ilegal de personas LGBTI, así como actos de intimidación y acoso³⁷.

Los registros de AMATE indican que, en algunos de esos casos, personas LGBTI fueron golpeadas y desnudadas como una forma de humillación y uso excesivo de violencia por elementos policiales y militares, durante detenciones arbitrarias o ilegales. Por ejemplo, mujeres trans han sido detenidas y puestas en celdas con hombres, en consecuencia, se han

³⁵ Comunicación personal realizada en abril de 2023, con Gonzalo Montano, de AMATE, -

³⁶ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/86392/97471/F1174021459/SLV86392.pdf>

³⁷ Entrevista realizada por ORMUSA, área de observatorios en marzo de 2023, a Gonzalo Montano, de AMATE.

dado casos de violencia sexual en personas LGBTI por estos casos donde no ha habido un debido proceso considerando las particularidades específicas que tiene esta población”.³⁸

Gonzalo Montano percibe que, con la implementación del Régimen de excepción, aumentó la violencia simbólica, que desde antes se registraba en redes sociales, ya que la difusión de fotos de personas LGBTI y mujeres trans detenidas y expuestas semi desnudas, ante los medios de comunicación y redes sociales, generan más violencia e incrementa el discurso de odio para estas personas (detenidas) y para toda la población LGBTI.³⁹

De igual forma, Montano, lamenta que no se tenga un registro oficial de casos de violencia contra la población LGBTI, a pesar de las recomendaciones hechas por la CIDH, a los diferentes Estados, incluyendo a El Salvador, ya que se ha enfatizado en la necesidad que los gobiernos y otros agentes generen datos e información de forma desglosada con miras a facilitar la planificación y la asignación de recursos en el futuro”.⁴⁰

Cifras de violencia LGBTI en años recientes

Tomando en cuenta las recomendaciones hechas por diferentes organismos internacionales sobre derechos humanos de la población LGBTI, en 2019 se incluyó por primera vez en el Informe de Hechos de violencia contra las mujeres 2019, un apartado sobre Hechos de violencia contra población LGBTI, lo cual fue aplaudido por esta población que durante años había sido invisibilizada.

“Uno de los objetivos del informe era contar con estadísticas actualizadas, de calidad con un detalle de diferentes indicadores sobre la víctima, el victimario, los lugares de ocurrencia de los hechos, las horas de mayor incidencia, -entre otros- lo que permite fortalecer una intervención oportuna y apoya la toma de decisiones basadas en evidencia para prevenir y atender la violencia contra las mujeres. Lo que constituye un esfuerzo importante en materia de seguridad pública y seguridad ciudadana, base fundamental en la construcción de procesos de cultura de paz para la sociedad”, señaló el informe.⁴¹

Hechos de violencia contra población LGBTI, Informes 2019 y 2020	
Año	Cantidad casos
2019	217
2020	155
Total	372
Fuente: Informe Hechos de violencia contra las mujeres 2019, 2020. MJSP	

Como resume el cuadro 1, en 2019 y 2020 se registraron alrededor de 372 casos de violencia contra población LGBTI, siendo 2019 el año que más reportó. Se lamenta que posterior al 2020 ya no se cuenta con esta información. Para el año 2020, se cuenta con registros sobre la identidad de género o identidad sexual de víctimas de la población LGBTI, en el 61.3% de los casos, se detalla que las víctimas se identifican como gay el 25.2%; transexual el 16.8%;

³⁸ Idem

³⁹ Entrevista realizada por ORMUSA, área de observatorios en marzo de 2023, a Gonzalo Montano, de AMATE.

⁴⁰ Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. 2018, cidh.org

⁴¹ Informe Anual Hechos de violencia contra las mujeres, el Salvador 2019. SNDVCM/MJSP-DIGESTYC

lesbiana el 14.8% y bisexual el 4.5%. El cuanto al sexo de esta población el 56.8% son hombres y el 43.2% son mujeres.

Casos de violencia contra población LGBTI, desagregado por Identidad de género, identidad sexual o expresión de género de víctimas, según sexo. Año 2020						
Identidad	Lesbiana	Gay	Bisexual	Transexual	N/D	Total
Hombres	-	35	3	20	30	88
Mujeres	23	4	4	6	30	67
Total	23	39	7	26	60	155

Fuente: Informe de Hechos de violencia contra las mujeres 2020, MJSP

Hechos de violencia por rangos de edad

De acuerdo con los registros para el 2020, en cuanto a la edad de las víctimas, el primer grupo se ubicó entre los 15 y 19 años (12.9%), es decir, ninguna víctima menor de 15 años se identificó como parte de la población LGBTI. Entre los 20 y los 34 años se agrupa el 57.4% y entre los 35 y 49 el 21.9%.

Hechos de violencia, por procedencia del caso

Los datos reportados en el informe indican que los hechos contra población LGTBI, fueron reportados desde las instituciones que forman parte del Sector Justicia. Es así que un 87.1%, fue reportado ante la PNC y la FGR. Para el año 2020, ingresaron a sede fiscal, a través de la PNC, el 65.8% y a través de FGR el 19.4%. Es importante destacar que 12.3% de denuncias fueron derivadas de personas particulares.

Hechos de violencia registrados contra la población LGBTI, por rango de edad, El Salvador, 2020	
Rango de edad	Cantidad
15 -19	20
20- 24	25
25- 29	30
30-34	34
35- 39	18
40- 44	9
45- 49	7
50-54	3
55-59	3
60-64	1
75-79	1
80 +	1
N/D	3
Total	155

Fuente: Informe Hechos de violencia contra las mujeres, 2020. MJSP

Hechos de violencia por tipo de delito

En un 47.1% de los casos correspondientes al año 2020, no se tiene detalle del tipo de delito cometido contra la población LGTBI. Sin embargo, puede observarse que, del total de denuncias, el 14.8% fue por violencia física; el 13.5% fue por violencia patrimonial y el 10.3% por violencia sexual. Los delitos más letales alcanzaron el 5.2% con 8 homicidios contra la población LGBTI identificada como tal. Al desagregar el sexo de las víctimas de violencia sexual se tiene que el 68.8% son mujeres.

Hechos de violencia por lugar del hecho

En cuanto al tipo de lugar del hecho, para el año 2020, aproximadamente el 50.3% de los hechos de violencia contra la población LGBTI ocurrieron en espacio abierto, el 27.1% se ejercieron en el domicilio particular y en un 11.6% ocurrieron en otros establecimientos comerciales no residenciales.

Hechos de violencia contra la población LGTBI a nivel nacional año 2019

Para el año 2019, cuando se realizó el primer informe se registraron 217 casos de violencia contra población LGBTI, sin embargo, en un 97.7% no se obtuvo registros sobre la identidad de género o identidad sexual de víctimas. Solo en un 1.4 % se detalla que las víctimas se identificaron como bisexuales y en un 0.9 % como transexuales.

Casos de violencia contra población LGBTI, desagregado por identidad de género, identidad sexual o expresión de género de víctimas, según sexo. Año 2019				
Identidad	Bisexual	Sin registro	Transexual	Total
Femenino	0	51	0	51
Masculino	3	157	2	162
N/D	0	4	0	4
Total	3	212	2	217

Fuente: Informe Hechos de violencia contra las mujeres 2019 MJSP

El informe detalla que la población LGBTI víctima de violencia, fue remitida a la Fiscalía, a través de alguna de las instituciones que forman parte del Sector Justicia. Para el año 2019, ingresaron a sede fiscal, a través de la PNC, el 56.7 % y a través de FGR el 34.1 %, el resto, un 9.2 % de denuncias, fueron derivadas de otras instituciones del Sector Justicia, Sector Salud y por personas particulares.

Violencia por tipo de delito y lugar donde sucedió el hecho.

En 97.7% de los casos correspondientes al año 2019, no se tiene detalle del tipo de delito. Sin embargo, del total de casos en un 29.5 % fueron amenazas, y 5.5 % fueron homicidios. Para 2019, en los delitos contra la población LGTBI+, se observa que, del total de los 217 hechos de violencia registrados, 48 imputados fueron procesados. Los resultados definitivos demuestran que en un 52.1 % fueron absueltos o sobreseídos y en un 20.8% fueron condenados.

Impacto violencia LGBTI - Discriminación y/o violencia ejercida por agentes de seguridad

En una investigación realizada por ORMUSA sobre violencia contra la población LGBTI, entre junio de 2019 a febrero de 2022 se detalla que, en ese período, El 46.7% reportó no haber sufrido de ningún tipo de agresiones, sin embargo, en este caso las agresiones verbales representaron el mayor porcentaje con 17.0%; 16.4% han sido interrogadas sin motivo aparente y 8.5% la detención arbitraria. Desagregado por identidad de género, 32.8% de los hombres, el 80% de los hombres trans, el 54.1% de las mujeres, 95.8% de las mujeres trans y el 27.8% de las otras identidades expresan haber experimentado algún tipo de violencia y/o discriminación por parte de los agentes de seguridad pública o privada. Estos hechos de violencia han sido ejercidos mayoritariamente por la PNC 54.1%, seguidos de la Fuerza Armada en un 25.7%, vigilancia privada 10.8% y agentes municipales en un 9.5%⁴²

Discriminación y/o violencia ejercida por agentes de seguridad. El Salvador, 2022	
Tipo de agresiones	Total
Ninguna	46.7%
Agresión verbal	17.0%
Interrogatorio sin motivo aparente	16.4%
Detención arbitraria	8.5%
Agresión sexual	3.6%
Agresión física	3.6%
Otras	2.4%
Subirlo a un vehículo de la institución (patrulla, camión, pick up, otro).	1.8%
Fuente: Encuesta sobre impacto de la violencia institucional contra la población LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA. 2022	

Violencia LGBTI por rangos de edad

Según datos de la FGR, las víctimas son mujeres y hombres jóvenes entre los 18 y los 30 años, (48.66%). Aproximadamente el 75% de las víctimas se concentra en las edades entre 18 y 40 años.

Edad de víctimas de delitos cometidos contra la población LGBTIQ+. El Salvador, junio de 2019 a febrero de 2022.	
Rango etario	Porcentaje
0 a 12	0.90%
13 a 17	7.16%
18 a 30	48.66%
31 a 40	25.97%
41 a 50	10.75%
51 a 60	1.79%
61 a 70	0.60%
71 a 80	0.30%
Edad no regist.	3.88%
Total	100.00%

⁴² Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador. ORMUSA, El Salvador 2022.

Fuente: Fuente: (Homicidio y feminicidio). Departamento de Estadísticas- DATI. Según registros de la base de datos de la mesa operativa tripartita a la fecha 25022022.
Fuente: Otros delitos. Departamento de Estadística-DATI. Según registro de la base de datos de SIGAP a la fecha 04032022.

Violencia LGBTI por tipo de arma utilizada

La FGR proporcionó información sobre el arma utilizada únicamente para cometer los delitos relativos a la vida, siendo la que prevalece el arma de fuego (38.1%) seguida de objeto contundente (23.8%)

Arma utilizada. Delitos contra la vida contra la población LGBTIQ+. El Salvador, junio de 2019 a febrero de 2022.			
Arma utilizada en delitos relativos a la vida	Hombre	Mujer	Total
Arma blanca	10.5%	0.0%	9.5%
Arma de fuego	42.1%	0.0%	38.1%
No registrado	10.5%	0.0%	9.5%
Objeto contundente	15.8%	100.0%	23.8%
Otros	21.1%	0.0%	19.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: (Homicidio y feminicidio). Departamento de Estadísticas- DATI. Según registros de la base de datos de la mesa operativa tripartita a la fecha 25022022

Ocupación de víctimas. Delitos cometidos contra población LGBTIQ+ El Salvador, junio de 2019 a febrero de 2022				
Ocupación	Hombre	Mujer	No registrado	Total
Comerciante	2	0	0	2
Empleado	3	0	0	3
Estilista	1	0	0	1
No determinado	9	1	0	10
Oficios domésticos	-	1	0	1
Prostituta	1	0	0	1
Vendedor ambulante	2	0	0	2
Vigilante	1	0	0	1
Sin dato	181	131	2	314
Total	200	133	2	335

Fuente: (Homicidio y feminicidio). Departamento de Estadísticas- DATI. Según registros de la base de datos de la mesa operativa tripartita a la fecha 25022022.
Fuente: Otros delitos. Departamento de Estadística-DATI. Según registro de la base de datos de SIGAP a la fecha 04032022.

Los registros administrativos de la FGR dan cuenta de alrededor de 335 víctimas de las que se obtuvo algún dato sobre la violencia, sin embargo, no cuentan con información consistente sobre la relación entre las víctimas y sus agresores, tampoco hay datos robustos sobre la ocupación de

las víctimas, lo que dificulta la caracterización del tipo de violencia que enfrenta la población LGBTI y por consiguiente su adecuado abordaje. Señala la investigación.

Violencia contra la población LGBTI- monitoreo de medios

De acuerdo al monitoreo de medios de prensa escrita y digital realizado por ORMUSA, en el 2022, no se publicaron casos de homicidios de población LGTBI, se constata el suicidio de una mujer trans, que según la nota periodística se quitó la vida por motivos de discriminación. Muchas veces la información de los medios es mínima, como en este caso donde no se publicó el nombre completo de la víctima.

“Mujer transgénero “se quitó la vida por discriminación y falta de apoyo de su familia”, así lo confirmó la asociación Colectivo LGBT+ “Perlas de Oriente”, Conchagua, La Unión. El reporte de la fallecida permanece en bajo perfil, sin embargo, algunas de sus conocidas se refirieron a ella por su apellido, Anzora; pero era conocida como “Chocolatito”. (Contrapunto, Domingo 25 de septiembre 2022)⁴³.

Tuve que salir de la escuela por discriminación”. Britany Castillo, mujer trans, afirma que, desde los 14 años, la discriminación y el estigma que enfrentó por su identidad y expresión de género la forzó a abandonar el sistema público de educación. La Prensa Gráfica Lunes 5, diciembre 2022, pág.28

Uno de los crímenes más recientes fue el de Alexa Landaverde, mujer trans de 22 años, quien el 10 de diciembre de 2021 salió de su casa en Quezaltepeque, a las 5 de la mañana, según familiares en compañía de su pareja, pero ya no volvió. Fue hasta el 28 de enero de 2022, que se encontraron restos humanos dentro de un pozo y que al parecer eran de Alexa.

La nota señala que fueron encontradas osamentas dentro de un pozo seco en un predio baldío en el cantón Zapotitán, municipio de Ciudad Arce, lo que demuestra la crueldad con la que Alexa pudo ser asesinada

El Documento Único de Identidad que Alexa portaba está a nombre de Gerardo Alexander Landaverde, debido que en el país no cuenta con una Ley de Identidad que les permita cambiar su nombre en consonancia con género femenino. [Autoridades localizan cadáver dentro de un pozo, se presume se trata de mujer trans desaparecida - Noticias de El Salvador](#)

En el monitoreo realizado por ORMUSA, en el 2022 sobre violencia contra población LGBTI, se cuentan alrededor de 4 casos sobre detenciones y privación de libertad de personas

Autoridades localizan cadáver dentro de un pozo, se presume se trata de mujer trans desaparecida

Familiares dijeron que están a la espera de la confirmación por parte de las autoridades correspondientes. Por el caso una persona ha sido capturada.

Por Lisette Lemus | Ene 28, 2022 - 12:41



⁴³ <https://www.contrapunto.com.sv/mujer-trans-se-quito-la-vida-por-discriminacion/>

LGBTI, en el marco del Régimen de Excepción, que se detalla a continuación, según nota de medios.

Nombre	Móvil
<p>Abel Moya</p>	<p>Denuncian abusos a identidad trans</p> <p>La organización Cultura Trans denunció el arresto de su representante transexual, Abel Moya. Con Amate compartieron el supuesto de que el procedimiento era arbitrario, al referirse a la detención que documentaron a las 1:45 PM, mientras “lo bajaron de la ruta 4 por la parada de la garita en Ciudad Delgado”. Sin embargo, Moya fue liberado en las próximas horas, sin que se le comprobara la comisión de ningún delito.</p> <p>https://www.contrapunto.com.sv/mas-de-21-mil-detenedos-denuncian-abusos-a-identidad-trans/</p>
<p>Dayana Alegría y Kendra Galdámez</p>	<p>Denuncian abusos a identidad trans</p> <p>Hasta el 26 de abril, la PNC confirmó la detención de 2 mujeres transexuales. sus nombres sociales fueron identificados como “alias”; mientras que, además, divulgó sus nombres completos. Ambas mujeres se les acusó de formar parte de una pandilla.</p> <p>https://www.contrapunto.com.sv/mas-de-21-mil-detenedos-denuncian-abusos-a-identidad-trans/</p>
<p>Keiry Mena</p>	<p>Denuncian detenciones arbitrarias de veterana de guerra y mujer trans por régimen de excepción</p> <p>Keiry Mena, mujer trans, fue detenida. Los agentes policiales llegaron sin presentar ninguna orden de captura. Es acusada de extorsión. Keiry es reconocida por su trabajo como estilista y rescatista de animales.</p> <p>https://revistalabrujula.com/2022/05/12/denuncian-detenciones-arbitrarias-de-veterana-de-guerra-y-mujer-trans-por-regimen-de-excepcion/</p> <p>https://www.contrapunto.com.sv/detienen-a-keiry-90-de-personas-trans-es-discriminada-en-prision/</p>

Reflexiones finales

El Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos, el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales han calificado la orientación sexual como una de las categorías de discriminación prohibida consideradas en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la “Declaración sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”, reafirmando el “principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.” (Sentencia Caso Atala Rio y niñas vs. Chile, 2012).⁴⁴

El Salvador, como Estado suscriptor de diversos tratados internacionales de derechos humanos, debe adoptar medidas que contribuyan a evitar cualquier forma de discriminación de las personas, partiendo del principio constitucional de igualdad ante la ley consagrado en el art. 3 y demás leyes secundarias como LEIV que prohíbe toda forma de discriminación contra las mujeres incluyendo la ejercida por identidad sexual (art. 5). Asimismo, la LIE que prohíbe “la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres [...] basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole (art. 6 N. 3)”.⁴⁵

La CIDH reitera que los Estados no disponen de estadísticas confiables que reflejen la verdadera dimensión de la discriminación sufrida por las personas LGBTI en el continente americano, lo que invisibiliza sus necesidades y facilita la subsistencia de estereotipos y prejuicios que contribuyen a perpetuar una situación histórica de estigma y exclusión. En efecto, la CIDH resalta que la ausencia de datos y, consecuentemente, la invisibilidad de la situación, resultan en que no existan políticas públicas adecuadas, o bien sea muy difícil la toma de decisiones políticas destinadas a enfrentar el problema estructural de la discriminación contra las personas LGBTI en el continente americano.

Dichos datos, además, deben estar lo más desagregados posible, de forma tal que se pueda determinar cuándo las violaciones son resultado de la intersección de discriminación motivada por la orientación sexual, identidad o expresión de género y diversidad corporal

⁴⁴ Informe Anual Hechos de violencia contra las mujeres El Salvador 2020. SNDVCM/MJSP.

⁴⁵ Idem

con otros motivos de discriminación tales como raza, etnia, discapacidad, edad, nacionalidad y situación socioeconómica de las víctimas, entre otros factores.⁴⁶

Conclusiones

- El Estado salvadoreño debe crear mecanismos especiales para recoger datos estadísticos sobre los hechos de violencia cometidos en contra de la población LGBTI. En 2019 y 2020, esta información se publicó como un apartado dentro de los informes sobre hechos de violencia contra las mujeres, aunque el último de estos en ser publicado, correspondiente al año 2021, no incluye información al respecto.
- Si bien las situaciones de discriminación que enfrentan ambas sectores poblacionales surgen de patrones culturales propios de una sociedad patriarcal, y en ocasiones llegan a cruzarse entre sí, las experiencias y condiciones de vida de la población LGBTI deben analizarse partiendo de sus características particulares, especialmente cuando se trata de poblaciones que se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad, como las personas trans. De igual manera, esta acción debe acompañarse de la mejora en las capacidades de la Fiscalía General de la República y la Corte Suprema de Justicia para investigar y sancionar, respectivamente, los crímenes de odio cometidos en contra de la población LGBTI.

Recomendaciones

- Es preciso que la Fiscalía General de la República fortalezca las capacidades para registrar adecuadamente los crímenes de odio cometidos en contra de la población LGBTI a nivel nacional. Esta acción debe pasar por la capacitación y sensibilización en la temática dirigida al personal fiscal. Si bien en la actualidad la institución cuenta con la Dirección nacional de la mujer, niñez, adolescencia, LGBTI y grupos vulnerables, los datos relativos a la identidad de género y orientación sexual no son registrados en la mayor parte de los hechos de violencia contra la población LGBTI, dificultando el diseño de políticas públicas que permitan atender la problemática adecuadamente.
- Jueces y juezas de la Corte Suprema de Justicia deben ser capacitados y sensibilizados en esta materia para que, cuando sea necesario, puedan calificar los hechos de violencia como delitos motivados por odio, aplicando las leyes penales correspondientes.

⁴⁶ Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH. 2018 cidh.org.

- A las personas de cuerpos de seguridad local y nacional, debe garantizar trato digno y respetuoso a las personas LGBTI en los casos de revisiones de rutina, patrullajes y prevención del delito.
- Realizar campañas de concientización a nivel general en la población, con el propósito de reconocer los derechos de las personas LGBTIQ y en particular con las autoridades que ejercen mayor poder en las instituciones del estado.⁴⁷
- Al ministerio de educación, velar por la garantía del derecho a la educación integral con enfoque de derechos humanos y equidad de género.
- Garantizar la eficacia del proceso de registro, denuncia, investigación y reparación de las personas víctimas de actos de violencia.

Bibliografía

- CIDH. s.f. Conceptos básicos. LGBTI Violencia. <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- CIDH. 2019. Observaciones preliminares de su visita in loco a El Salvador, CIDH. <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/335.asp>
- Departamento de Justicia de los Estados Unidos de América. (s.f.). Aprenda más sobre los delitos de odio. Disponible en: <https://www.justice.gov/hatecrimes-espanol/aprenda-mas-sobre-los-delitos-de-odio/chart>
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2019). *Informe semestral Hechos de Violencia Contra las Mujeres en El Salvador Enero – junio 2019*. San Salvador, El Salvador: MJSP.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2020). *Informe Anual Hechos de Violencia Contra las Mujeres El Salvador 2019*. San Salvador, El Salvador: MJSP.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2021). *Informe Anual Hechos de Violencia Contra las Mujeres El Salvador 2020*. San Salvador, El Salvador: MJSP.
- ORMUSA. (2022). *Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador*. San Salvador: ORMUSA.
- ORMUSA 2021. Medios de vida de las personas LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/lgbtiq-el-salvador/>

⁴⁷ Estudio de casos que evidencian la discriminación y violencia contra la población LGBTI en El Salvador. Enero 2022
Coordinación COMCAVIS TRANS

IV. Exclusión laboral de personas LGBTI

Convenios internacionales y leyes nacionales, prohíben cualquier tipo de discriminación basada en orientación sexual e identidad de género, pero las prácticas de exclusión continúan activas, vulnerando los derechos de las personas LGBTI en todos sus ámbitos, limitando las oportunidades dentro del mercado laboral, provocando un impacto negativo en su autonomía económica y bienestar.

El Artículo 3 de la Constitución de la República, establece que "Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión". El Decreto Ejecutivo 56, establece "Prohíbese en la Administración Pública toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual" (Ministerio de Trabajo, 2018. Manual Práctico para la Asistencia a Personas de la Población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGTBI).

De igual forma, agrega el anterior Manual del Ministerio de Trabajo: El artículo 29 del Código de Trabajo indica: "Son obligaciones de los patronos: Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra "; el artículo 30 del mismo Código refiere: "Se prohíbe a los patronos: Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador".

El Artículo 1 literal a) del Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, que regula: "A efectos de este convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". (Ministerio de Trabajo, 2018. Manual Práctico para la Asistencia a Personas de la Población Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual (LGTBI).

"Negarnos el derecho a trabajar representa uno de los más grandes estigmas. Hace poco envié mi currículum al aeropuerto de El Salvador, cuando llegué al lugar, me indicaron que podía entrar, pero mi apariencia física no correspondía al nombre (de acuerdo al documento de identidad), por lo tanto, expresaron que lo sentían, pero no podía continuar" testimonio de una mujer trans, residente de La Paz.

Esta historia se repite una y otra vez en situaciones similares. Esto evidencia la carencia de oportunidades laborales⁰⁰ para los grupos vulnerables que tienen una identidad de género y orientación sexual distinta a la heteronormativa.

De acuerdo a Michael Warner, la heteronormatividad es el conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano⁴⁸. Por tanto, prioriza la imposición de la heterosexualidad como única expresión de la sexualidad válida, sin contemplar la existencia de la diversidad sexual, promoviendo la discriminación hacia personas no heterosexuales, bloqueándoles libertades, oportunidades y derechos.

Instancias internacionales, como ONU Mujeres, reiteran que la equidad sexual y de género es un derecho y también un buen negocio para los sectores de la economía; cuando se apuesta por la diversidad en general, y se promueve el respeto y garantía de los derechos de las mujeres, las empresas se posicionan en el mercado, maximizan su rentabilidad, mejoran el clima laboral, fortalecen las prácticas de control interno y contribuyen a romper ciclos de pobreza⁴⁹.

La misma premisa aplica cuando se hable de ambientes laborales inclusivos de personas LGBTI, lo cual se traduce al aumento de productividad, proyecta una imagen inclusiva de las empresas e instituciones, tiene mayores oportunidades de acceso a un grupo más numeroso de candidaturas y contribuye a mejorar la economía de los cuerpos disidentes del modelo binario de mujer y hombre.

En el país, algunas empresas brindan oportunidades a la población LGBTI, sin embargo, esta iniciativa no garantiza que dentro del ambiente laboral no sufran de discriminación, afectando su derecho al empleo, atentando a su integridad y dignidad.

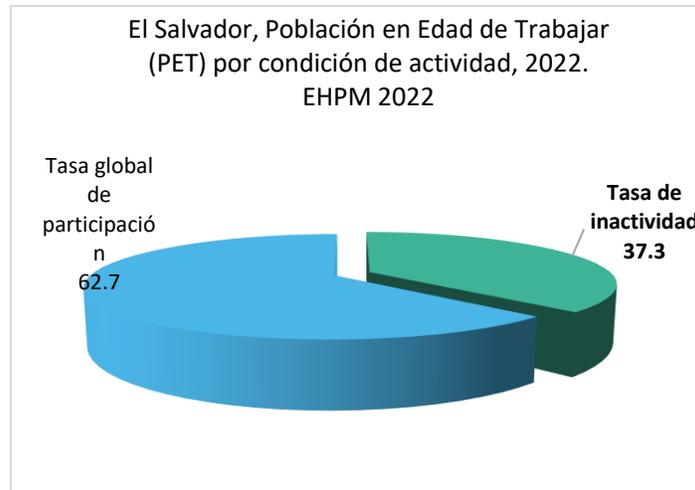
Realidad del mercado laboral en El Salvador

La Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) en el año 2022, realizada por el Banco Central de Reserva (BCR), obtuvo que en El Salvador la Población en Edad de Trabajar (PET) representó el 75.5%. Es decir, que 75 por cada 100 personas están aptas para incorporarse a las actividades productivas⁵⁰.

⁴⁸ Wences-Acevedo, Rosalio; Heteronormatividad y matrimonio entre personas del mismo sexo., de <https://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/22.pdf>

⁴⁹ ONU MUJERES, LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO. Enlace: <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/10-2/RUTA%20sector%20privado.pdf>

⁵⁰ Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) , 2022 enlace: <https://www.bcr.gov.sv/documental/Inicio/vista/0c0aa5ade233aa9a7345923e9329407a.pdf>



Fuente: Gráfico elaboración propia con datos del informe de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, 2022

De acuerdo a la tasa global de participación, que establece la relación entre la Población Económicamente Activa (PEA) y el número de personas que integran el PET, indica que aproximadamente hay 62 personas ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo, por cada 100 personas en edad de trabajar.

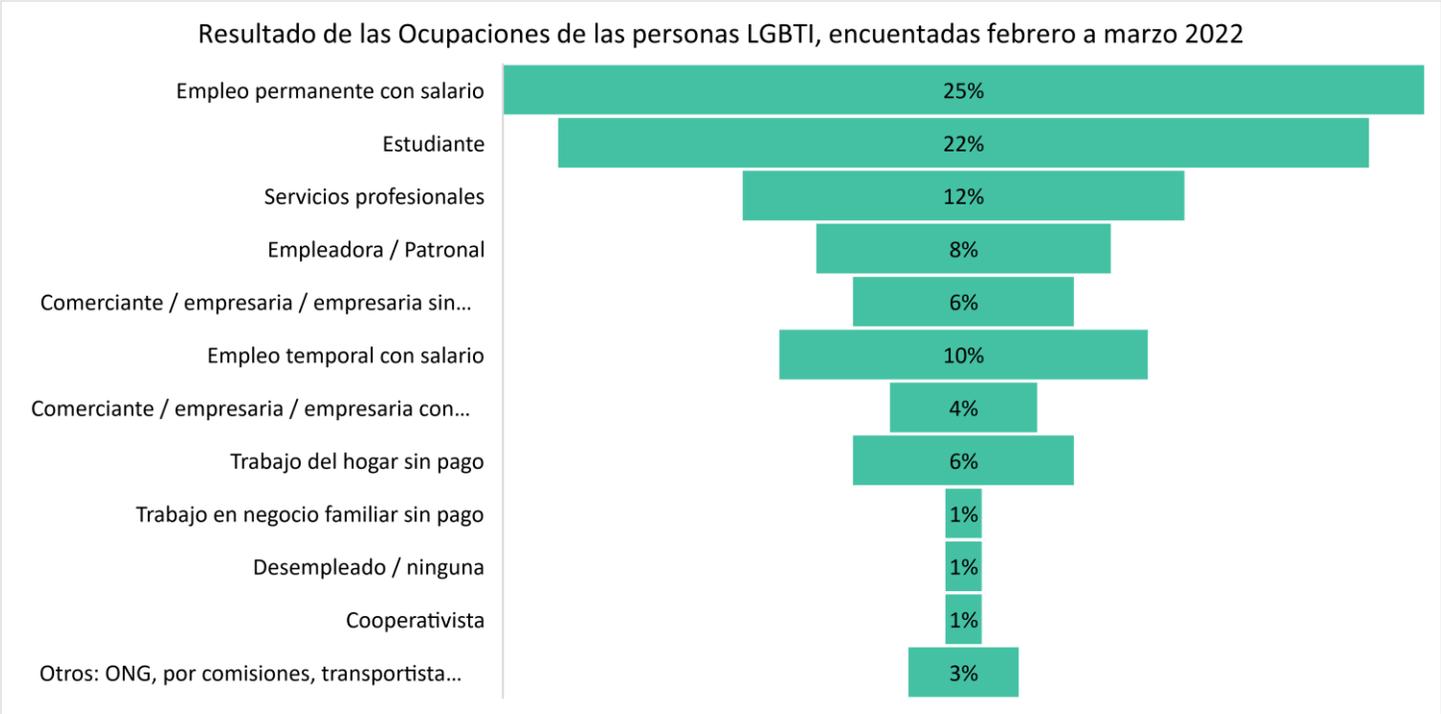
Los datos de la EHPM se desagregan de forma binaria: mujer y hombre, por tanto, el Estado salvadoreño invisibiliza a las personas por su identidad de género y orientación sexual, sin embargo, las organizaciones defensoras de los derechos de personas LGBTI realizan esfuerzos por denunciar la exclusión y violencia laboral de este sector.

Ocupaciones de las personas LGBTI en El Salvador

En el resultado de la investigación realizada por ORMUSA, titulada: Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador, en marzo de 2022, evidencia que quienes más cuentan con empleo permanente son los hombres cis (32.4%) y hombres trans (30.8%) en cambio las mujeres cis (17.5%) y mujeres trans (12.5%)⁵¹.

⁵¹ Impacto Violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador – Observatorio Nuestra mirada. Enlace: <https://nuestramirada.lgbt/impacto-violencia-lgbti/>

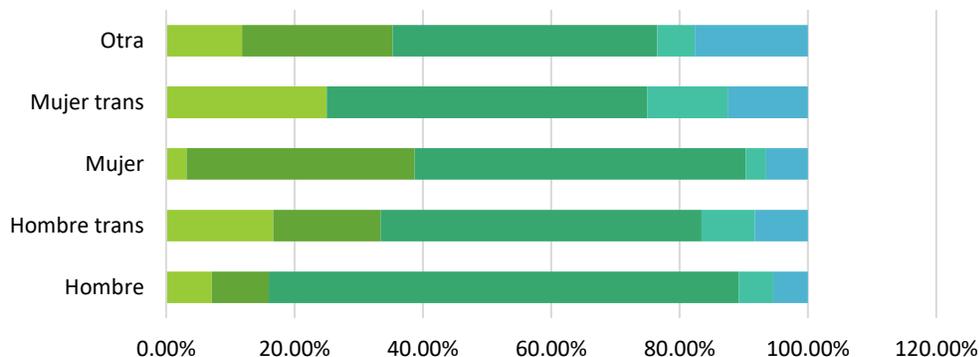
De acuerdo a los resultados de esta encuesta, el 65.3% de las personas se dedican a una actividad remunerada; el 16.1% a más de una actividad remunerada o no remunerada; el 12.9% únicamente estudia; el 4% realiza solamente actividades familiares no remuneradas y el 1.6% se encuentra empleada o desempleada. No obstante, los resultados corresponden únicamente a la muestra de la encuesta, considerando los altos niveles de desempleo y sub empleo que caracteriza el mercado laboral salvadoreño.



Fuente: Gráfico elaboración propia con datos del informe Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador, ORMUSA, febrero a marzo 2022

Con respecto a los ingresos, el 5.40% de hombres; 8.30% hombres trans; 6.50% de mujeres; 12.50% de mujeres trans, no tienen ningún ingreso.

Rangos salariales de personas LGBTI en El Salvador, febrero a marzo 2022



	Hombre	Hombre trans	Mujer	Mujer trans	Otra
■ \$117.13 a \$234.26	7.10%	16.70%	3.20%	25.00%	11.80%
■ \$34.05 a menos de \$117.13	8.90%	16.70%	35.50%	0.00%	23.50%
■ más de \$234.26	73.20%	50.00%	51.60%	50.00%	41.20%
■ menos de \$34.05	5.40%	8.30%	3.20%	12.50%	5.90%
■ Ninguno	5.40%	8.30%	6.50%	12.50%	17.60%

Fuente: Gráfico elaboración propia con datos del informe Impacto de la violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador, ORMUSA, febrero a marzo 2022

En conclusión, de acuerdo al informe, aproximadamente 6 de cada 10 personas encuestadas tienen un ingreso que supera la canasta básica alimentaria ampliada rural. No obstante, 3 de cada 10 obtienen un ingreso menor a dicha canasta básica y 1 de cada 10 no percibe un ingreso propio⁵².

Mientras que el 73.2% de hombres; 50.0% hombres; 51.6% mujeres; 50.00% mujeres trans tienen un ingreso mayor a la canasta básica alimentaria ampliada rural.

Es importante destacar que el 14.6% de la población LGBTI que participó en el estudio, en al menos una ocasión se les violentó la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso por la discriminación a su orientación sexual e identidad de género.

Violaciones hacia población LGBTI en el mercado laboral

La homofobia, bifobia, transfobia u otras formas de LGTBIfobia, representa el odio o aversión hacia las personas que pertenecen al colectivo LGBTI y se manifiesta a partir de diferentes grados de violencia, en todos los ámbitos.

En el ámbito laboral, se evidencian con agresiones, acoso, maltrato, burlas, trato desconsiderado u ofensivo, negándoles a que se desenvuelvan en un ambiente que refleje

⁵² Ídem

el debido respeto a su condición humana, libre de amenazas de orden físico y moral, así como de circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas asignadas.

Para conocer el panorama de violencia laboral que denuncia la población LGBTI y los esfuerzos que estas organizaciones realizan para contrarrestar tal situación, se recogen testimonios de cuatro organizaciones no gubernamentales: Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador, AMATE, DIKÉ – LGBTI y Asociación Aspídh Arcoiris Trans (ASPIDH).

En diversas entidades gubernamentales se desenvuelven laboralmente personas de la población, sin embargo, a pesar de la oportunidad de desarrollo profesional que se les brinda, no garantiza que se les brinden un trato digno. Tal es el caso de “una mujer trans que sufrió acoso laboral en una institución gubernamental en razón de su identidad de expresión de género; ella realizó una denuncia a la Fiscalía General de la República (FGR) por expresiones de violencia hacia la mujer, y se tuvo una resolución favorable. Al compañero de trabajo que la acosaba le impusieron medidas de restricción para que se le acercara, explicó Fátima Ortiz asesora legal de ASPIDH⁵³.

También, ocurrió un caso de maltrato laboral en una “Clínica Vicits, de San Miguel, donde el promotor, un chico gay que pertenece a un colectivo reconocido en Oriente, estaba haciendo su trabajo y la persona que estaba delegada tiene un problema de homofobia, y realizaba comentarios despectivos hacia la población LGBTI, incluso atribuía las enfermedades de los pacientes a su orientación sexual o identidad de género. El promotor denunció y se le apoyó con la solicitud del traslado por discriminación laboral, debido a que su salud mental estaba al borde de colapsar por la misma situación”, afirmó Jenifer Fernández, especialista en protección antiviolencia e incidencia política de DIKÉ⁵⁴.

En estas dos situaciones se logró una resolución favorable para las víctimas, pero no en todos los casos ocurre de esa manera dentro del sector público. Hay personas LGBTI que, pese a sentirse incómodas dentro de su lugar de trabajo, deciden continuar en el mismo lugar, debido a la falta de oportunidades.

Jenifer Hernández narró que “en el Hospital San Juan de Dios, en Santa Ana, una chica lesbiana y un chico gay, fueron discriminados dentro de su trabajo, al grado de molestarlos por utilizar pulseras, usar algún accesorio que no fuera acorde a la heteronormatividad, por ejemplo: el chico quería usar un gafete rosa o algo un más femenino, y le indicaban que no le correspondía usar ese color. En el caso de la lesbiana, por el hecho de haber intentado tener un acercamiento o una relación con una chica que era de otra Unidad, se le sancionó

⁵³ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, a Fátima Ortiz asesora legal de ASPIDH, abril 2023.

⁵⁴ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, a Jenifer Fernández Especialista en protección antiviolencia e incidencia política de DIKÉ, abril 2023.

debido a que no se permitía dentro del reglamento, sin embargo, al verificarlo no decía nada con respecto al tema”⁵⁵.

Sector privado:

- Industrias manufactureras

La industria manufacturera en el país continúa siendo una de las actividades económicas de mayor peso en el tema laboral, dentro del sector se encuentran laborando personas LGBTI, que han recibido atención o protección en algunos casos, en particular las mujeres trans debido a que sufren más de discriminación. Desde noviembre a la fecha, el sector textil es afectado por la baja demanda, lo que lleva a menos pedidos a las fábricas y hay recortes de personal; se han hecho aproximadamente entre 6 mil o 7 mil despidos en distintas maquilas; las fábricas despiden a las mujeres y a las personas diversas, a estas les cuesta entrar en el mercado de trabajo.

Según FEASIES, en el último año han registrado un aumento de casos en el sector textil, uno de los rubros que atienden desde el centro de atención legal de la federación sindical. Uno de los casos de violencia laboral del sector textil ocurrió en una empresa ubicada en la Zona Franca de San Bartolo, en la cual, desde hace un año, la Gerencia de Recursos Humanos emite sanciones o amonestaciones a todas aquellas personas que usen o utilicen una prenda que no tenga que ver con su sexo biológico. Esto significa que las personas que se encuentran en una transición de la identidad trans, están recibiendo muchas amonestaciones por escrito que son anexadas a sus expedientes; incluso el personal de recursos humanos se encarga de colocar notas adhesivas en sus máquinas con versículos bíblicos que hablan sobre la identidad; una mujer trans renunció debido al hostigamiento, indicó Roberto Saldaña, coordinador de áreas de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)⁵⁶. Este hecho fue trasladado a la Fair Labor Assosiation (FLA) donde fue ganado el caso y se ordenó el reinstalo, pero la trabajadora ya no quiso regresar al trabajo debido al acoso.

La Fair Labor Assosiation (FLA) es una instancia internacional donde se federan las marcas de la industria de la ropa; la mayoría de marcas reconocidas tienen Códigos de Conducta que deben ser cumplidos por los proveedores que confeccionan los productos. En tal sentido, FEASIES interpuso una queja porque la empresa ha violado el Código de Conducta de la Fair Labor Assosiation (FLA) precisamente por esa decisión de la Gerencia de Recursos Humanos y mandos medios como Supervisores, donde ya se está investigando

⁵⁵ Ídem

⁵⁶ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, a Roberto Saldaña, coordinador de áreas y gestión internacional de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), abril 2023.

la queja. Afirman que estaban descontando el séptimo, es decir un día de salario a las mujeres trans, por maquillarse.

En la queja se argumenta que “la empresa genera LGTBIfobia y discriminación por identidad de género no binaria en el sentido que las personas trabajadoras diversas en su mayoría mujeres trans no se les permite vestirse de acuerdo a su expresión de género o como ellas se identifican sino que eso se mandata desde la gerencia y se han realizado amonestaciones porque no se viste como "hombres heterosexuales", se les dice que se vistan adecuadamente según lo mandata la sociedad cayendo en una grave situación de discriminación por identidad u expresión de género no heteronormada, se les prohíbe maquillarse o utilizar aretes o accesorios similares al grado de amonestarles o desesperarles para que renuncien, de igual forma despedirles por lo antes señalado, hay personas que poco hablan del tema por temor a su estabilidad laboral o represalias disciplinarias. Se aclara que para la empresa estos aspectos de vestimenta y accesorios si son permitidos para las mujeres cisgénero o heterosexuales”.

Otra maquila donde FEASIES conoció otro hecho de violencia, está ubicada en la Zona Franca American Park, en Santa Ana. “La fábrica tiene dos turnos, uno de día y el otro en noche; en el último turno, supervisores metieron al baño a una compañera lesbiana y la desnudaron, bajo el argumento que su expresión de género era un poco masculina y querían verificar si tenía pene”, según Roberto Saldaña⁵⁷.

La víctima comunicó el hecho al sindicato y este activó las rutas de protección para la persona agraviada; presentó una queja ante el área de Recursos Humanos de la maquila y esta despidió a las personas que generaron la agresión. En este momento, el consorcio (ORMUSA, FEASIES, AMATE), está buscando medidas de protección para la víctima. Era urgente el despido de los agresores, pero también la protección de la víctima y especialmente, se está viendo como la empresa actuará frente a futuras agresiones porque es una situación bien fuerte que el supervisor instruyera que desnudaran a la trabajadora a la fuerza. Un hecho destacable es el que el sindicato ha sido formado por la escuela de derechos laborales LGBTBI que coordina el consorcio FEASIES, AMATE, ORMUSA.

Industria de restaurantes

A través de una denuncia que han interpuesto la víctima a la organización de DIKÉ, se ha brindado acompañamiento en el caso de un restaurante donde se cometieron acciones discriminativas contra la identidad de género y orientación sexual, sin embargo, la empresa al final despidió a la persona afectada, justificando un recorte de personal.

La especialista en protección antiviolencia e incidencia política, afirmó que “se tuvo conocimiento de un chico que vestía como mujer (no se identificó como mujer trans), trabajaba para una empresa bastante reconocida que tiene bastante locales donde venden

⁵⁷ Ídem

crepas, el hecho es que unos compañeros de trabajo se dieron cuenta e hicieron el comentario al Departamento de Recursos Humanos, y a los días lo liquidaron, aludiendo que harían un recorte de planilla. Se le explicó a la víctima que lo único que se podía hacer era sentar un precedente legal, y de alguna manera poder tocar el tema de discriminación, pero esta persona ya no quiso seguir con el proceso⁵⁸. En este hecho, es de tomar en cuenta, que la víctima acudía al trabajo vestido como hombre.

Para las mujeres trans es difícil encontrar un empleo formen en el que tengan contacto con servicio al cliente “es decir, por ejemplo, en un restaurante sabemos que no va a ser contratada por el tema de que los clientes se pueden quejar a raíz de la discriminación⁵⁹,” detalló Camila Portillo consultora de ASPIDH.

- Centros de llamadas o call center

En El Salvador la mayoría de call centers están ubicados en el Área Metropolitana de San Salvador, de acuerdo a la Agencia de Promoción de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA), la industria “genera aproximadamente 30,000 empleos, y representa más de 70 empresas entre locales y extranjeras, ya se encuentran entre los 15 empleadores más grandes del país”⁶⁰.

En opinión de personas trabajadoras, los Call Centers generan oportunidades laborales a la población LGBTI, algunas de ellas desarrollan políticas inclusivas dentro de las cuentas. “En la rama bilingüe, personas LGBTI han aplicado a cargos de coordinadoras de cuentas, jefaturas de negocios y supervisoras de operaciones, declaró un empleado del sector⁶¹.

Asimismo, explicó “que a las mujeres trans se les dice que tienen libertad de vestirse como se sientan cómodas, pero se les prohíbe que anden muy provocativas y que usen plataformas, debido a que ya han ocurrido accidentes, asimismo las tenemos que nombrar de acuerdo al género con el que la persona trans se identifique. El año pasado se intentó crear un comité de diversidad para tratar temas de interés de los distintos grupos vulnerables como población LGBTI y con discapacidad. Si alguna persona de la empresa realiza algún acto de discriminación este debe ser sancionada⁶²”.

No obstante, esa premisa de inclusión está de ser una norma para los call center o centro de llamadas. Adicionalmente, en ocasiones, las personas LGTBI abandonan el sistema educativo, difícilmente pueden ser bilingües y aplicar a oportunidades laborales como los centros de llamadas.

⁵⁸ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, a Jenifer Fernández Especialista en protección anti violencia e incidencia política de DIKÉ, abril 2023.

⁵⁹ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, Camila Portillo consultora de ASPIDH, abril 2023.

⁶⁰ Datos sobre el sector de Business Process Outsourcing (BPO) y call centers en El Salvador, 2020, Enlace: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/proesa/documents/411392/download>

⁶¹ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, Empleado del sector de call center, abril 2023.

⁶² Idem

Sin embargo, también se conocen casos de discriminación en centros de llamadas. Una consultora de ASPIDH, menciona el caso de un call center donde se limitó a una mujer trans utilizar los baños. “Ella asistía al baño de mujeres por lo cual sus compañeros interpusieron una queja a la persona encargada, y al final le indicaron que definitivamente no podía entrar al baño de mujeres, sino al de hombres; la víctima pidió respeto por su identidad de género, sin embargo, el carné debía tener el nombre de acuerdo al DUI, por tanto, aún falta trabajar en las medidas inclusivas, y en la aprobación de una Ley de Identidad de Género.”⁶³

Sector Informal

Debido a dificultades de acceso y permanencia en el empleo, muchas personas lgtbi se ven forzadas a laborar en el sector informal o en los trabajos más precarios, con mayor riesgo de sufrir violencia. En el caso de las personas LGBTI que trabajan en mercados públicos, se le vulneran sus derechos en particular el de las mujeres trans, pero “es más difícil poder llevar un caso al Ministerio de Trabajo o a los juzgados laborales cuando el sector es informal”, explica Fátima Ortiz, asesora legal de ASPIDH.

Esa organización registró la situación vivida por un hombre trans que trabajaba en el mercado, llegaba a las 3:00 a.m. de la mañana y se retiraba a 7:00 p.m. de la noche, se evidenciaba explotación laboral, aunque le respetaban su expresión de género, no gozaba de salario base, prestaciones o derechos básicos, como el día de descanso, si la persona no llegaba a trabajar no le pagaban. Este es sólo uno de los casos evidenciados de vulneración de derechos laborales dentro del sector informal debido a las diversas irregularidades.

- **Trabajo sexual**

Al tener mayores dificultades al acceso de un empleo digno, es probable que las mujeres trans se dediquen al trabajo sexual. De acuerdo al informe “No muero, me matan 2021” de ASPIDH, el 42.86% de la ocupación de las mujeres trans se dedicaban al trabajo sexual.⁶⁴

“Si a una mujer trans le ofrecen \$10.00 dólares, para ejercer sus servicios, ellas aceptan debido a la necesidad que tiene para pagar la renta o el cuarto donde viven. Entonces si el cliente les ofrece \$10.00 dólares más por un servicio sin protección, ellas lo aceptan porque posiblemente pueda ser el único del cliente que tenga”. El trabajo sexual actualmente se ejerce también de forma virtual, el cual evita los riesgos a los que antes las mujeres trans se exponían como agresiones físicas y sexuales, pero esto no impide a que sufran algún tipo de discriminación, ni violencia.

⁶³ Entrevista realizada por Observatorio Nuestra Mirada, Camila Portillo consultora de ASPIDH, abril 2023.

⁶⁴ ASPIDH- NO MUERO ¡ME MATAN! Enlace <https://aspidhsv.org/>

Conclusiones

Es evidente como la exclusión y discriminación en el ámbito de la educación y empleo, afecta otros derechos de las personas LGTBI, generando un espiral de pobreza y exclusión que puede afectar la calidad de vida y desarrollo personal.

Pese a que los sindicatos son espacios masculinizados, existen buenas prácticas destacables donde personas LGTBI son líderes y líderes que ocupan puestos de toma de decisión. Una de ellas, es coordinada por FEASIES que ha propiciado la creación de un comité de personas trabajadoras LGTBI dentro de la federación sindical. Actualmente al menos 30 personas tienen cargo de dirección. Esta es una buena práctica que debería de ser retomada por los sindicatos en general. Una situación similar ha ocurrido en un ingenio salvadoreño, donde el sindicato incluyó expresamente a la población LGTBI en un convenio colectivo de trabajo.

Las situaciones individuales expuestas en este apartado son experiencias cotidianas a las que se enfrentan muchas personas trabajadoras LGTBI, a quienes se les vulneran sus derechos laborales; por falta de equidad y justicia en el acceso al empleo, muchas se ven forzadas a aceptar condiciones de trabajo injustas o precarias.

Ya sea en el sector maquila, industria o servicios, la falta de políticas institucionales inclusivas sumado a los estigmas y conductas discriminatorias personales, pueden aumentar el riesgo de violencia laboral y agresiones físicas contra las personas LGTBI, de no existir directrices claras para asegurar ambientes laborales inclusivos, respetuosos de los derechos laborales y dignidad de las personas LGTBI.

Es difícil encontrar trabajo para nuestra población

Camila es una mujer trans de 22 años, activista de derechos humanos en el municipio de Zacatecoluca, Camila lamenta que una de las cosas más difíciles para la población LGTBI, es encontrar trabajo ya que, por su orientación diferente a la heteronormativa, son discriminadas. Cuenta que en una ocasión había una oferta de trabajo para laborar en el aeropuerto, ella aplicó, se hizo los exámenes, pero cuando vieron que era trans le dijeron que lo lamentaban, pero que no la podían contratar.

También comentó que sufría discriminación en su comunidad, debido a que su mamá asistía a una iglesia evangélica y le decía que cómo había permitido que su hijo “se hiciera así”, pero ella le decía a su mamá que no hiciera caso, que lo importante era que ella la quisiera y la aceptara como era. Días después de compartir su experiencia, Camila tuvo que emigrar de su municipio, debido a que su ex pareja la había amenazado, sumando una modalidad más a las distintas expresiones que le ha tocado afrontar en distintos espacios.

Recomendaciones

Al Ministerio de trabajo, tener un rol protagónico y claro para asegurar el marco legal de protección de las personas trabajadoras, con énfasis en las personas LGTBI, quienes, debido a su identidad o expresión de género, puede enfrentar mayores niveles de acoso laboral en el trabajo. Por tanto, es necesario que haga cumplir y difunda lineamientos de protección de las personas LGTBI, promueva inspecciones de trabajo, de oficio o derivadas de denuncias por abusos en los centros de trabajo, como un mecanismo de prevención y erradicación de violencia laboral hacia las personas LGTBI.

Crear políticas y leyes desde el Estado, que prohíban expresamente la discriminación por identidad y expresión de género, orientación sexual u otra causa relacionada con la exclusión y vulneración de derechos laborales de la comunidad LGTBI.

Fortalecer estrategias de educación inclusiva para la población LGTBI para mejorar los indicadores educativos de esta población, es vital para propiciar su desarrollo y acceso al empleo.

La Dirección de Género y Diversidad debe coordinar esfuerzos con el Ministerio de Trabajo, para desarrollar y promover medidas afirmativas o de discriminación positiva que contribuya a disminuir las inequidades y brechas que afectan de manera negativa a la población LGBTI.

Impulsar acciones en instancias gubernamentales y sector privado, para promover la importancia de la inclusión laboral y no discriminación por identidad, expresión de género u orientación sexual.

Visibilizar en estudios, censos y Encuestas nacionales, la cantidad de población LGBTI que hay en el país para contar con insumos que faciliten crear estrategias y políticas inclusivas en el mercado laboral.

Crear una plataforma virtual de trabajo para crear vacantes para la población LGBTI, donde se agrupen empresas que tengan políticas inclusivas.

Generar mecanismos adecuados para la capacitación y formación en el empleo de personas LGBTI, y crear base de datos que faciliten la contratación de personal LGBTI capacitadas en distintos rubros económicos distanciándose de oficios sexistas y precarios.

Bibliografía

- Asociación ASPIDH Arcoíris Trans, (2022), NO MUERO ¡ME MATAN!
<https://aspidhsv.org/>
- Ministerio de economía, (2022) Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM),
<https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/0c0aa5ade233aa9a7345923e9329407a.pdf>
- ONU Mujeres Colombia, (2020), La igualdad de género es un derecho y es un buen negocio.
<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Dokumentos/Publicaciones/2020/10-2/RUTA%20sector%20privado.pdf>
- Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador, (2020), Resolución a Solicitud de respuesta número 13-OIR-PROESA-2020.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/proesa/documents/411392/download>
- Organización Internacional del Trabajo, (2021), ¿Qué es el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)? https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_832601/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo, (2022), Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- ORMUSA, (2022), Comercio, servicios e industria manufacturera, continúan siendo actividades de mayor peso en la economía del país, según informe del ISSS enero a diciembre de 2022. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/comercio-servicios-e-industria-manufacturera-continuan-siendo-actividades-de-mayor-peso-en-la-economia-del-pais-segun-informe-del-iss-enero-a-diciembre-de-2022/>
- ORMUSA, (2022), Impacto Violencia institucional en el acceso a servicios y a justicia para la población LGBTIQ+ en El Salvador. <https://nuestramirada.lgbt/impacto-violencia-lgbti/>
- Entrevistas
- Comunicación personal a empleado de calle center. Abril 2023.
- Fernández, Jenifer. Abril 2023. Comunicación Personal. Especialista en protección antiviolencia e incidencia política. DIKÉ.

- Ortiz, Fátima. Abril 2023. Comunicación personal. Asesora Legal. ASPIDH.
- Portillo, Camila. Abril 2023. Comunicación personal. Consultora. ASPIDH.
- Saldaña, Roberto. Abril 2023. Comunicación Personal. Coordinador de áreas

