



NUESTRA MIRADA

Observatorio de Derechos Humanos de las personas LGBTI

Informe Anual LGTBI 2024

Desigualdades y **exclusión** en el acceso al empleo y al desarrollo.



Con el apoyo de:



Aprobación final
Jeannette Urquilla

Coordinación y edición
Vilma Vaquerano

Redacción
Guadalupe Rodríguez
Cristina Chavarría

Portada
Oswaldo Hernández

Diseño
Alejandra Hernández
Oswaldo Hernández

ORMUSA
San Salvador, El Salvador, Centroamérica, junio 2025.

El Observatorio Nuestra Mirada LGBTI cuenta con el apoyo de ACPP, Ayuntamiento de Victoria Gasteiz, CIR - BMZ, ACCD, SUDS y Calala, Su contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA, CONCAVIS, AMATE y FEASIES.

INDICE

Introducción.....	1
Marco legal nacional e internacional relativo al derecho al empleo.....	2
Metodología.....	5
Justificación y objetivos.....	6
Características demográficas.....	6
Orientación sexual, identidad y expresión de género.....	7
Edad de las personas encuestadas.....	7
Departamento de residencia.....	8
Nivel educativo.....	10
Situación laboral.....	12
Razón del desempleo.....	16
Fuente principal de ingresos.....	18
Ingreso mensual.....	19
Frecuencia de alimentación diaria.....	20
Búsqueda de empleo.....	20
Personas LGBTIQ+ que trabajan por cuenta propia.....	22
Hallazgos generales sobre la situación laboral de las personas LGBTI.....	23
Personas LGBTIQ+ empleadas.....	28
Tipos de vulneración enfrentados en el lugar de trabajo.....	32
Denuncia de vulneraciones laborales.....	34
Análisis y hallazgos a partir de los grupos focales.....	40
Recomendaciones surgidas desde las personas participantes.....	46
A manera de síntesis.....	49
Recomendaciones.....	50

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo, consagrado tanto en la Constitución de la República de El Salvador como en diversos tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado salvadoreño, establece que toda persona tiene el derecho a acceder a un empleo digno, en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. En este marco, el presente informe elaborado por el Observatorio de Derechos Humanos de Personas LGBTI Nuestra Mirada busca visibilizar las barreras estructurales y sociales que limitan el ejercicio del derecho al empleo y la obtención de ingresos de las personas LGBTIQ+ en El Salvador.

Este estudio parte del enfoque de derechos humanos, con especial énfasis en el principio de igualdad y no discriminación, reconociendo que la orientación sexual, la identidad y expresión de género no deben constituir motivos de exclusión en el ámbito laboral. Bajo esta premisa, el informe aporta evidencia que pueda ser utilizada como base para el diseño de políticas públicas que promuevan entornos laborales inclusivos y seguros para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

El objetivo general de este estudio es visibilizar las condiciones laborales que enfrentan las personas LGBTIQ+ y analizar las formas en que el estigma y la discriminación impactan su acceso, permanencia y desarrollo en el empleo. Se abordan temas clave como el trabajo informal, las brechas salariales, las experiencias de violencia y acoso laboral, entre otras barreras para acceder a mecanismos de protección de los derechos humanos.

La investigación se desarrolló mediante una metodología mixta, integrando herramientas cuantitativas y cualitativas para obtener una visión integral de la situación laboral de la población LGBTIQ+ en El Salvador. La fase cuantitativa consistió en la aplicación de una encuesta estructurada, difundida en línea y aplicada de manera presencial, en mayo de 2025. De esta forma, se recabó las respuestas de 482 personas LGBTIQ+ de diferentes departamentos del país. Esta muestra permitió identificar tendencias en el empleo, niveles de ingreso, experiencias de discriminación y acceso a la justicia laboral.

Complementariamente, se realizaron tres grupos focales con la participación de 18 personas seleccionadas bajo criterios de diversidad territorial, identidad de género, orientación sexual y experiencias laborales. Este componente cualitativo permitió captar la dimensión subjetiva de la exclusión laboral, a través de relatos personales que ilustran cómo operan las desigualdades en los distintos sectores económicos.

El contexto actual exige redoblar los esfuerzos por garantizar el cumplimiento efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Este informe es una invitación a reflexionar y actuar desde una perspectiva de derechos, reconociendo que el acceso al empleo digno y sin discriminación no solo es una obligación jurídica del Estado salvadoreño, sino también una condición fundamental para el desarrollo individual y colectivo de toda persona.

MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL RELATIVO AL DERECHO AL EMPLEO

El marco legal salvadoreño no hace referencia explícita al derecho al trabajo sin discriminación para personas LGBTI, pero ya sea en el ámbito público o privado, existe normativa nacional e internacional vigente. Por ejemplo, el Decreto Ejecutivo 56, algunos artículos aplicables en el Código del Trabajo y del Código Penal.

En el ámbito internacional, El Salvador es parte de Protocolos de carácter vinculantes al ser parte del Sistema Interamericano de los Derechos Humanos y del Sistema Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que lo llaman a promover igualdad de oportunidades en empleo; no obstante, la ausencia de legislación integral, la falta de aplicación efectiva y el contexto político adverso dificultan la protección real para muchas personas LGBTI.

La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969; Protocolo de San Salvador (1988), exhorta a respetar y garantizar derechos sin discriminación; exige al Estado adoptar medidas (incluyendo legislativas) para hacer efectivos esos derechos si no existen ya mecanismos internos. En similares términos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), recoge el compromiso de los estados en la protección del derecho al empleo en condiciones de igualdad y no discriminación para toda su ciudadanía.

Además, la Corte Suprema de Justicia El Salvador retomó la Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte IDH, en una sentencia relativa a una petición de cambio de nombre de personas trans, reiterando en la misma sentencia que los Estados deben proteger contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género como “otra condición social”.

La discriminación también puede estar condicionada por la orientación, preferencia sexual u otra condición social. El Comité de Derechos Humanos ha calificado la orientación sexual, así como la identidad y la expresión de género, como una de las categorías de discriminación prohibida en el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se pronunció en el mismo sentido con respecto al art. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y determinó en particular que la orientación sexual y la identidad de género pueden ser enmarcadas bajo “otra condición social” (2).

1. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS OPINIÓN CONSULTIVA OC-24/17 DE 24 DE NOVIEMBRE DE 2017 SOLICITADA POR LA REPÚBLICA DE COSTA RICA IDENTIDAD DE GÉNERO, E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A PAREJAS DEL MISMO SEXO
https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

2. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/busqueda/showFile.php?bd=1&data=DocumentosBoveda\D\1\2020-2029\2022\02\ED874.PDF&number=972916&fecha=18/02/2022&numero=33-2016-195-2016&singlePage=true>

Retomando la sentencia N° 33-2016-195-2022 de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, esta se pronunció en torno a la necesidad de protección a las personas LGTBI contra la discriminación, afirmando:

“El Estado está obligado a la protección contra toda forma de discriminación que provenga de la orientación, preferencia sexual u otra condición social de la persona humana. En consecuencia, la homofobia, la lesbofobia y la transfobia deben ser combatidas por el Estado y no deben alentarse mediante el discurso público o privado. Para tal efecto, debe entenderse que la homofobia es el temor, odio o aversión irracional hacia las personas lesbianas, gays o bisexuales. Cuando la homofobia se dirige a personas lesbianas también puede ser llamada lesbofobia. Por su parte, la transfobia denota el temor, odio o aversión irracional hacia las personas transgénero, que son aquellas cuya identidad o expresión de género es diferente de la que típicamente se encuentra asociada con el sexo asignado al nacer. Dicha identidad se construye con independencia de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas”.

Finalmente en la misma sentencia, la CSJ eludió a la vigencia de los Principios de Yogyakarta donde se hace referencia expresa al mandato de los Estados de proteger el derecho al trabajo y de otros derechos vinculados a este.

“La Corte con anterioridad ha señalado que los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, establecen en el Principio No. 13 que todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género...

Por tanto, los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, cuidados o beneficios de salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios relativos a la pérdida de apoyo para cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte (3).

3. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/busqueda/showFile.php?bd=1&data=DocumentosBoveda\D\1\2020-2029\2022\02\ED874.PDF&number=972916&fecha=18/02/2022&numero=33-2016-195-2016&singlePage=true>

De igual forma, respondiendo a una solicitud de cambio de nombre para personas trans, la CSJ ordenó a la Asamblea Legislativa crear mecanismos de reconocimiento legal, pero no se ha cumplido con esta protección en la práctica. En su lugar, prevalecen discursos y acciones de negación de la existencia y reconocimiento del derecho a la identidad de género, afectando el derecho al empleo y otros vinculados a este, pese a la prohibición de no discriminación recogida en el Código Penal.

El Artículo 246 del Código Penal prohíbe la discriminación laboral por “sexo, estado de gravidez, origen, estado civil... condición social o física...” Se interpreta que “sexo” podría abarcar orientación sexual o identidad de género.

DISCRIMINACION LABORAL Art. 246.- El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciére la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años (4).

De igual forma, el Artículo 292 del Código Penal sanciona la discriminación cometida por funcionarios públicos por motivos de “nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición de una persona”, como se detalla a continuación.

ATENTADOS RELATIVOS AL DERECHO DE IGUALDAD Art. 292.- El funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales reconocidos por la Constitución de la República, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo (5).

Finalmente, se encuentra vigente el Decreto Ejecutivo No. 56 (2010), denominado Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública por razones de orientación sexual e identidad de género. Este prohíbe que instituciones del Poder Ejecutivo discriminen en el ámbito laboral por orientación sexual o identidad de género. No obstante, este decreto desde su aprobación, la aplicación fue limitada, pese a que los artículos 246 y 296 del Código Penal, reiteran que la discriminación laboral o por cualquier motivo está prohibida en el sector público como el privado. Sin embargo, el Observatorio de Derechos Humanos Nuestra Mirada, ha conocido diversos testimonios de personas LGBTI a quienes se les ha negado el derecho al empleo por su identidad y expresión de género.

Pese a este contexto adverso, colectivos LGTBI organizados y liderazgos sindicales realizan numerosos esfuerzos por la defensa de los derechos laborales y el derecho al empleo sin discriminación, como se destaca en los grupos focales desarrollados en el marco de este estudio.

4. ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR. CÓDIGO PENAL DECRETO N° 1030.-https://www.oas.org/dil/esp/codigo_penal_el_salvador.pdf

5. Idem

METODOLOGÍA

El presente estudio se diseñó con un enfoque mixto, integrando métodos cuantitativos y cualitativos con el propósito de analizar las condiciones laborales de las personas LGBTI en el país, con especial atención a tres dimensiones clave: medios de vida, empleo e ingresos; y acceso a la justicia laboral.

La combinación de encuestas y grupos focales permitió obtener una visión amplia de las experiencias y realidades que enfrenta esta población en el ámbito laboral.

Encuesta en línea

Las encuestas fueron recopiladas en mayo de 2025. Se aplicó una encuesta estructurada compuesta por 24 preguntas, diseñada en un formulario de Google, la cual se distribuyó de manera digital a través de redes sociales, organizaciones de la sociedad civil y contactos comunitarios.

El cuestionario incluyó preguntas cerradas sobre la situación laboral actual, tipo de empleo, ingresos, experiencias de discriminación, y conocimiento y uso de mecanismos de justicia laboral.

La muestra fue aleatoria. Respondieron la encuesta 482 personas LGBTI, provenientes de diferentes departamentos del país, lo que garantizó una cobertura territorial diversa y una muestra representativa de distintas identidades de género y orientaciones sexuales. El formato en línea permitió superar barreras geográficas y facilitar la participación anónima, factor clave al tratarse de una población históricamente vulnerable y, en muchos casos, expuesta a estigmatización.

Finalmente se analizaron y sistematizaron las respuestas en una tabla de Excel, cuyo resumen se comparte en el presente informe.

Grupos focales

Para complementar y profundizar los hallazgos cuantitativos, se desarrollaron grupos focales con la participación de 18 personas LGBTI, seleccionadas mediante criterios de diversidad territorial, identidad de género, orientación sexual, y experiencias laborales previas. Los grupos se organizaron en tres sesiones distintas y abordaron temas como el acceso al empleo formal, condiciones de trabajo, discriminación, brechas salariales, y barreras en el acceso a mecanismos de justicia laboral.

Este componente cualitativo permitió explorar con mayor profundidad las vivencias personales, percepciones y obstáculos enfrentados por la población LGBTI en sus trayectorias laborales, así como identificar patrones de exclusión no siempre evidentes en las encuestas.

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

A continuación, se resumen los resultados de la Encuesta sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador. El objetivo principal del estudio es visibilizar las condiciones laborales, las barreras de acceso al empleo y las diversas formas de discriminación que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el país.

El análisis se organiza en dos grandes secciones:

- Personas que trabajan por cuenta propia (independientes, emprendedoras).
- Personas empleadas o asalariadas en distintos sectores económicos: privado, gubernamental o municipal.

La combinación metodológica se justificó en la necesidad de recoger tanto la dimensión estructural del problema —mediante datos cuantitativos que revelen tendencias— como su dimensión subjetiva y vivencial, a través de relatos y experiencias personales.

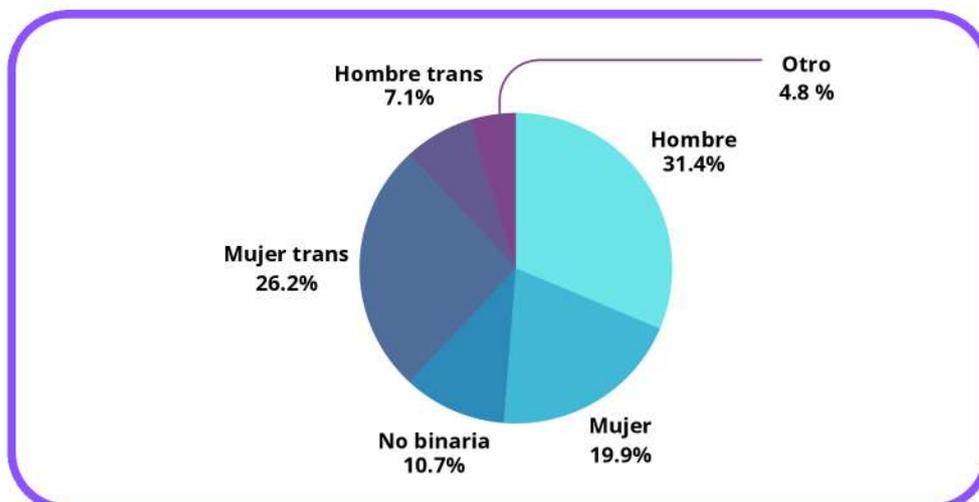
La encuesta en línea facilitó el acceso a una muestra amplia y diversa, mientras que los grupos focales permitieron contextualizar y enriquecer los hallazgos, aportando matices importantes sobre cómo se manifiestan las desigualdades laborales en función de la identidad y orientación sexual. Esta estrategia mixta fortaleció la validez y profundidad del análisis, ofreciendo una base a considerar para el diseño de políticas públicas inclusivas y basadas en evidencia.

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Como muestra el Gráfico 1, el 31.4 % de personas participantes en la encuesta sobre la situación laboral de personas LGTBI en El Salvador, 31.4 % se identifica como hombres; 26.2% fueron mujeres trans; 19.9% eran mujeres; 10.7% son personas no binarias; 7,1% como hombres trans, 4.8% mencionó otra identificación.

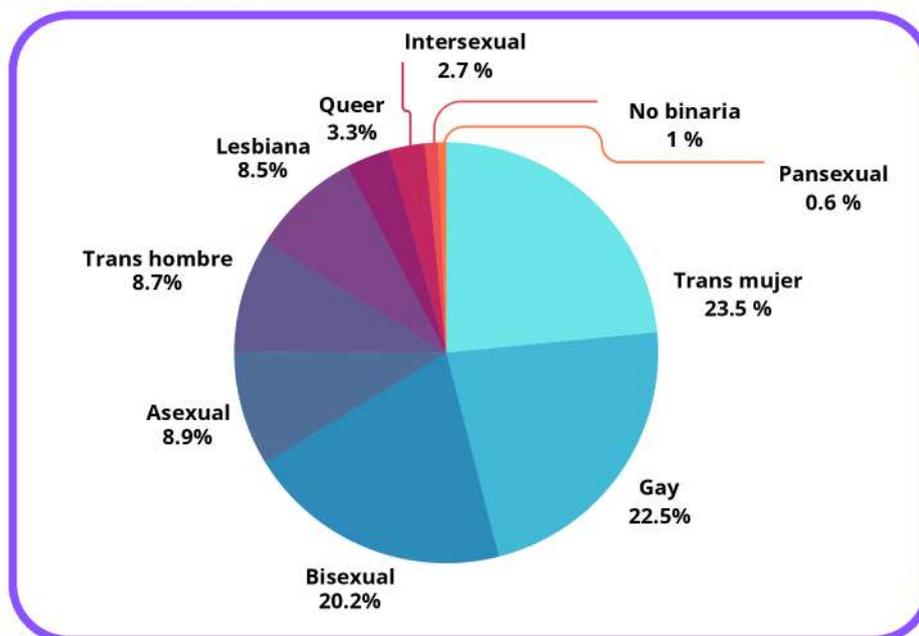
1. Cómo se identifican las personas encuestadas

478 respuestas



2. De los diferentes grupos que representan a la población LGBTIQ+, ¿Con cuál se identifica usted?

479 respuestas



ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

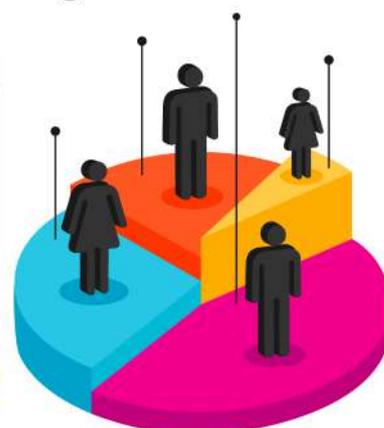
Las personas participantes indicaron con qué grupo de la diversidad sexual y de género se identifican. El 23.2% se identificó como mujeres trans, el 22.3% como gay, el 20% como bisexual y 8.8% como asexual. Además, 8.6% se declaró hombre trans, 8.4% se identificó como lesbiana, el 3.3% queer, el 2.7% es intersexual, el 1% como no binaria y el 0.6% como pansexual.

EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

En relación a la distribución por grupos de edad, los datos muestran que el 34,4% tiene entre 30 y 34 años, seguidos por el grupo de 25 a 29 años con un 25.3%, y el grupo de 35 a 39 años con un 22%. En conjunto, el 81,7% de las personas encuestadas se concentran entre los 25 y 39 años.

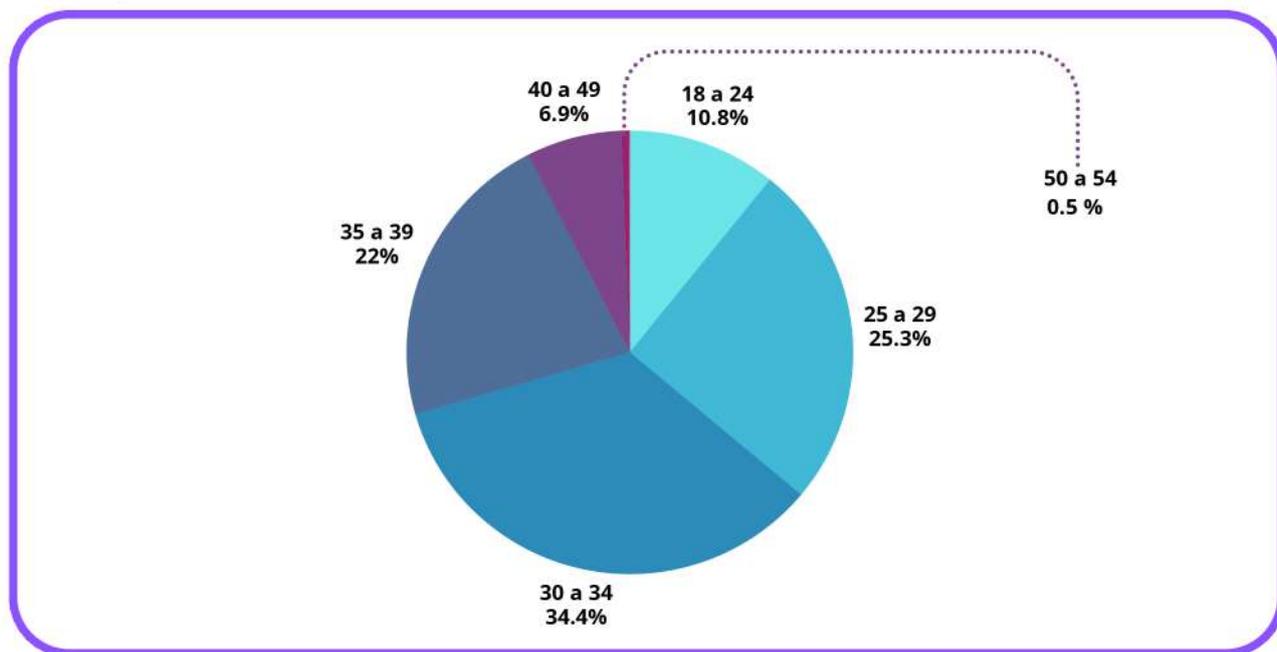
La representación etarea podría estar vinculada a la metodología utilizada para recopilar la muestra, especialmente de manera virtual o digital, ya que entre personas jóvenes o de mediana edad, es más probable que tengan acceso a internet.

El 81,7% de las personas encuestadas se concentran entre los 25 y 39 años. En contraste, el 10,8% se encuentra entre los 18 y 24 años, y el 6,9% tiene entre 40 a 49 años. A partir de los 50 años, la representación es casi nula (menos del 1%).



3. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

482 respuestas

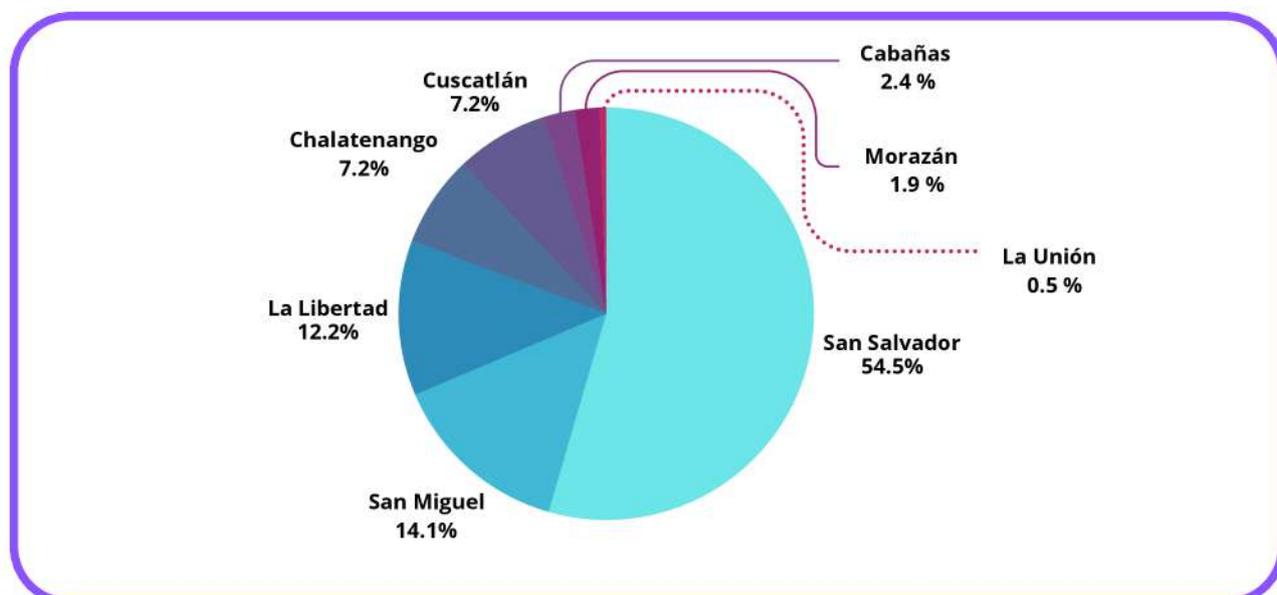


DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA

De acuerdo a los datos, el 42.5% de las personas encuestadas reside en San Salvador, lo que representa 205 de 482 participantes. Le siguen San Miguel con 11% (53 personas), La Libertad con 9.5% (46 personas), Chalatenango y Cuscatlán, con 5.6% cada uno (27 personas cada uno). Los departamentos con menor representación son La Unión (0.4%), Morazán (1.5%) y Cabañas (1.9%).

4. Departamento de residencia

482 respuestas



Los resultados muestran una concentración significativa de personas encuestadas en el departamento de San Salvador, donde reside el 42.5% de participantes, es decir, 205 de las 482.

Casi la mitad de la muestra proviene del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS), lo cual puede estar relacionado a diversos factores, por ejemplo: mayor densidad poblacional en esta región con relación al resto del país, mayor visibilidad o activismo LGBTI, mejores condiciones de acceso a internet y a otros canales de difusión de la encuesta. También debe tenerse en cuenta que en la capital y departamentos aledaños existe mayor presencia de organizaciones sociales y redes de apoyo, lo cual contribuye al tejido social e identificación comunitaria.

Después de San Salvador, los departamentos con mayor representación son San Miguel con 11% (53 personas), La Libertad con 9.5% (46 personas), Chalatenango y Cuscatlán, cada uno con 5.6% (27 personas). Esto muestra una participación moderada desde regiones del oriente, occidente y centro del país, pese a ello aporta diversidad territorial a los datos.

San Salvador es el lugar de procedencia del 42.5% de participantes.

Los departamentos con menor participación fueron La Unión (0.4%), Morazán (1.5%) y Cabañas (1.9%).

Esta baja representación podría deberse a menor conectividad digital o acceso a plataformas en línea; pero especialmente menos articulación con redes u organizaciones que promovieron la encuesta ubicada en la zona central del país.



Aunque la encuesta logró cubrir personas de todos los departamentos, la representación está concentrada en zonas urbanas y con mayor infraestructura digital, como San Salvador, lo que debe tomarse en cuenta al interpretar los resultados generales.

Las experiencias y condiciones laborales de personas LGBTI en zonas menos representadas podrían estar subestimadas, y podrían requerir estudios más focalizados en el futuro para un análisis más equilibrado. Además, la exclusión social acentúa otro tipo de barreras y dificultades que enfrentan poblaciones rurales o más alejadas de zonas urbanas, por lo cual es preciso modificar la metodología para ampliar los análisis a territorios potencialmente excluidos.

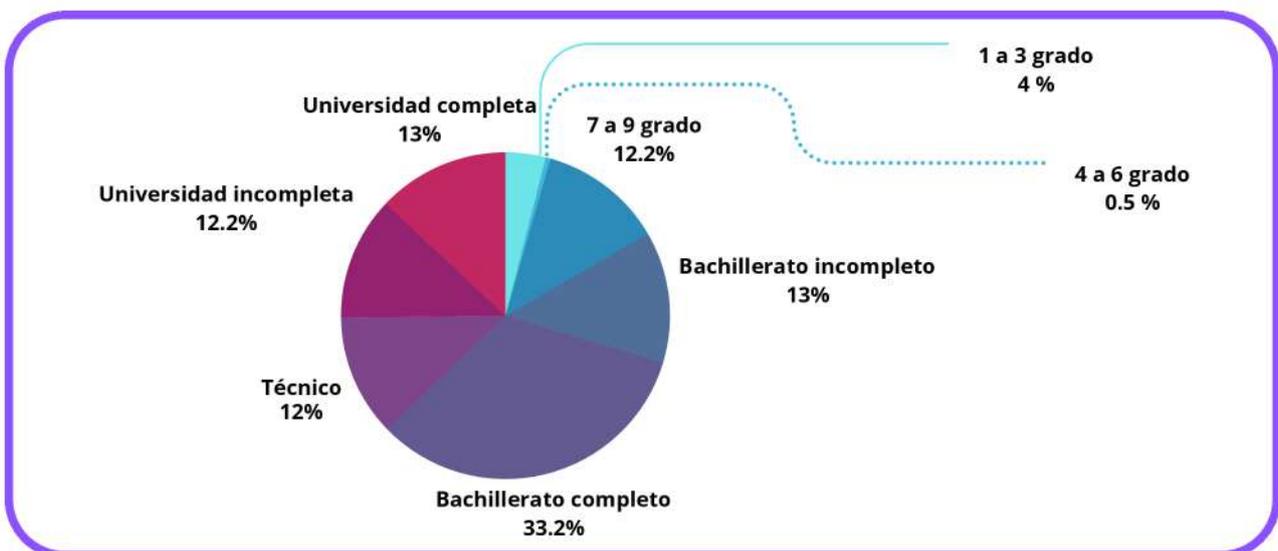
También debe considerarse que a nivel nacional, el último Censo de Población publicado por el Banco Central de Reserva (2024), indica que el 63.5% de la población se concentra en 5 de los 14 departamentos del país. Los departamentos con los niveles más altos de población son San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel.

Al contrario, Cabañas, San Vicente, Morazán y Chalatenango son los departamentos menos poblados, ya que en conjunto concentran el 11.6% del total de la población del país. Es importante destacar que el AMSS alberga el 27.1% del total de habitantes del país.

NIVEL EDUCATIVO

5. Último año de estudio finalizado

482 respuestas



El nivel educativo de las personas encuestadas, muestra que el 4.3% tiene estudios entre primer y sexto grado, mientras que 13.3% reportó haber cursado tercer ciclo (séptimo a noveno grado). Respecto a la educación media, el 36.1% finalizó el bachillerato, y el 14.1% manifestó no haberlo concluido. El 14.1% señaló haber finalizado estudios universitarios, por el contrario, el 13.3% indicó no haberlos concluido. Únicamente el 1% indicó tener formación en posgrado o maestría.

Usualmente para gran parte de la población a nivel nacional, el bajo nivel de escolaridad representa un obstáculo para que la población trabajadora pueda tener acceso a un empleo digno o en el sector formal; sin embargo, para la población LGBTI el panorama es aún más adverso debido a la exclusión social que enfrenta a causa de su identidad y expresión de género, tal cual se confirma en el presente estudio.

Un 13.3% de esta población cuenta únicamente con estudios de educación básica, presumiblemente hasta noveno grado. Esta limitación educativa incrementa significativamente las posibilidades de acceso al empleo, obligándolas a condiciones de autoempleo o cuenta propia.

Los datos evidencian que las mujeres trans poseen una marcada brecha educativa, debido a que, de 112 participantes, únicamente 2 (2%) de ellas accedieron a estudios universitarios y solo 8 (7%) cursaron formación técnica.

De manera similar, los hombres trans muestran también marcadas brechas de rezago educativo, ya que, de 41 participantes, sólo el 5 (12%) concluyó el bachillerato y sólo 3 (8%) finalizó estudios universitarios.



Las personas participantes identificadas como Asexuales, Bisexuales y Gay poseen mayor acceso a la educación técnica (62%) y universitaria (73%).

En los grupos focales, se destacó que la experiencia educativa de las personas LGTB está marcada por la discriminación y exclusión, en particular para las personas trans. Por tanto, es necesario implementar acciones afirmativas que contribuyan a elevar el nivel escolar de niñez, adolescentes y jóvenes trans. No obstante, muchos programas destinados a su incorporación en el sistema educativo fueron afectados por el contexto internacional al eliminar la cooperación proveniente de USAID, afectando directamente a las personas LGBTIQ+ beneficiadas. Sobre esta situación, una participante en el grupo focal expresó:

“La mayoría de las chicas trans estábamos estudiando con el apoyo de organizaciones; éramos entre 30 a 40 chicas trans, pero ahora ya no podemos estudiar. Las que estábamos estudiando el año pasado, se retiraron, porque se suspendió el programa Edúcame debido a que ya no contaban con financiamiento por parte de los cooperantes. En el programa nos proporcionaban también la alimentación, debido a que estudiábamos desde las 7:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.”

Testimonio de mujer trans participante en grupo focal, San Salvador.



Estos programas mencionados ayudaban a cursar estudios a mujeres trans, que en su momento intentaron insertarse al sistema educativo, pero optaron por retirarse al sentirse discriminadas.



“Yo estuve estudiando en Ciudad Delgado, solo los sábados, pero había mucha discriminación. Hay hombres que pueden respetar, pero otros no. Me decían ahí va el c... Y la mayoría de los profesores andaban encima de mí solo por ser una chica trans, porque pensaban que yo andaba acosando a los hombres o que me iba a encerrar a los baños con ellos, me sentía acosada”.

Mujer trans, San Salvador.

Esta situación evidencia las barreras educativas que enfrentan las mujeres trans, limitando sus oportunidades de acceso al empleo. En consecuencia, al no contar con una oportunidad de estudios y luego a un trabajo formal, muchas recurren al trabajo sexual:

“Yo, la verdad, estudie hasta noveno grado. El hecho de no tener ese crecimiento de estudio más avanzado que ahora le exigen a uno en una empresa, nos hace recurrir, al principio, al trabajo sexual. Como que no le dejan más opción y hay que ir a la calle”

Mujer trans, San Salvador.

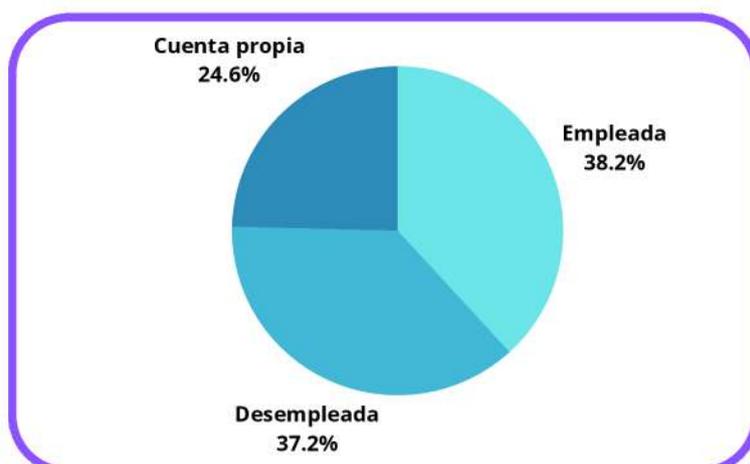


Los testimonios anteriores muestran que la discriminación afecta la permanencia de las personas LGBTIQ+ dentro del sistema educativo ordinario y presencial, lo que incrementa el índice de deserción escolar durante la educación básica y media.

SITUACION LABORAL

6. Condición laboral actual

471 respuestas



La situación laboral de las personas LGTBI+ participantes en la encuesta indican que a la fecha del estudio, el 38.2% reportó estar empleada, el 37.2% se encontraba en situación de desempleo y el 24.6% manifestó trabajar por cuenta propia.

Los resultados indican que el 77% de participantes en la encuesta que manifestaron contar con un empleo se identificaron como asexuales, lesbianas, bisexuales y gay.

El 49% de las personas trans manifestaron estar desempleadas, evidenciando tener más brechas en el acceso a un empleo formal. También, 17% de personas bisexuales y gay indicaron estar desempleadas.

Ante las barreras o la exclusión que enfrentan las personas LGBTI en el mercado laboral, muchas optan por trabajar por cuenta propia. Entre quienes declararon esta condición laboral, el 21% son mujeres trans, el 18% personas bisexuales, el 13% lesbianas y el 12% hombres trans.

Pese a que existen una situación de difícil acceso a la empleabilidad, para las personas LGBTI las limitantes también se tornan más complicadas por su expresión sexual o identidad de género; al respecto, una participante en el grupo focal expresó:

“(Hay) falta de oportunidades aquí más que todo en El Salvador. Por ser de la población LGBTI, siento que somos más discriminadas, más que todo las chicas trans. A nosotras y a los chicos gay, les cuesta porque si una chica trans quiere dejar su currículum en un restaurante (x) no puede por su expresión de género. Lo primero que le dicen a una es córtate el pelo como varón, por eso que las chicas trans recurrimos a las calles”.
Mujer trans, San Salvador.



Para poder tener acceso a oportunidades laborales, las personas LGBTIQ+ deben ajustarse a los estereotipos de la heteronormatividad para cumplir con las políticas de las empresas, lo que implica censurar su identidad o expresión de género. De lo contrario, deben renunciar al empleo. Un ejemplo de esta situación fue compartida por una participante en el grupo focal realizado en el marco del estudio.

**“Es un reto que las personas asuman ser LGBTI, por miedo, por temor dentro de las empresas; por miedo de perder el empleo por su orientación sexual, y segundo, por el tema de afiliarse a un sindicato.”
Hombre gay, San Salvador.**



Hay personas que, aun contando con un empleo formal, ocultan pertenecer a la población LGBTI para proteger su desarrollo laboral, por temor a ser despedidas.

Esto evidencia que las personas LGBTI, para conservar un empleo, muchas veces se ven obligadas a ocultar su orientación sexual. Asimismo, se limita su derecho a la libertad de asociación sindical, como una forma de evitar la doble estigmatización que enfrentan.

6.1.¿Cuánto tiempo ha estado desempleada o desempleado?

182 respuestas



Al indagar el tiempo de desempleo, el 34.6% indicó que llevaba entre 3 y 6 meses sin empleo, el 28% manifestó estar desempleada por menos de 3 meses, el 18.1% señaló un periodo de entre 6 meses y un año, mientras que el 19.2% declaró estar sin trabajo desde hace más de un año.

Las barreras estructurales que enfrentan las personas LGBTI en el acceso al empleo hacen que el desempleo afecte con mayor fuerza a ciertos grupos:



· El 38% (66) de las mujeres trans encuestadas manifestaron estar desempleadas. De este total, el 42% (28 personas) indicó llevar entre 3 y 6 meses sin empleo; el 27% (18 personas), menos de 3 meses; el 23% (15 personas), entre 6 meses y un año; y el 6% (4 personas) declaró estar desempleada desde hace más de un año.

· El 34% (60 personas) de quienes se encuentran desempleadas se identificaron como bisexuales o gay (30 personas en cada grupo). De ese total, 64% indicó estar desempleado menos de 3 meses y hasta 6 meses; 18% lleva entre 6 meses y un año; y 17% manifestó estar desempleado más de un año.

Organizaciones defensoras de derechos humanos de personas LGBTI, señalan que la exclusión laboral responde a la falta de voluntad institucional para verificar el cumplimiento del principio igualdad laboral para evitar prácticas discriminatorias persistentes:



“En el caso del ámbito laboral, a nivel institucional no hay medidas que se tomen, realmente, para nivelar o integrar a estas personas que no están laborando y que tienen edad y capacidad para hacerlo porque queda a discreción de las empresas. También por el nivel educativo que han podido alcanzar las personas LGBT, se ven afectadas por la discriminación”

Rocío Ramírez, investigadora de Comcavis Trans [6].

Por tanto, la exclusión laboral hacia las personas LGBTI es una situación sistemática, que se acentúa por la falta de políticas laborales inclusivas en el sector público como privado. Corregirlas, requiere de una serie de factores institucionales, empresariales e individuales. La exclusión es resultado de la discriminación laboral hacia estos colectivos, pero se suman otras situaciones complejas y estructurales que afectan el mercado laboral salvadoreño.

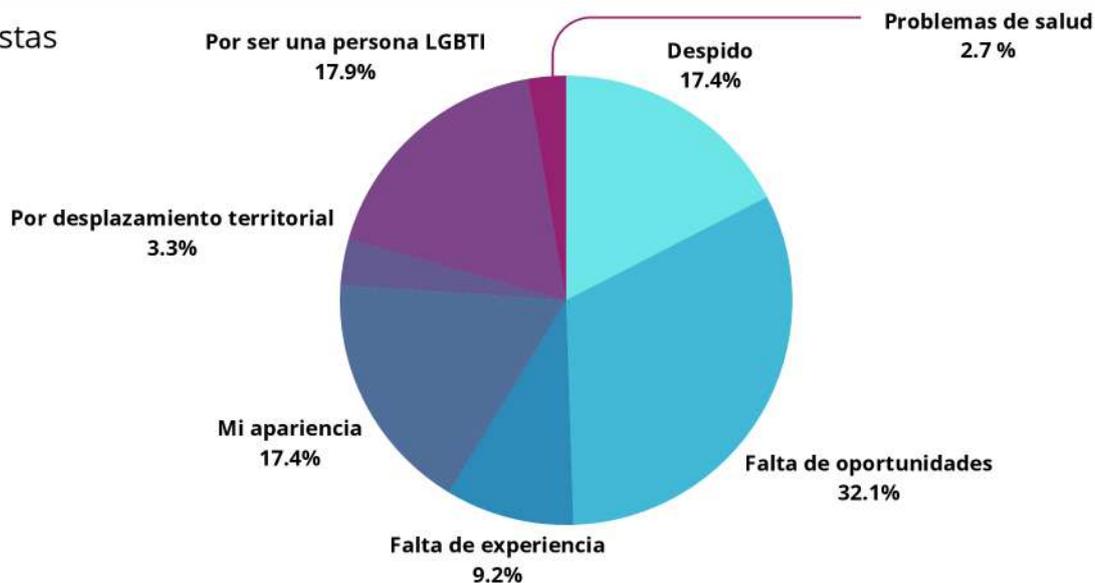
6. Entrevista realizada para este informe por el Observatorio Nuestra Mirada LGTBI, en mayo 2024.

RAZÓN DEL DESEMPLEO:

6.2. 1.1. ¿Cuál es la principal razón de su desempleo?

Seleccione solo una de las siguientes opciones.

184 respuestas



Al consultar la causa del desempleo, el 32.1% expresó que se debe a la falta de oportunidades; el 17.4% indicó haber sido despedidas; otro 17.4% lo atribuyó a su apariencia; y el 17.9% señaló como motivo principal el ser una persona LGBTIQ+. Además, el 9.2% mencionó la falta de experiencia, el 2.7% problemas de salud y el 3.3% el desplazamiento territorial.

Principales hallazgos en torno al desempleo que afecta a personas LGBTI+:

• El 76% (22) de personas trans indicaron tener dificultades para encontrar empleo debido a su apariencia, ya que el proceso de transición genera una expresión de género diferente al sexo asignado al nacer. La falta de una ley de identidad de género, dificulta aun más el acceso a un empleo formal que respete su identidad, reduciendo significativamente las oportunidades laborales.

• El 71% (22 personas) que se identifican como asexuales, bisexuales, intersexuales y gay, expresaron haber sido despedidas de sus empleos, aunque no se precisa si su orientación sexual e identidad de género fue la causa del despido.

• El 32% (57) de las 175 personas encuestadas indicaron no contar con empleo debido a la falta de oportunidades en el país, lo que evidencia diversas barreras estructurales que limitan la inserción y permanencia en un empleo digno para amplios grupos de población.

Una de las grandes dificultades para que la población LGBTI pueda tener acceso a un empleo digno es la ausencia de políticas inclusivas y la persistencia de un fuerte estigma hacia las identidades disidentes. Sobre esta problemática, un psicólogo que participó en el grupo focal desarrollado en San Salvador, en el marco del estudio expresó:

“Yo he trabajado en empresas como reclutador, en el área de reclutamiento y selección. Me ha tocado ver situaciones en las que la misma empresa pone obstáculos para contratar a personas de la comunidad LGBTI. Incluso realizan indagaciones más allá de la entrevista y del proceso de selección de personal, con el fin de averiguar si la persona tiene vínculos con sindicatos o movimientos sociales que apoyen a la comunidad LGBTI. En caso de tenerlos, son excluidos. Estas prácticas se dan especialmente en empresas del rubro de consumo a nivel nacional.”

Participante gay del grupo focal, San Salvador.



Por tanto, las personas LGBTI también enfrentan prácticas discriminatorias en los procesos de selección que van desde evaluaciones desiguales hasta preguntas sesgadas durante las entrevistas y exclusión directa de los puestos de trabajo. Esto reduce significativamente sus posibilidades de ejercer su derecho al empleo, tal como lo señala una mujer trans en San Salvador:

“Aplicué para un trabajo. Me pasaron muy rápido en la entrevista, pero cuando notaron que soy una persona trans, la actitud cambió. Me dijeron: no hay problema, lo podemos ver, pero luego ya no me llamaron. Era claro que mi expresión de género fue un obstáculo”.

Mujer trans de San Salvador



Otra dificultad reiterada para poder obtener una oportunidad laboral para las personas trans, es la carencia de una Ley de Identidad de Género, la cual no ha sido aprobada, pese a que desde hace varios años se presentó un anteproyecto de ley. Por tanto, en la realidad actual se siguen vulnerando los derechos de personas trans, especialmente para las mujeres, al no ser tratadas de acuerdo con su identidad de género.

“Una vez, cuando fui a aplicar a un trabajo, desde lejos me vieron y me pasaron rápido. Pero al ver mi expresión, como soy trans, todo cambió. En mi DUI no he cambiado el nombre ni el género. Cuando lo vieron, simplemente ya no me llamaron”

Mujer trans, San Salvador.



Por tanto, poder conseguir un empleo y el temor de ser víctimas de discriminación y violencia, suele inducir a muchas personas trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual.



“Tengo que fingir una vida dentro del patriarcado y vivir otra fuera. Eso es una forma de violencia. Te obligan a negarte a vos mismo solo para tener una oportunidad”.

Mujer trans, San Salvador.

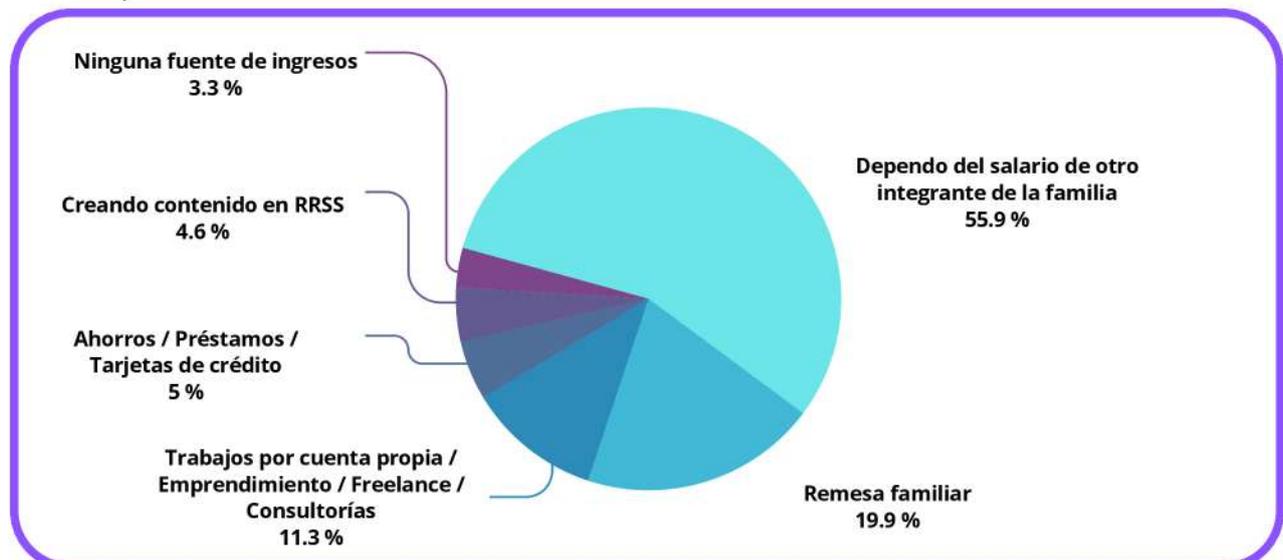
FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS

La principal fuente de ingresos de la población LGBTI encuestada proviene del entorno familiar: un 55.9% manifestó no contar con ingresos propios, lo cual la hace depender del salario de otra persona integrante de la familia. El 19.9% expresó depender de remesas familiares. Por otra parte, el 11.3% indicó realizar trabajos por cuenta propia, ya sea mediante emprendimientos, trabajo freelance o consultorías.

Una minoría del 3.8% señaló que su fuente de ingresos proviene de ahorros, préstamos o tarjetas de crédito, y otro 3.8% mencionó generar ingresos mediante la creación de contenido para redes sociales. Finalmente, el 5.4% indicó no contar con ninguna fuente de ingresos. Estos datos evidencian la necesidad de contar con redes de apoyo para las personas LGTBI ante la falta de apoyo institucional o estatal.

6.3. ¿Cuál es su fuente principal de ingresos mientras usted se encuentra en desempleo? Seleccione solo una de las siguientes opciones.

186 respuestas



INGRESO MENSUAL

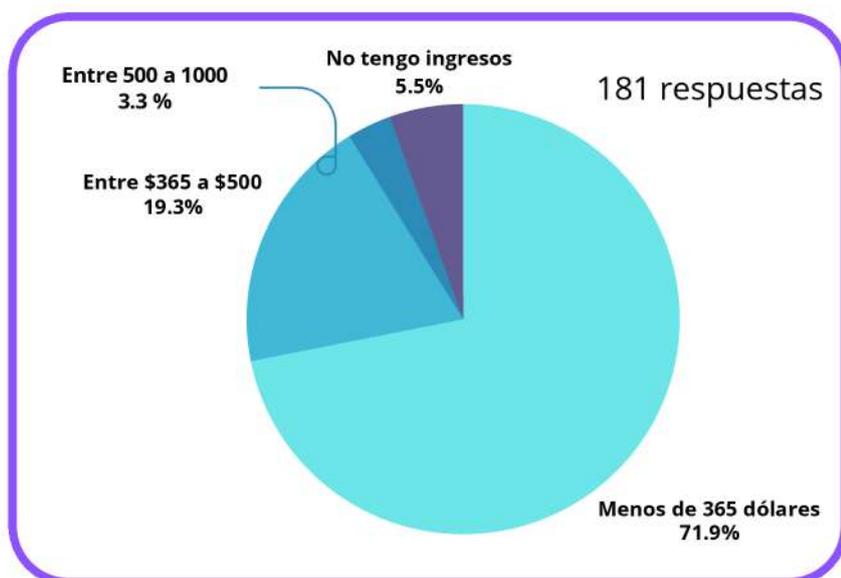
El 71.8% de la población LGBTIQ+ desempleada manifestó contar con un ingreso mensual inferior al salario mínimo de \$365.00. Por otro lado, el 19.3% indicó percibir entre \$365.00 y \$500.00 mensuales, mientras que un 3.3% señaló ingresos que oscilan entre \$500.00 y \$1,000.00. Sin embargo, un 5.5% expresó no contar con un ingreso fijo.

Las cifras evidencian la fuerte precarización económica que enfrenta la población LGBTIQ+ desempleada, como consecuencia de las barreras de acceso al empleo provocadas por la exclusión y la discriminación persistentes. Sumado a las dificultades estructurales que se enfrentan en el país.

Según el Banco Central de Reserva, en 2023 incrementó el porcentaje de personas en condición de desempleo con respecto a 2022, pasando de 151,350 personas a 161,400 personas desempleadas. Esta situación impacta de manera especial a los grupos en mayor condición de vulnerabilidad y socialmente excluidos.

Ante la falta de empleo formal, el sector informal ha venido creciendo en los últimos años, de acuerdo a análisis del Ministerio de Trabajo, A lo largo del quinquenio de 2019 a 2023, se ha producido un incremento de 2.3 puntos porcentuales en el total nacional de ocupados en el sector informal no agrícola. En 2023 se registra un aumento significativo en comparación con 2022. Los años con mayor proporción de población ocupada en el sector informal son 2020, con un 49.1% del total nacional, y 2023, con un 45.2%. Datos del Banco Mundial estiman que en 2023, 1,86 millones de personas (64 % del total de trabajadores) tenían empleos informales.

6.4. Mientras usted se encuentra en desempleo ¿Aproximadamente cuánto es su ingreso mensual?



El 71.8% de la población LGBTIQ+ desempleada manifestó contar con un ingreso mensual inferior al salario mínimo de \$365.00.

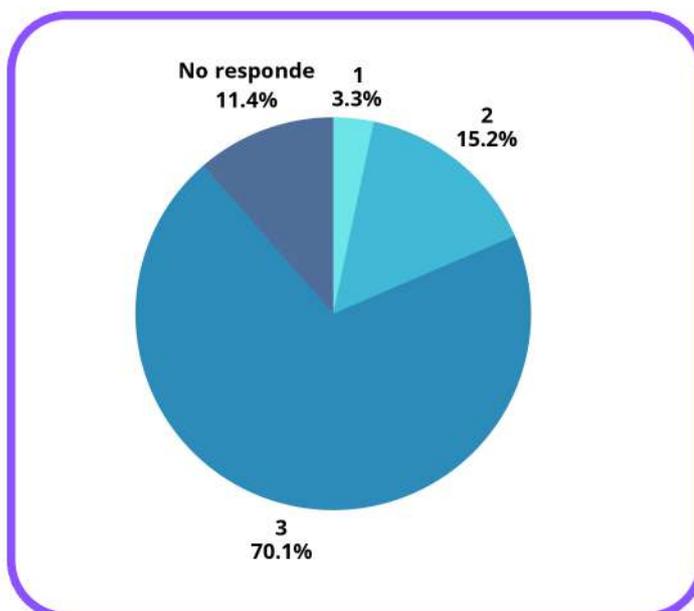
FRECUENCIA DE ALIMENTACIÓN DIARIA

La falta de ingresos afecta otros derechos directamente relacionados, por ejemplo, la falta de recursos para satisfacer necesidades alimentarias es palpable en los siguientes resultados.

Al analizar el presupuesto destinado a la alimentación, se consideró la cantidad de tiempos de comida diarios. El 70.1% de la población LGBTIQ+ indicó que realiza tres comidas al día; el 15.2% señaló alimentarse únicamente dos veces al día; el 3.3% expresó que solo come una vez al día; y el 11.4% no respondió la pregunta.

6.5. ¿Según su presupuesto mensual, cuántos tiempos de comida usted realiza en un día?

184 respuestas



BUSQUEDA DE EMPLEO

Actualmente, entre las personas LGBTIQ+ que se encuentran desempleadas, el 91.3% manifestó estar en búsqueda activa de empleo. Dentro de este grupo, el 40% son mujeres trans, el 19% persona gay, el 16% personas bisexuales, el 10% hombres trans, el 7% personas asexuales, el 3% mujeres lesbianas, el 2% personas intersexuales, el 1% personas queer y el 1% personas no binarias.

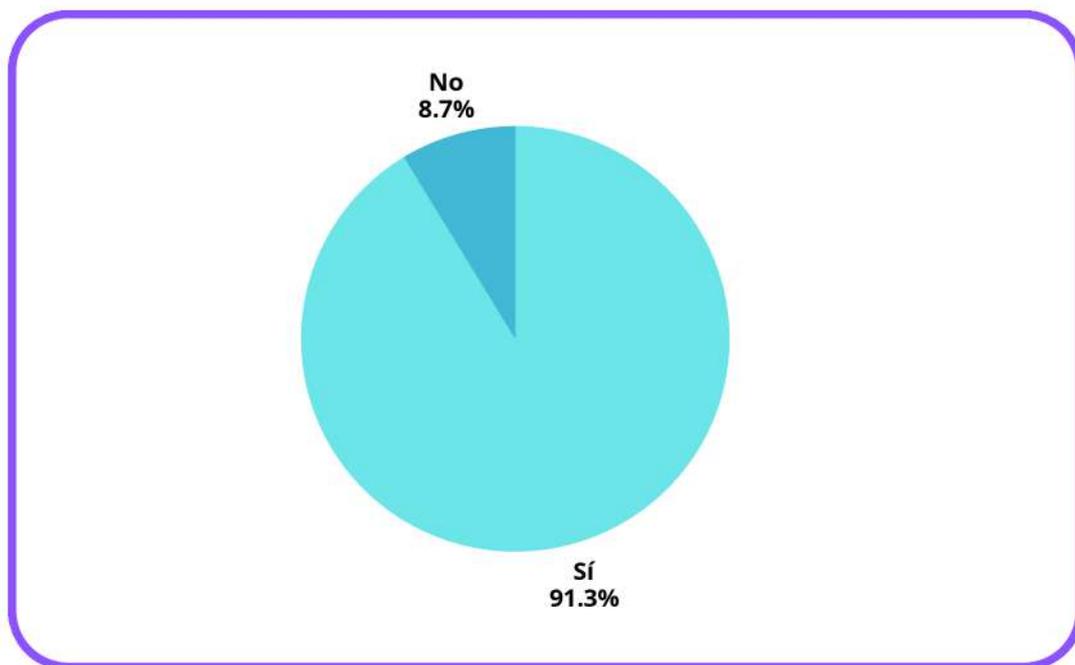
Por otro lado, el 8.7% indicó no estar buscando empleo. De estas personas, el 25% corresponde a hombres trans: tres de ellos dependen del salario de otro integrante de la familia o de remesas, mientras que una trabaja por cuenta propia.

Otro 25% corresponde a mujeres lesbianas, quienes señalaron depender completamente del apoyo familiar y de remesas para subsistir. El 19% corresponde a mujeres trans: una de ellas afirmó tener problemas de salud, otra depende de su familia, y una más se dedica a un emprendimiento.

Finalmente, el 31% corresponde a personas que se identifican como lesbianas, queer e intersexuales, quienes manifestaron no estar en búsqueda de empleo porque dependen de remesas familiares, desarrollan actividades de emprendimiento o generan ingresos como creadoras de contenido en redes sociales.

6.6. ¿Actualmente se encuentra buscando empleo?

184 respuestas

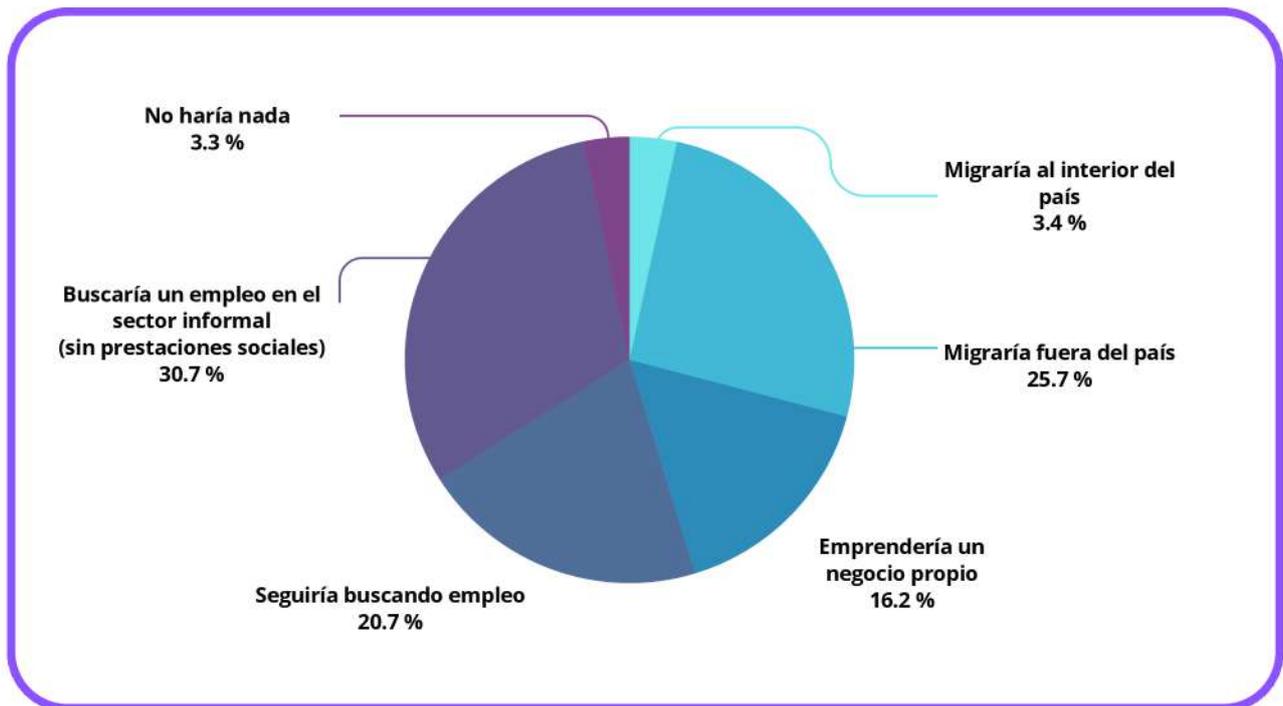


Los datos muestran la preocupación por la situación laboral que enfrentan las personas LGBTI, ante la falta de oportunidades de empleo y la búsqueda incansable de fuentes de subsistencia.

ACCIONES A CONSIDERAR ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE INSERCIÓN LABORAL

6.7. Si logra encontrar empleo en los próximos 3 meses ¿Qué tipo de acciones tomaría?

179 respuestas



Ante la imposibilidad de inserción laboral, el 30.7% de la población LGBTIQ+ indicó que, en caso de no encontrar empleo en los próximos tres meses, buscaría un empleo en el sector informal.

Además, el 25.7% expresó que optaría por migrar fuera del país, el 20.7% señaló que continuaría buscando empleo, el 16.2% manifestó que emprendería en un negocio propio. El 2.8% consideró migrar en el interior del país, mientras que el 3.9% manifestó que no realizaría ninguna acción.

Los datos evidencian que, ante la precariedad de oportunidades laborales, las personas optarían integrarse en el sector informal o a migrar (tanto dentro como fuera del país).

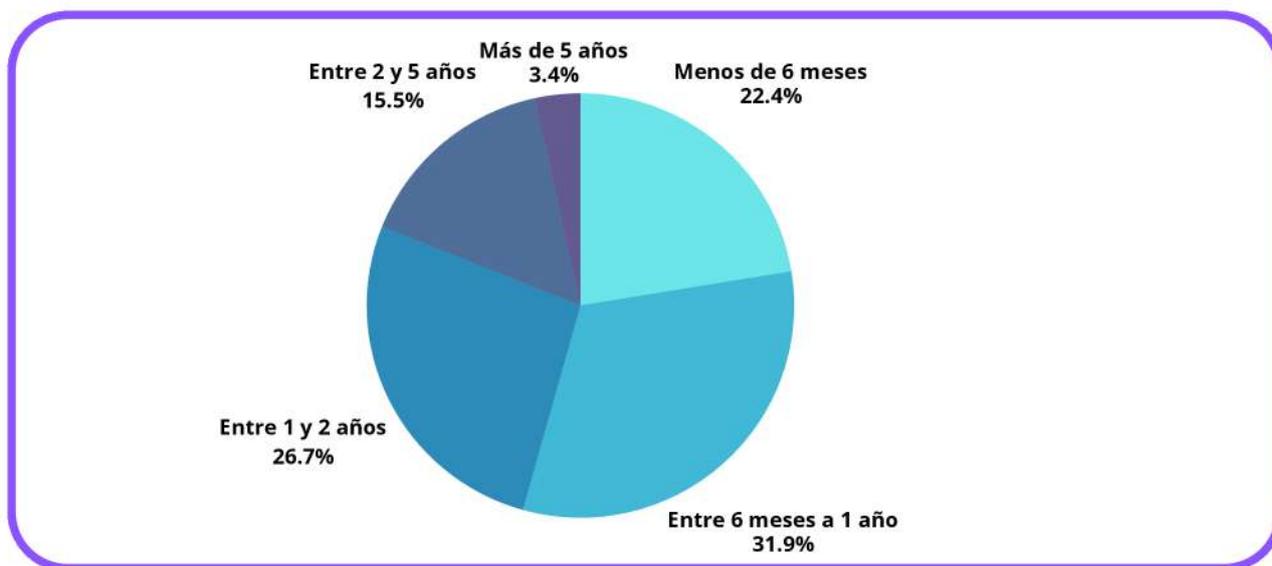
Otro de los hallazgos que se interpretan de la encuesta es que, la opción del emprendimiento, aunque refleja iniciativa, también puede estar vinculada a la exclusión del mercado formal de trabajo

Personas LGBTIQ+ que trabajan por cuenta propia

Esta sección describe las condiciones laborales de las personas LGBTIQ+ que generan ingresos mediante emprendimientos o trabajos independientes. A través de esta categoría se busca identificar las principales limitaciones estructurales que enfrentan en el acceso a prestaciones sociales, estabilidad financiera y percepción del mercado laboral actual.

6.1.1 ¿Cuánto tiempo lleva funcionando su emprendimiento?

De las 116 personas que respondieron esta pregunta, la mayoría reportó tener negocios de reciente creación.

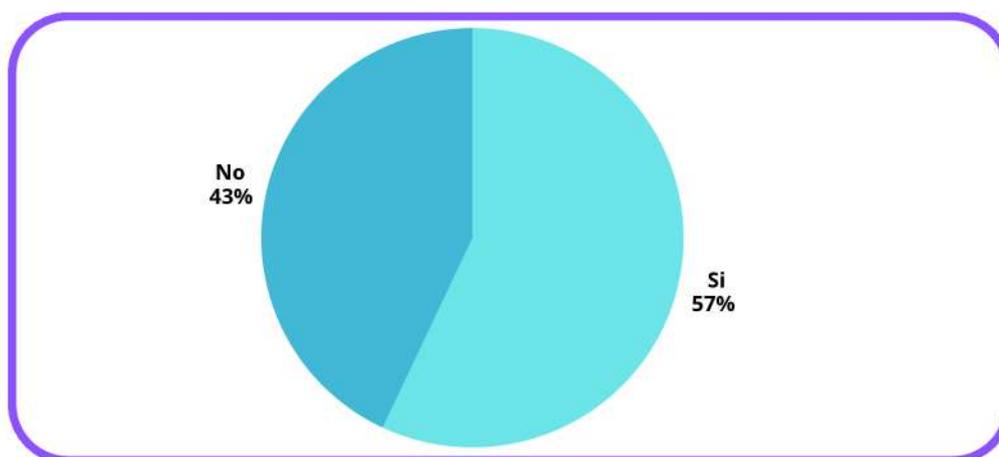


- 31.9 % (37) de las personas indicaron que su emprendimiento tiene entre 6 meses y 1 año de haber iniciado.
- 26.7 % (31) mencionó que lleva funcionando entre 1 y 2 años.
- 22.4 % (26) tiene emprendimientos que funcionan desde hace menos de 6 meses, lo cual muestra un grupo significativo de iniciativas recientes, posiblemente creadas más que todo por necesidad y no por oportunidad.
- 15.5 % (18) lleva entre 2 y 5 años con su emprendimiento.

Solo 3.4 % (aproximadamente 4 personas) tienen un negocio que ha durado más de 5 años, lo que evidencia los retos para sostener estos proyectos a largo plazo.

En conjunto, los datos muestran que aproximadamente el 81 % de los emprendimientos tienen menos de dos años de funcionamiento. Lo que sugiere alta tasa de emprendimientos emergentes, lo cual podría estar relacionado con la exclusión del mercado laboral formal o con la búsqueda de autonomía económica ante condiciones estructurales de discriminación.

6.1.2 ¿Son suficientes sus ingresos para cubrir los gastos del hogar?



- De las 114 personas que respondieron esta pregunta, se constata que solo 5 de cada 10 reportó tener ingresos suficientes para cubrir los gastos del hogar.
- El 57 % (65) indicó que sus ingresos sí son suficientes para cubrir los gastos del hogar.
- El 43 % (49) manifestó que no le alcanzan.

Si bien un poco más de la mitad encuestada logra solventar las necesidades básicas del hogar, para el 43% se evidencia una problemática económica crítica debido a ingresos insuficientes, lo que evidencia condiciones de inestabilidad económica asociadas al trabajo por cuenta propia. Por ejemplo, alta vulnerabilidad constante frente al alza de precios, emergencias médicas u otros gastos inesperados. Posible dependencia de redes familiares o comunitarias para sobrevivir como antes se constató y serias limitaciones para mejorar su calidad de vida o romper ciclos de pobreza, considerando que el trabajo por cuenta propia no garantiza condiciones dignas.

De tal forma que si bien el autoempleo ofrece una salida frente a la exclusión laboral formal, no garantiza ingresos suficientes ni sostenibilidad económica. El trabajo por cuenta propia suele estar precarizado. No hay garantías laborales que aseguren condiciones mínimas de vida digna. La informalidad se convierte en una solución de corto plazo, pero no sostenible en el largo plazo.

En conclusión, aunque una ligera mayoría logra solventar sus gastos, el dato revela una realidad económica frágil y desigual, donde el autoempleo se presenta como una alternativa de subsistencia más que de desarrollo. Esto muestra la urgente necesidad de generar condiciones laborales inclusivas y estables para las personas LGBTIQ+, tanto en el sector formal como en el impulso a emprendimientos con respaldo institucional.

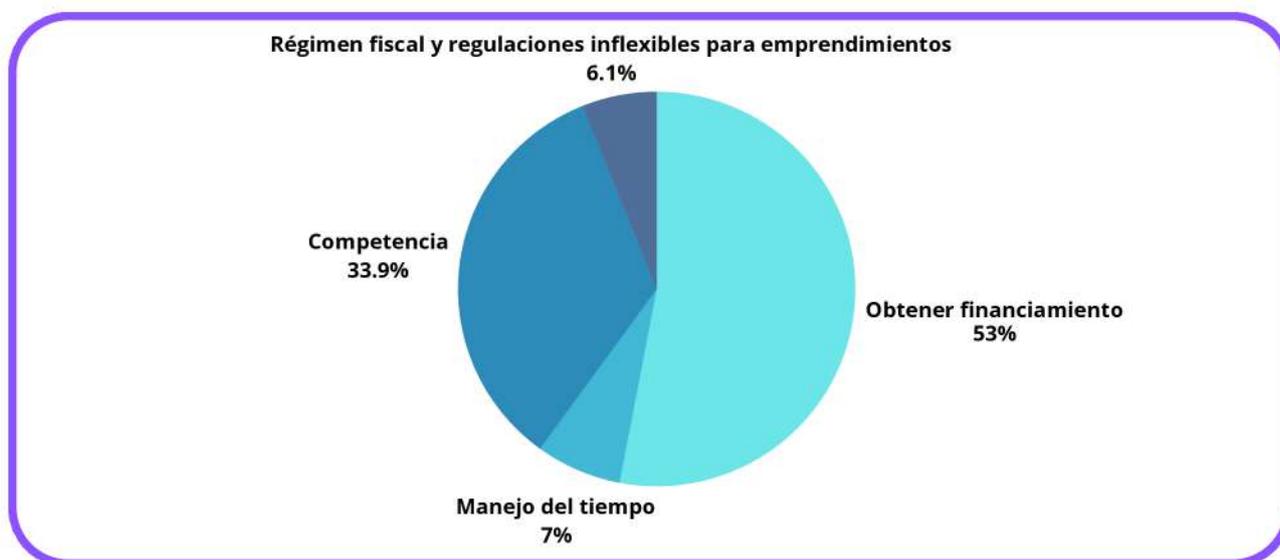
¿Cuáles son las mayores dificultades que ha encontrado al emprender?

Entre 115 personas que respondieron la pregunta, las principales barreras señaladas fueron:

- **Obtener financiamiento (53 %, 61 personas).**
- **Competencia en el mercado (33.9 %, 39 personas).**
- **Manejo del tiempo (7 %, 8 personas).**
- **Régimen Fiscal (6.1%, 7 personas)**

6.1.3 ¿Cuáles son las mayores dificultades que ha encontrado al emprender?

115 respuestas



Estos datos sugieren que, además de las barreras estructurales que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, existen limitaciones específicas en el entorno emprendedor: dificultades para acceder a financiamiento, contar con las competencias adecuadas y marcos regulatorios poco flexibles.

Esto refuerza la necesidad de políticas inclusivas que ofrezcan condiciones más equitativas para emprender y crecer en el mercado. Estas medidas deben incluir acciones afirmativas para que grupos socialmente excluidos encuentren verdaderas opciones de obtener ingresos y oportunidades que les faciliten hacer crecer sus emprendimientos.

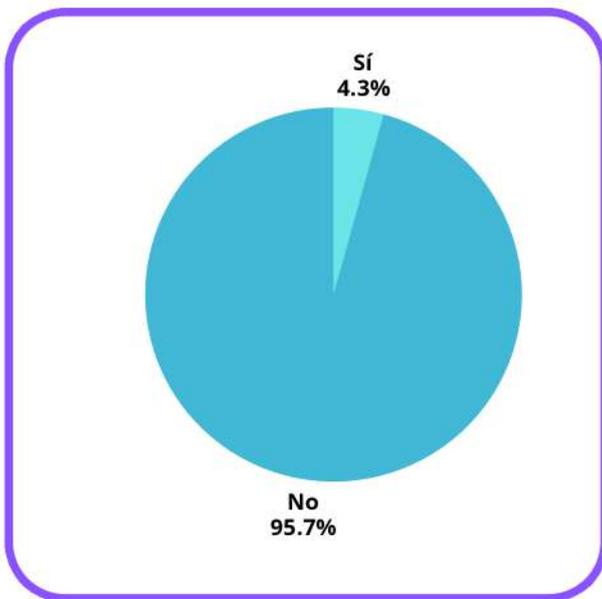
Este panorama evidencia que las personas LGBTIQ+ que emprenden requieren de estrategias específicas para desarrollarse económicamente, entre ellas:

- Programas de microcréditos o financiamiento inclusivo.
- Capacitación en gestión de negocios, innovación y mercadeo.
- Asesoría técnica para la formalización sin riesgos fiscales desproporcionados.

¿Su emprendimiento le permite cotizar a prestaciones sociales?

De las 115 personas que respondieron esta pregunta:

- **El 95 % (110 personas) no cotiza a prestaciones sociales.**
- **Solo el 4.3 % (5 personas) indicó que sí puede hacerlo.**

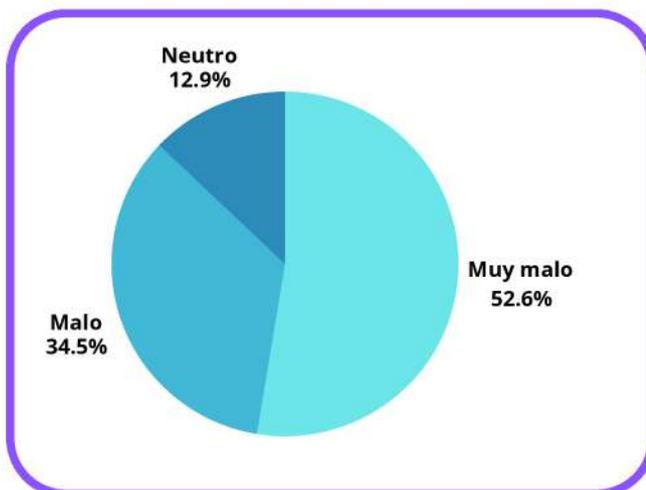


Estos resultados evidencian una fuerte exclusión del sistema de protección social entre personas LGBTIQ+ que trabajan por cuenta propia.

La falta de aportes a la seguridad social (ISSS y AFP) implica riesgos importantes en términos de salud, pensiones y protección laboral, lo que puede agravar situaciones de vulnerabilidad económica y social en el mediano y largo plazo. Esta situación trastoca otros derechos como acceso a la vivienda, créditos y pensiones de retiro o jubilación.

¿Cuál es su percepción sobre el mercado laboral actual?

186 respuestas



La percepción general sobre el mercado laboral entre las 116 personas encuestadas que respondieron, fue en su mayoría negativa:

52.6 % (61 personas) lo calificó como muy malo.

34.5 % (40 personas) como malo.

Solo 12.9 % (15 personas) expresó una opinión neutral.

El hecho de que más del 87 % de las personas encuestadas tenga una valoración negativa (mala o muy mala) evidencia un contexto desfavorable para la inserción laboral de personas LGBTIQ+. Este dato refuerza la idea de que el emprendimiento, más que una opción estratégica, parece ser una alternativa obligada ante las limitadas oportunidades de empleo formal disponibles para esta población.

Ante la percepción del mercado laboral que tiene las personas LGBTIQ+ en situación de desempleo, el 80.1% (149 personas) expresó que lo considera muy malo; el 14% (26 personas) lo calificó como malo, el 5.4% (10 personas) manifestó una percepción neutral, y el 0.5% (1 personas) indicó que lo considera bueno.

Estos resultados reiteran la alta percepción negativa del mercado laboral (80.1% "muy malo"). Es decir, 8 de cada 10 personas LGBTIQ+ desempleadas perciben el mercado laboral como altamente excluyente. Esta percepción puede estar influenciada por experiencias directas o indirectas de discriminación en procesos de reclutamiento; ambientes laborales hostiles o con falta de políticas de inclusión, sumado a la falta de leyes antidiscriminatorias efectivas o mecanismos para hacerlas cumplir.

Además, cuando se suman las respuestas de quienes califican el mercado laboral como muy malo y malo, se obtiene un rechazo casi unánime al entorno laboral actual. La percepción general negativa equivale al 94.1% al sumar las respuestas entre "muy malo" y "malo". Esto confirma que la exclusión no es aislada ni anecdótica, sino que es estructural y sistemática. Implica que muchas personas LGBTIQ+ enfrentan barreras para ser contratadas y también para mantenerse en empleos o ser tratadas con equidad, reproduciendo así el ciclo de pobreza y exclusión.

Hallazgos generales sobre la situación laboral de las personas LGBTI

Los resultados obtenidos en esta sección permiten identificar una serie de patrones y desafíos estructurales que enfrentan quienes optan por el autoempleo como forma principal de subsistencia:

1

**Precariedad y corta duración de los emprendimientos:
La mayoría de los negocios tienen menos de dos años de funcionamiento, lo que sugiere inestabilidad, dificultades para consolidarse en el mercado y alta vulnerabilidad económica.**

2

**Ingresos limitados y desprotección social:
Una proporción significativa de personas emprendedoras no logra cubrir adecuadamente los gastos básicos de su hogar. La mayoría no está incorporada al sistema de prestaciones sociales. Esto genera condiciones de inseguridad económica a mediano y largo plazo.**

3

Barreras estructurales para emprender:

El acceso al financiamiento es la principal dificultad reportada, junto con la alta competencia y un entorno normativo legal que no se adapta a las realidades de los emprendimientos informales o emergentes.

4

Emprendimiento como salida forzada:

La percepción negativa sobre el mercado laboral —donde más del 87 % lo considera malo o muy malo— indica que el autoempleo no siempre es una opción elegida por vocación, sino más bien una respuesta obligada ante la exclusión y discriminación laboral.

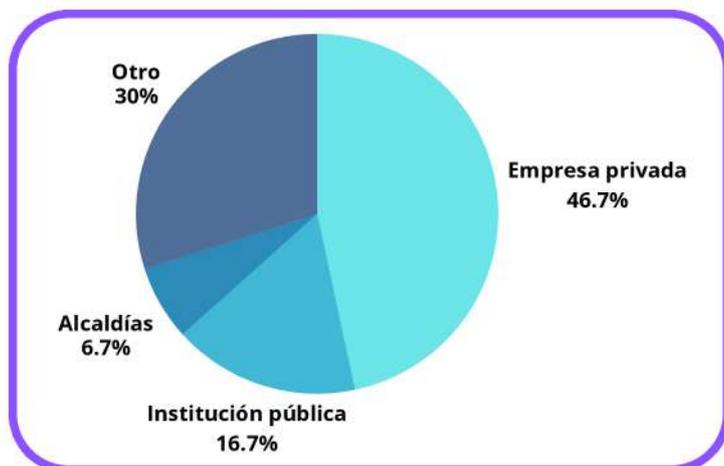
En el caso de las mujeres, igualmente es una opción ante la necesidad de equilibrar las tareas de cuidado y la necesidad de obtener ingresos, generando doble o triple jornada.

Personas LGBTIQ+ empleadas

Este apartado analiza las experiencias laborales de personas LGBTIQ+ que se encuentran empleadas. A través de una serie de preguntas, se buscó conocer aspectos clave como, acceso a derechos laborales, percepción del entorno de trabajo y posibles experiencias de discriminación.

El análisis de estas respuestas permite identificar condiciones estructurales que limitan el ejercicio pleno de los derechos laborales de las personas LGBTIQ+, así como los retos específicos que enfrentan en su inserción y permanencia en empleos formales.

¿En qué sector trabaja actualmente?



De 180 personas LGBTIQ+ empleadas que respondieron, se observa que:

- La mayoría (46.7 %, 84 personas) trabaja en el sector privado.
- 30 % (54 personas) indicó estar en el sector clasificado como "Otro".
- Solo 30 personas (16.7 %) trabajan en instituciones públicas
- 12 personas (6.7 %) en alcaldías.

Por orientación e identidad:

- Las personas gays (56) y bisexuales (43) representan los grupos más numerosos. Ambas concentraciones se distribuyen principalmente en el sector privado y “Otro”.
- Las personas trans (hombres y mujeres) suman 22 casos, con mayor presencia en el sector privado y en la categoría “Otro”, y presenta baja participación en instituciones públicas.
- Mujeres lesbianas (20) también tienen presencia significativa, divididas principalmente entre el sector privado y “Otro”, con ausencia total en el sector público y alcaldías.
- Las identidades menos frecuentes (intersexuales, queer, asexuales, pansexuales, no binarios) muestran mayor dispersión, con algunos casos aislados en todos los sectores.
- El sector público presenta baja representación en casi todas las categorías, lo cual podría indicar barreras de acceso o preferencias laborales condicionadas por experiencias previas de discriminación.

7. Sector de empleo					
La persona se identificó como:	Empresa Privada	Institución Pública	Alcaldías	Otro	Total
Lesbiana	11	0	0	9	20
Gay	24	8	4	20	56
Bisexual	21	11	3	8	43
Mujer Trans	8	3	2	3	16
Hombre Trans	2	0	0	4	6
Intersexual	2	2	1	1	6
Queer	4	2	1	1	8
Asexual	10	1	1	7	19
Pansexual	0	1	0	1	2
No binario	1	1	0	0	2
No se identificó	1	1	0	0	2
Total	84	30	12	54	180

Este panorama revela que la mayoría de las personas LGBTIQ+ empleadas se encuentran vinculadas al sector privado, aunque una proporción significativa se desempeña en espacios que no encajan claramente en las categorías tradicionales, lo que sugiere la necesidad de mayor caracterización del tipo de empleo que se está desarrollando fuera de las estructuras públicas y privadas formales. Además, la escasa presencia en gobiernos locales podría reflejar barreras de acceso a empleos públicos, especialmente en el nivel municipal.

8. ¿Ha enfrentado vulneración de sus derechos laborales debido a su orientación sexual o expresión de género?

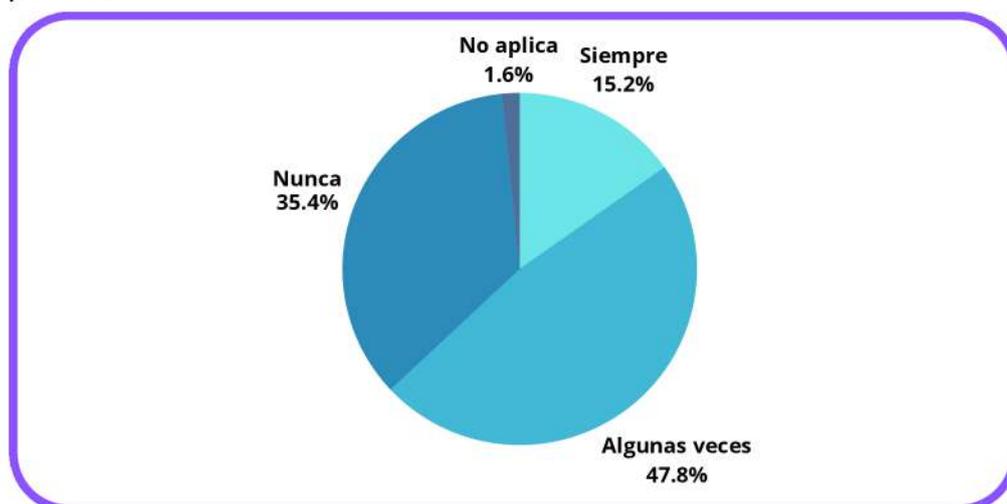
A las personas empleadas se les consultó si han experimentado algún tipo de vulneración a sus derechos laborales asociada a su orientación sexual o expresión de género. De un total de 178 respuestas, se identificó lo siguiente:

- 62.9 % (112 personas) dijeron haber enfrentado vulneraciones a sus derechos humanos laborales “siempre” (27 personas) o “algunas veces” (85 personas).
- 35.4 % (63 personas) respondieron que nunca han sufrido vulneraciones, y un pequeño grupo (3 personas) seleccionó “no aplica”.

Estos datos sugieren que más de la mitad de las personas encuestadas (62.9 %) ha enfrentado en algún momento discriminación o vulneraciones a sus derechos laborales como consecuencia de su orientación sexual o expresión de género.

¿Debido a su orientación sexual o expresión de género, ha enfrentado alguna vulneración a sus derechos humanos laborales?

178 respuestas



8.¿Debido a su orientación sexual o expresión de género, ha enfrentado alguna vulneración a sus derechos humanos laborales?					
La persona se identificó como:	Siempre	Algunas veces	Nunca	No aplica	Total
Lesbiana	1	14	4	0	19
Gay	2	33	20	1	56
Bisexual	4	22	17	0	43
Mujer Trans	7	6	3	0	16
Hombre Trans	2	2	2	0	6
Intersexual	2	3	1	0	6
Queer	4	1	1	1	7
Asexual	3	2	14	0	19
Pansexual	1	0	0	1	2
No binario	1	1	0	0	2
No se identificó	0	1	1	0	2
Total	27	85	63	3	178

Al desagregar los datos por identidad y orientación sexual:

Las personas gays (56) y bisexuales (43) reportaron los mayores números absolutos de afectación:

- Personas gays: 35 de 56 (62.5 %) indicaron haber experimentado alguna forma de vulneración en el ámbito laboral.
- Personas bisexuales: 26 de 43 (60.4 %) señalaron haber sido afectadas.

Las mujeres trans presentan una de las tasas más altas de vulneración:

- 13 de las 16 encuestadas (81.3 %) reportaron haber enfrentado vulneraciones, siendo 7 de ellas casos reiterados (“siempre”).

En contraste, las personas asexuales (19) y pansexuales (2) reportaron menor frecuencia de afectaciones. En particular, dentro del grupo asexual, 14 de 19 (73.7 %) manifestaron no haber sufrido vulneración.

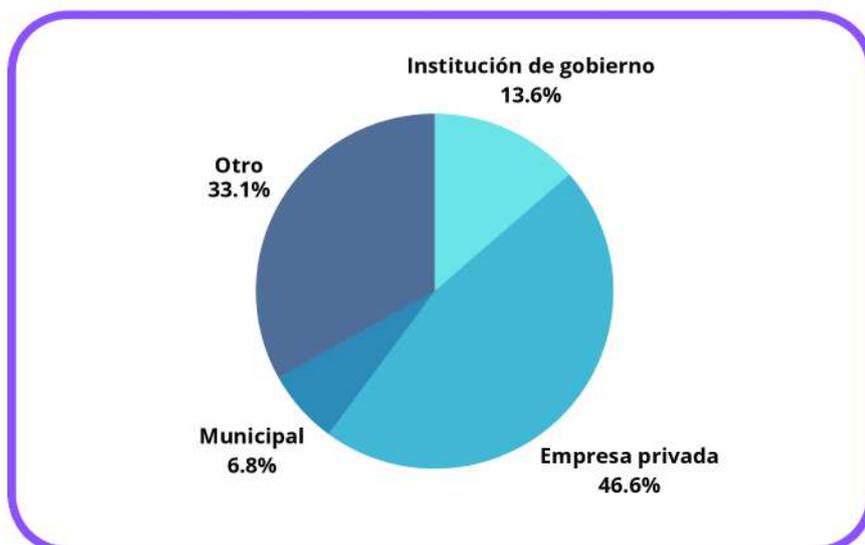
Se observan también niveles elevados de afectación en otros grupos:

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

9. Sector donde se le negó el derecho al empleo

Si contestó siempre o algunas veces, puede indicar el rubro o sector donde se le negó el derecho al empleo.

118 respuestas



A las personas LGBTIQ+ que manifestaron haber enfrentado negación de oportunidades laborales, se les pidió identificar el sector o rubro en el cual experimentaron dicha vulneración. Las 118 respuestas válidas se distribuyeron así:

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

Este patrón sugiere la existencia de prácticas discriminatorias transversales en los distintos sectores, aunque más acentuadas en el ámbito privado. Por tanto, reitera la necesidad de implementar con políticas de inclusión laboral específicas que aborden tanto el sector privado, gubernamental y otras formas de ocupación.

9. Sí contestó siempre o algunas veces, puede indicar el rubro o sector donde se le negó el derecho al empleo					
La persona se identificó como:	Empresa Privada	Institución de gobierno	Municipal	Otro	Total
Lesbiana	7	2	2	5	16
Gay	14	6	3	13	36
Bisexual	12	1	3	10	26
Mujer Trans	7	2	0	5	14
Hombre Trans	3	0	0	1	4
Intersexual	4	0	0	2	6
Queer	3	2	0	0	5
Asexual	4	2	0	0	6
Pansexual	0	0	0	2	2
No binario	0	1	0	1	2
No se identificó	1	0	0	0	1
Total	55	16	8	39	118

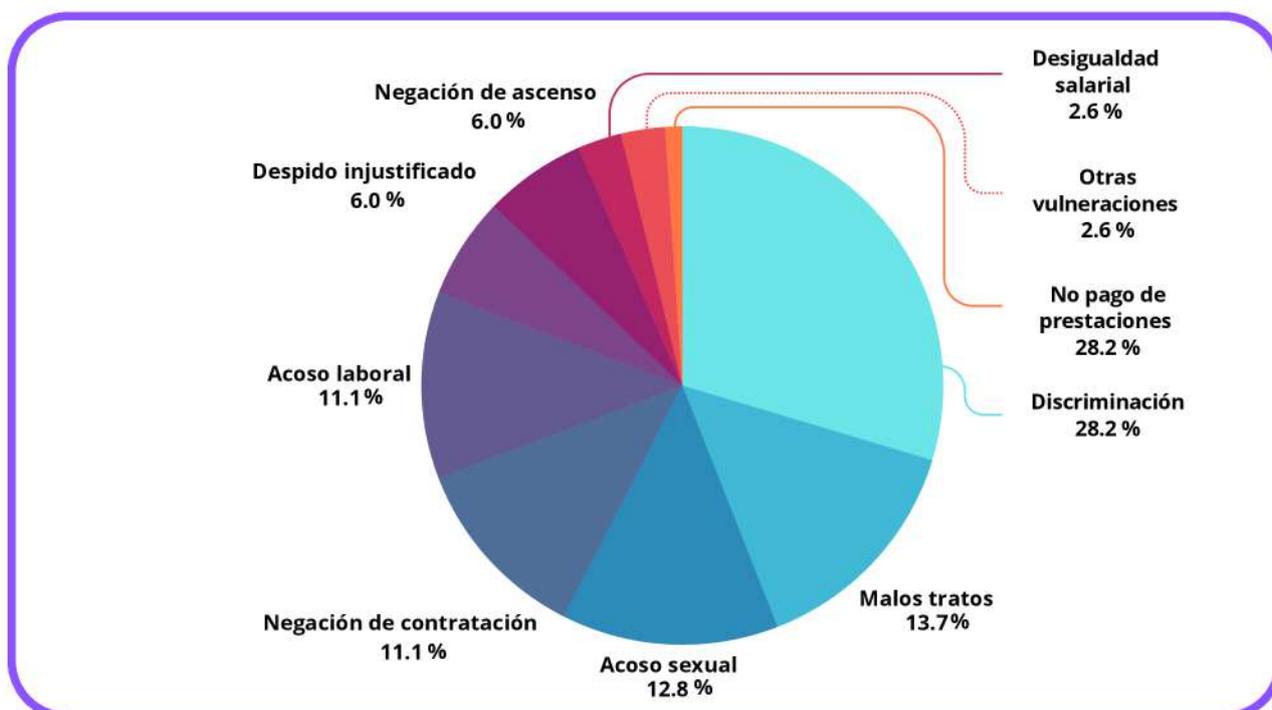
Distribución por identidad/orientación:

- Las personas gays (36) y bisexuales (26) concentran los mayores números absolutos de afectación, principalmente en el sector privado y el rubro “otro”.
- Las mujeres trans (14) también presentan un patrón de exclusión laboral relevante, principalmente en el sector privado.
- Las personas intersexuales, queer, y asexuales también reportaron vulneraciones, aunque en menor número.
- Las personas no binarias y pansexuales, si bien son pocos casos, también evidencian que la vulneración se presenta en sectores formales como instituciones de gobierno.

10. Tipos de vulneración enfrentados en el lugar de trabajo

10. Puede identificar el tipo de vulneración enfrentada en el centro de trabajo

117 respuestas



En esta pregunta se consultó a las personas LGBTIQ+ empleadas sobre los tipos específicos de vulneración que han experimentado en sus espacios laborales. Se obtuvieron 117 respuestas válidas, y los resultados evidencian amplia variedad de afectaciones, tanto estructurales como relacionales:

- La forma más común de vulneración fue la discriminación directa, reportada por el 28.2 % (33 personas).
- Le siguen los malos tratos (13.7 %, 16 personas)
- Acoso sexual (12.8 %, 15 personas), lo que señala entornos laborales inseguros e irrespetuosos de la dignidad de las personas.
- La negación de contratación y el acoso laboral fueron señalados por 11.1 % de las personas encuestadas (13 casos cada uno).
- También se registraron despidos injustificados (6 %, 7 personas) y negación de ascenso (6 %, 7 personas).
- Un número menor indicó haber enfrentado desigualdad salarial (2.6 %, 3 personas) y otras vulneraciones no categorizadas dentro de las opciones principales (2.6 %, 3 personas).
- Además, el no pago de prestaciones laborales fue reportado por aproximadamente 1 % de las personas encuestadas.

Entre las respuestas abiertas, también se identificaron testimonios que revelan experiencias más complejas, como:

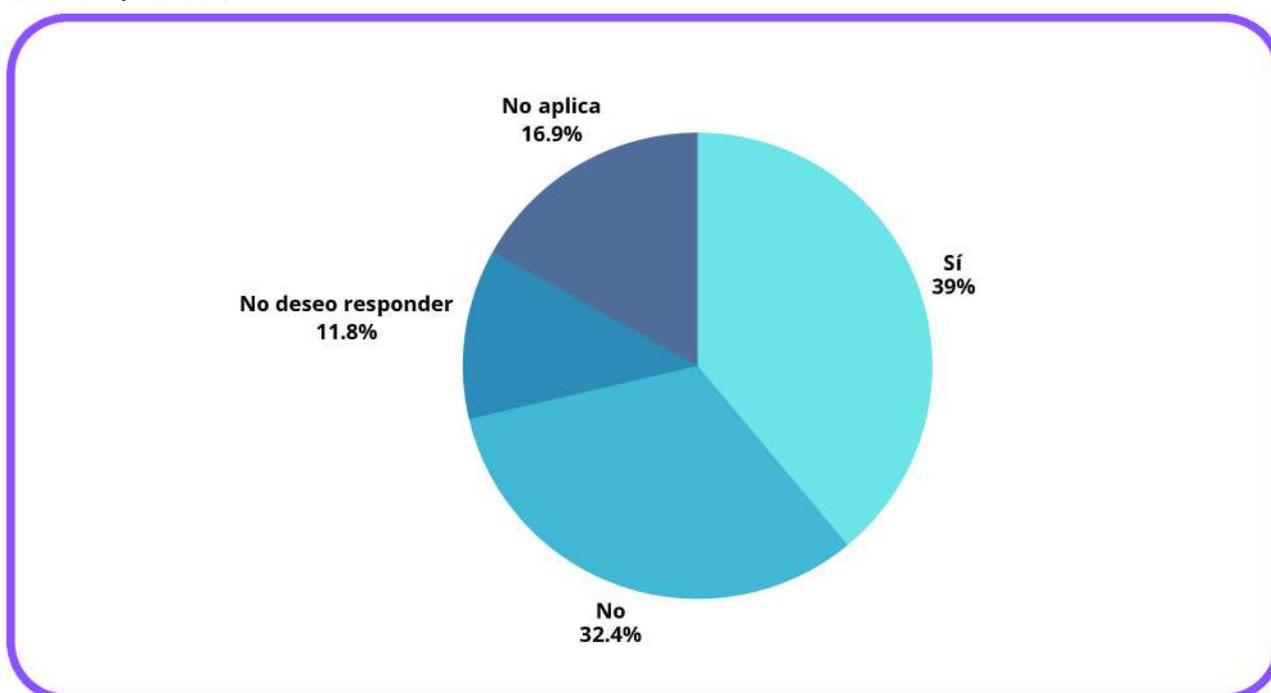
- Hostigamiento por parte del personal del CAM (Cuerpo de Agentes Metropolitanos).
- Falta de reconocimiento de la identidad de género o expresión de género (“No respetan mi identidad como persona queer”).
- Casos donde la persona deseaba seleccionar múltiples categorías: “Me han discriminado, me han negado un ascenso por ser gay... he recibido malos tratos por parte de mis jefes inmediatos”.

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

Denuncia de vulneraciones laborales

12. ¿Denunció la vulneración vivida en el lugar de trabajo ante la jefatura inmediata o área de recursos humanos?

136 respuestas



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

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

Los datos antes compartidos muestran que, aunque una parte significativa de las personas afectadas sí acude a instancias internas, una proporción considerable opta por no denunciar.

Las respuestas detalladas evidencian la necesidad de fortalecer los canales institucionales de denuncia y garantizar mecanismos seguros, accesibles y libres de represalias para las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales.

12. ¿Denunció esta vulneración en el lugar de trabajo con su jefatura inmediata o área de recursos humanos?

La persona se identificó como:	Si	No	No deseo responder	No aplica	Total
Lesbiana	10	6	0	1	17
Gay	18	11	4	6	39
Bisexual	11	13	1	4	29
Mujer Trans	7	1	4	3	15
Hombre Trans	1	4	1	0	6
Intersexual	2	2	2	0	6
Queer	2	2	1	1	6
Asexual	1	3	1	8	13
Pansexual	0	1	1	0	2
No binario	1	0	1	0	2
No se identificó	0	1	0	0	1
Total	53	44	16	23	136

Al desagregar por identidad y orientación:

- Las personas gays fueron quienes más reportaron haber denunciado (18 casos), seguidas de personas bisexuales (11 casos) y lesbianas (10 casos).
- Las mujeres trans también registraron un número significativo de denuncias internas (7 casos), aunque acompañadas de alta proporción que optó por no responder (4 personas) o consideró que no aplicaba (3 personas).
- En contraste, grupos como personas asexuales, pansexuales y no binarias reportaron muy baja o nula utilización de los canales formales de denuncia, lo cual puede estar vinculado a la falta de confianza institucional o a estructuras laborales informales.

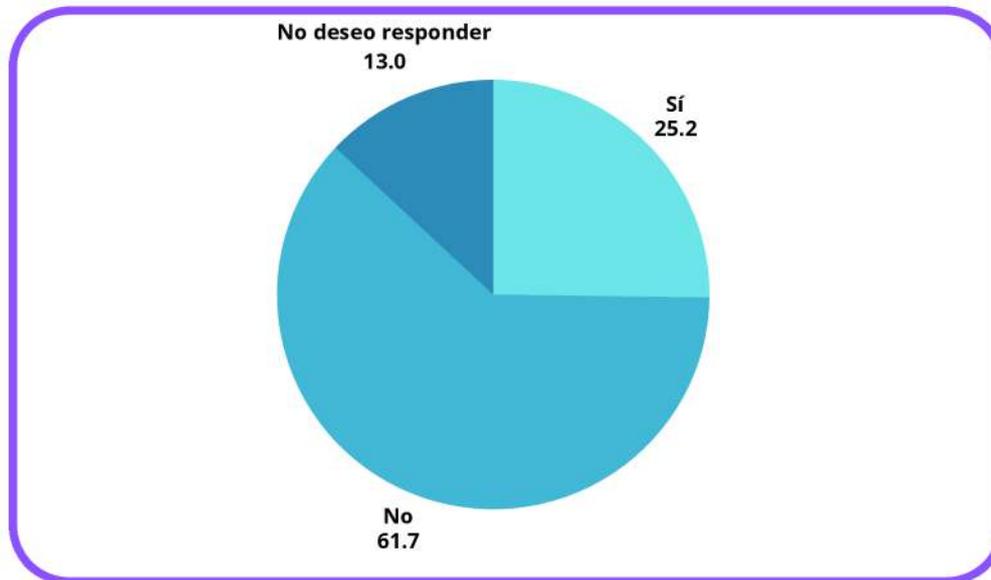
Este panorama confirma la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de denuncia y asegurar que sean accesibles, seguros y efectivos para las personas LGBTIQ+.



13. Denuncia de vulneraciones ante instituciones públicas

13. ¿Denunció la vulneración vivida en el lugar de trabajo en alguna institución pública?

115 respuestas



De un total de 115 personas LGBTQ+ que reportaron haber enfrentado vulneraciones laborales, solo 29 (25.2%) indicaron que interpusieron una denuncia ante una institución pública. La mayoría, 71 personas (61.7%), manifestó que no lo hizo; 15 personas (13%) optaron por no responder.

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

En consecuencia, debe considerarse el desarrollo de campañas de difusión de la ruta de denuncia, brindando información clara y oportuna para que las personas afectadas en sus derechos laborales puedan presentar denuncias en instancias judiciales como administrativas. Todo esto, debe ir acompañado de las adecuaciones necesarias para que las instancias del Estado brinden una respuesta eficaz a las necesidades de las personas LGBTI trabajadoras que resulten afectadas en sus derechos.

Además es preciso crear e implementar protocolos que faciliten el acceso a la denuncia, garantizando la cercanía, el anonimato y la seguridad para que no existan represalias a quienes denuncian. El temor a la pérdida del empleo y la creencia de que la denunciar no sirve para nada, figuran en las causas frecuentes para desmotivar la búsqueda de justicia.

13 ¿Denunció la vulneración vivida en el lugar de trabajo en alguna institución pública?				
La persona se identificó como:	Si	No	No deseo responder	Total
Lesbiana	7	9	0	16
Gay	13	16	5	34
Bisexual	3	21	3	27
Mujer Trans	4	6	3	13
Hombre Trans	0	4	0	4
Intersexual	2	2	2	6
Queer	0	5	0	5
Asexual	0	4	1	5
Pansexual	0	2	0	2
No binario	0	1	1	2
No se identificó	0	1	0	1
Total	29	71	15	115

El desglose por identidad u orientación muestra que:

- Las personas lesbianas y gays fueron quienes más denunciaron en términos absolutos (7 y 13 personas respectivamente), aunque también presentan niveles significativos de no denuncia (9 y 16 respectivamente).
- Las personas bisexuales mostraron una marcada tendencia a no denunciar (21 de 27), lo que equivale al 77.8% de este grupo.
- Las mujeres trans presentaron una proporción relativamente alta de no denuncias (6 de 13), pero también un número relevante que prefirió no responder (3).
- Grupos como personas queer, asexuales, pansexuales y no binarias muestran niveles bajos o nulos de denuncia formal, lo cual podría relacionarse con factores como la invisibilidad institucional, el temor a represalias o la falta de confianza en las instancias públicas.

Este patrón podría evidenciar desconfianza institucional y barreras estructurales para el acceso a la justicia laboral entre personas LGBTIQ+, particularmente en sectores con menos representación o mayor estigmatización social.

14. Causa por la que no denunció

14.¿Puede indicar la causa por la cual no denunció?

90 respuestas



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

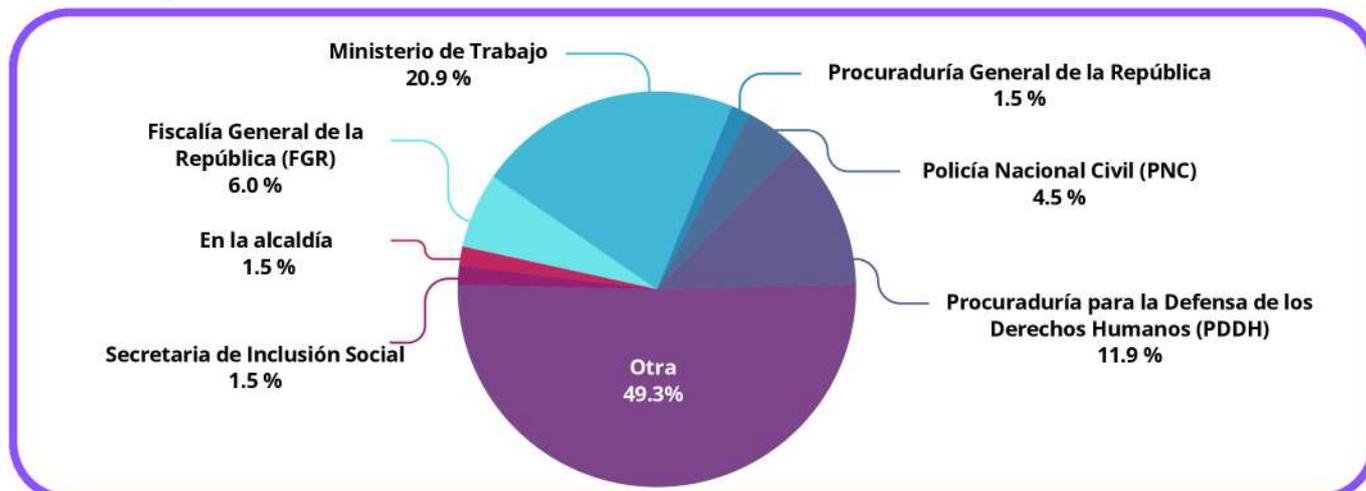
- El 30 % (27 personas) expresó que "no sirve para nada".
- El 25.6 % (23 personas) señaló que no denunció por temor a represalias laborales.
- El 21.1 % (19 personas) manifestó desconfianza en las instituciones, reforzando la falta de credibilidad en los mecanismos de justicia laboral.
- El 7.8 % (7 personas) mencionó la falta de tiempo como impedimento para realizar una denuncia formal.
- El 4.4 % (4 personas) indicó falta de recursos económicos para acceder o sostener el proceso de denuncia.
- Finalmente, un 11.1 % (10 personas) eligió la opción "otra causa".

Estos hallazgos sugieren la necesidad urgente de fortalecer las rutas de denuncia y generar condiciones de confianza, accesibilidad y protección para que las personas LGBTIQ+ puedan ejercer sus derechos laborales sin temor a represalias ni revictimización. Además de promover los servicios en las instituciones, es urgente que estos se adecuen para brindar una respuesta efectiva y de calidad a quienes denuncien.

15. Instituciones públicas ante las cuales se presentó la denuncia

1. ¿Si denunció, puede indicar la institución pública donde presentó la denuncia?

67 respuestas



A las personas LGBTIQ+ que afirmaron haber denunciado alguna vulneración en el ámbito laboral se les consultó sobre la institución pública en la que realizaron dicha gestión. Se obtuvieron 67 respuestas, que reflejan una dispersión significativa en los canales utilizados y una preferencia por opciones no institucionales claramente definidas.

- La opción “otra” fue seleccionada por la mayoría (49.3 %, 33 personas), lo cual indica que muchas acudieron a instancias no previstas en el formulario no identificadas formalmente como competentes, lo que podría evidenciar desconocimiento o falta de rutas claras de denuncia.
- El Ministerio de Trabajo fue mencionado por el 20.9 % (14 personas), posicionándose como la institución más utilizada para estos procesos.
- Le sigue la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), con 11.9 % (8 personas), lo que sugiere cierta búsqueda de apoyo en instancias enfocadas en derechos humanos.
- La Fiscalía General de la República (FGR) fue referida por 6 % (4 personas), mientras que la Policía Nacional Civil (PNC) recibió denuncias por parte del 4.5 % (3 personas).
- Además, otras instituciones mencionadas con un único caso cada una fueron: Procuraduría General de la República, una alcaldía y la extinta Secretaría de Inclusión Social, lo cual indica que es una denuncia realizada hace varios años, ya que esta Secretaría dejó de funcionar en 2019.

De igual forma, los resultados reflejan la necesidad urgente de orientar, fortalecer y articular las rutas institucionales, con enfoque de derechos y atención a la diversidad sexual y de género.

15. ¿Si denunció, puede indicar la institución pública donde presentó la denuncia?

15. ¿Si denunció, puede indicar la institución pública donde presentó la denuncia?										
La persona se identificó como:	Ministerio de trabajo	PDDH	FGR	PNC	PGR	Alcaldía	Secretaría de Inclusión social	PNC, PGR, PDDH	Otro	Total
Lesbiana	3	2	1	0	1	0	1	0	0	8
Gay	4	4	2	0	0	2	0	1	5	18
Bisexual	1	0	0	1	0	0	0	0	7	9
Mujer Trans	3	2	1	1	0	0	0	0	4	11
Hombre Trans	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Intersexual	1	0	0	0	0	0	0	0	4	5
Queer	1	0	0	0	0	0	0	0	3	4
Asexual	1	0	0	1	0	0	0	0	3	5
Pansexual	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
No binario	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
No se identificó	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	14	8	4	3	1	2	1	1	33	67

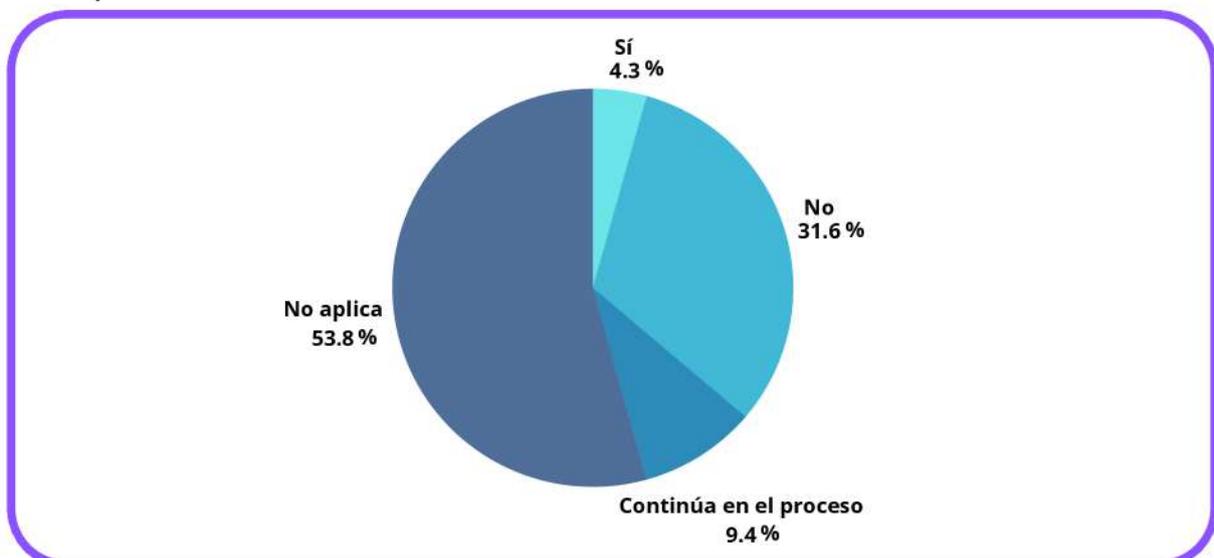
Distribución por identidad de género y orientación sexual:

- Las personas gays (18 denuncias) y mujeres trans (11 denuncias) son quienes más activamente reportaron sus casos ante instituciones públicas, aunque algunas recurrieron a otras alternativas (“otro”).
- Los grupos bisexual (9), lesbiana (8) e intersexual (5) también reflejan niveles relevantes de denuncia, aunque por canales no definidos.
- Los grupos asexuales, queer, pansexuales, no binarios y quienes no se identificaron, aunque en menor número, presentaron denuncias, frecuentemente canalizadas por vías no institucionales.

Los datos reflejan una débil institucionalización de los mecanismos de denuncia disponibles para personas LGBTQ+.

16. Resolución de denuncias laborales presentadas por personas LGBTQ+

117 respuestas



- Con el objetivo de conocer la eficacia de los mecanismos institucionales, se consultó a las personas LGBTIQ+ empleadas si la denuncia presentada por vulneraciones en su lugar de trabajo había tenido una resolución favorable.
- Se obtuvieron en total 117 respuestas, cuyos resultados reflejan importantes desafíos en el acceso a la justicia laboral con enfoque de diversidad.
- La mayoría, un 53.8 % (63 personas), indicó que la pregunta no aplicaba a su caso.
- El 31.6 % (37 personas) señaló que no obtuvo una resolución favorable.
- 9.4 % (11 personas) expresó que su caso aún se encuentra en proceso.
- Solo el 4.3 % (5 personas) manifestó haber recibido una resolución favorable.

Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer los canales institucionales de atención y resolución de denuncias laborales con perspectiva de género y diversidad, así como garantizar procesos ágiles, accesibles y efectivos para las personas LGBTIQ+.

1. Análisis y hallazgos a partir de los grupos focales

Este apartado presenta los principales hallazgos obtenidos a partir de grupos focales realizados con personas LGBTIQ+ en San Salvador, enfocados en su situación en el ámbito laboral y el acceso a la justicia laboral. Los relatos revelan patrones recurrentes de discriminación, exclusión y precarización, especialmente hacia quienes expresan identidades de género disidentes a las heteronormativas.

El análisis se inscribe en un contexto nacional donde persisten limitaciones sustantivas en la garantía de los derechos humanos para personas LGBTIQ. Se evidencia débil implementación de políticas públicas, limitada capacidad institucional de respuesta y escasa articulación intersectorial en materia de derechos laborales con enfoque de diversidad sexual y de género.

Desde una perspectiva estructural, el mercado laboral salvadoreño se caracteriza por altos niveles de informalidad, segmentación ocupacional y precarización, condiciones que afectan de manera diferenciada y desproporcionada a personas LGBTIQ.

Los grupos focales revelaron que las experiencias de exclusión, hostigamiento, y discriminación en los lugares de trabajo son comunes y que los mecanismos formales de denuncia y reparación suelen ser percibidos como inaccesibles, ineficaces o revictimizantes.

Denuncias

Este análisis busca visibilizar estas problemáticas y aportar evidencia para el diseño de políticas públicas que promuevan la inclusión y la igualdad en el mundo laboral.

A las personas participantes de los grupos focales se les consultó si, ante alguna vulneración a sus derechos laborales, habían presentado una denuncia y cuál fue su experiencia en dicho proceso. Muchos de los testimonios recogen experiencias de discriminación y vulneraciones en el entorno laboral, motivadas por su identidad u orientación sexual, así como por su expresión de género. Quienes decidieron denunciar, en su mayoría, no obtuvieron respuestas favorables, lo que evidencia que el acceso a la justicia laboral reproduce los mismos sesgos y barreras estructurales que enfrentan cotidianamente las personas LGBTIQ+.

Denuncias dentro del entorno laboral: respuesta institucional limitada

Uno de los testimonios fue el de Josué, una persona de identidad género fluido que trabajó en el área de Recursos Humanos de una empresa de consumo masivo, vivió de cerca la discriminación laboral tanto en carne propia como en la experiencia de otras personas. Narra cómo una ex compañera que denunció insultos homofóbicos y maltrato en un call center fue deslegitimada por sus superiores, quienes decidieron encubrir los hechos alegando que ella era “problemática” y que “no aceptaba bromas”.

En su propio caso, Josué relata que fue obligado a comportarse según roles masculinos para “encajar” en el ambiente de trabajo, lo que atentaba contra su identidad de género. Tras renunciar, decidió acudir al Ministerio de Trabajo para presentar una denuncia, pero se encontró con un sistema que, según sus palabras, no pudo ofrecer ninguna respuesta concreta.

“Yo también sufrí discriminación ahí. Aunque soy género fluido, me obligaban a actuar como “hombre” para encajar con los demás. Cuando renuncié, fui al Ministerio de Trabajo a denunciar, pero me dijeron que no podían hacer mucho. La empresa tiene muchas demandas y lo que hacen es “engavetarlas”. Como es una empresa grande, tienen abogados que frenan todo. Hasta hoy, mi denuncia sigue sin respuesta. Es una lucha perdida.”

Este testimonio evidencia la falta de respuesta institucional ante denuncias por discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+, además de prácticas de encubrimiento en algunos sectores empresariales, la normalización del abuso y la invisibilización de las identidades disidentes en el entorno laboral.

- Otro de los participantes que ha trabajado en maquilas relató que brindó acompañó a un colega gay que recibía hostigamiento por parte de otro empleado de la empresa.

“Le ponían stickers en las máquinas con mensajes de la Biblia y le decían que si no cambiaba se iba a ir al infierno. Un día lo vi llorando tanto que me levanté de mi puesto y lo acompañé a Recursos Humanos.”

También relató cómo enfrentó la indiferencia de las jefaturas:

“La supervisora le decía que con llorar no iba a sacar la meta, que eso lo dejara atrás.” A pesar de haber denunciado, en muchos casos los procesos internos no trascendieron. En uno de los pocos casos que avanzaron, la denuncia fue acompañada por la FLA (organización internacional promotora de derechos humanos), que logró iniciar un diálogo con la representación jurídica de la empresa.

Impunidad y normalización de la violencia

La sensación de impunidad e impotencia fue constante en los relatos. Algunas personas evitaron denunciar por temor a represalias o por la certeza de que el sistema no actuaría a su favor:

“¿Para qué voy a ir a denunciar algo que sé que lo van a dejar en el escritorio?”

También se mencionó la naturalización de la violencia y el desamparo social, incluso frente a hechos graves, como se ejemplifica a continuación:

“A las chicas trans nos tienen los casos engavetados. Hay más de 300 compañeras trans presas solo por ser trans.”

“Me asaltaron saliendo del trabajo. Quise denunciar, pero la policía me dijo: ‘¿Qué andás haciendo en la calle? En tu casa tenés que estar acostada a esta hora.’”

Sensación de inseguridad generalizada

Las personas participantes reportaron sentirse más inseguras cuando interactúan con cuerpos policiales. Incluso en trayectos cotidianos, la presencia de agentes no representa protección, sino una amenaza:

“Camino 15 minutos para ir a mi trabajo y donde pasan los policías me siento acosada. Me pueden llevar presa, averiguar mi nombre real y hacerme un cargo.”

Este contexto de hostilidad institucional y social provoca que muchas personas LGBTIQ+ renuncien a ejercer su derecho a la denuncia.

Importancia del acompañamiento de organizaciones nacionales e internacionales

Algunas personas lograron interponer denuncias con el apoyo de abogados y organizaciones, con resultados positivos.

“Las ONGs internacionales y nacionales han sido el principal soporte legal y emocional.”

- Otra de las personas contó con el apoyo de un abogado y tuvo resultados favorables: "Denuncié a quienes me acosaban en el banco. Una persona está presa. La ley sí me ayudó."

“Yo trabajaba en un Banco, entré como cajero con mi nombre masculino. Duré cuatro años ahí. Ya soy una chica trans, pero no lo mostraba del todo. Mis compañeros me hacían bullying. La homofobia ganó. Un día me llegaron con una carta de renuncia ya hecha. Dijeron que tenía dos días para firmarla.”

Un mes después de que me obligaron a renunciar, me di cuenta que cuatro compañeros seguían acosándome, incluso desde redes sociales. Dos de ellas publicaban fotos mías y seguían haciéndome bullying por Facebook. Hablé con un abogado y me dijo que podía poner una demanda. Lo hice.

Gracias a eso, la ley actuó. Dos personas fueron detenidas. Fui a una audiencia donde conté todo lo que había pasado. No sé qué cargos les pusieron exactamente, pero fue un alivio saber que al menos una fue detenida por esto.

Aunque mi familia no quería, el abogado me apoyó. Él me dijo: “Tú eres una persona. Tienes derechos.”

Percepciones sobre los cambios nacionales e internacionales en el reconocimiento de derechos LGBTIQ+

Durante los grupos focales, también se consultó sobre su percepción respecto a los cambios en políticas o contextos nacionales e internacionales que afectan los derechos de las personas LGBTIQ+. Las respuestas reflejan un sentimiento generalizado de retroceso y desprotección creciente, vinculado tanto a decisiones de política exterior —especialmente de Estados Unidos— como al cierre de espacios y apoyos a nivel local y nacional.

Impacto directo de los cambios internacionales: pérdida de servicios y apoyos básicos

Varios testimonios evidencian cómo los recortes de fondos provenientes de organismos internacionales, particularmente de EE. UU. han afectado de forma inmediata y directa el acceso a servicios de salud, empleo y acompañamiento social para personas LGBTIQ+.

Una participante lo resume, desde su vivencia en el tema de su proceso de tratamiento hormonal:

“Donald Trump nos puso en pausa. Antes recibíamos tratamiento gratuito, teníamos apoyo para nuestro tratamiento hormonal. Desde que él volvió al poder, todo se detuvo. Hace 15 días recibimos la última dosis gratuita. Ahora tenemos que pagarlo todo. Ha afectado a las organizaciones que nos daban tratamiento gratuito.”

Esta situación afecta el bienestar físico y emocional de las personas trans, también evidencia la fragilidad de los mecanismos de apoyo, que dependen de cooperación internacional y no de políticas públicas estatales sostenibles.

Debilitamiento de la organización comunitaria y sindical

Otro de los efectos señalados es la pérdida de recursos para estructuras organizativas LGBTIQ+, especialmente en espacios laborales.

Un participante perteneciente a un sindicato afín a la diversidad sexual se compartió:

“Antes teníamos cuatro promotores en maquila, ahora solo queda la secretaria general. Teníamos apoyo de la cooperación (EE. UU). Ahora apenas estamos tratando de recuperarnos. Somos el único sindicato que apoya a la comunidad LGBT, porque nosotres mismos somos parte. Por eso nos llaman "el sindicato de los culeros", como dicen algunos.”

Además del recorte de fondos, se enfrentan a mayor hostilidad institucional:

“Todos los demás sindicatos son machistas. Y como el gobierno está en contra de la comunidad, también están en contra nuestra. A nivel interno en las maquilas, también hemos sufrido más vulneraciones. Antes las credenciales eran gratis; ahora todo cuesta. Y las empresas tienen más poder económico para imponerse.”

Además, señalaron que los cambios políticos y los recortes de cooperación han impactado directamente en las oportunidades de educación y empleo, reforzando un ciclo de exclusión estructural. Esta combinación de abandono internacional y rechazo nacional ha dejado a organizaciones clave “luchando solas” en contextos laborales adversos.

“El contexto internacional puede agravar la situación local si se continúan imitando discursos o decisiones conservadoras externas.”

Esta tendencia se percibe como una amenaza real que podría consolidar retrocesos en derechos adquiridos o limitar el avance de nuevas políticas inclusivas.

Retrocesos legislativos

El estancamiento de la Ley de Identidad de Género fue mencionado como una de las pérdidas más significativas para la comunidad:

“Lo que más ha afectado es el retroceso en la ley de identidad... incluso se planteaba quitar el sexo del DUI. Si esa ley hubiera avanzado, muchas más personas podrían acceder a un empleo sin ser juzgadas por su apariencia... pero no avanzó.”

Este testimonio refleja el fuerte impacto que tiene la falta de reconocimiento legal sobre la inclusión laboral y la dignidad de las personas trans y no binarias.

Recomendaciones surgidas desde las personas participantes

En los grupos focales, las personas participantes expresaron propuestas concretas para mejorar su situación y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. Estas recomendaciones abarcan desde cambios estructurales en políticas públicas hasta transformaciones sociales y culturales.

Educación en diversidad sexual y derechos humanos

Una de las demandas más reiteradas fue la necesidad de implementar educación inclusiva que haga frente a la ignorancia y los prejuicios desde edades tempranas:

- **"Hay que formar desde casa y en las escuelas. Pero han prohibido hablar de orientación e identidad de género."**

Las personas participantes consideran que la exclusión de estos temas agrava la discriminación y que la formación en derechos humanos debe ser parte del currículo nacional y fomentarse también en los hogares.

Marco legal y políticas públicas inclusivas

Se subrayó la urgencia de avanzar en reformas legales y reconocimiento estatal:

- **"Censar y reconocer oficialmente a la población LGBTIQ+ para diseñar políticas públicas basadas en evidencia."**
- **"Aprobar leyes como la Ley de Identidad de Género."**
- **"Asegurar el acceso equitativo a salud, educación y empleo sin discriminación."**

3. Acceso a educación técnica, empleo y autonomía económica

Se enfatizó la importancia de crear condiciones reales para la inclusión económica de la población LGBTIQ+, especialmente para personas trans:

- **"Brindar formación técnica y oportunidades académicas a personas LGBTIQ+."**

Esto permitiría disminuir la dependencia económica y ampliar las posibilidades de vida digna fuera de los circuitos informales y de riesgo.

4. Salud mental y fortalecimiento comunitario

El bienestar emocional y la resiliencia fueron planteados como elementos clave para resistir la violencia estructural:

- **“Fomentar la resiliencia psicológica y el empoderamiento comunitario.”**

La participación activa en redes de apoyo y el acompañamiento psicológico son vistos como fundamentales para fortalecerse individual y colectivamente.

6. Unidad dentro de la comunidad LGBTIQ+

Varias personas señalaron que la fragmentación interna limita la capacidad de incidencia del movimiento:

- **“Debemos dejar las divisiones y luchar juntos. Solo así podemos recuperar lo perdido.”**

Se reconoce que la unidad estratégica entre colectivos es crucial para resistir el retroceso en derechos y avanzar en agendas comunes.

A manera de síntesis

Desde una perspectiva estructural, el mercado laboral salvadoreño se caracteriza por altos niveles de informalidad, segmentación ocupacional y precarización, condiciones que afectan de manera diferenciada y desproporcionada a personas LGBTIQ.

Los grupos focales revelaron que las experiencias de exclusión, hostigamiento y discriminación en los lugares de trabajo son comunes; los mecanismos formales de denuncia y reparación suelen ser percibidos como inaccesibles, ineficaces o revictimizantes.

La situación laboral de las personas LGTBI+ participantes en la encuesta indican que a la fecha del estudio, el 38.2% reportó estar empleada, el 37.2% se encontraba en situación de desempleo y el 24.6% manifestó trabajar por cuenta propia.

Al menos la mitad aseguró no tener ingresos para poder satisfacer los gastos del hogar ya que tiene ingresos inferiores al salario mínimo; se constata que es trabajo por cuenta propia es precarizado. Además, no hay garantías laborales que aseguren condiciones mínimas de vida digna. La informalidad se convierte en una solución de corto plazo, pero no sostenible en el largo plazo.

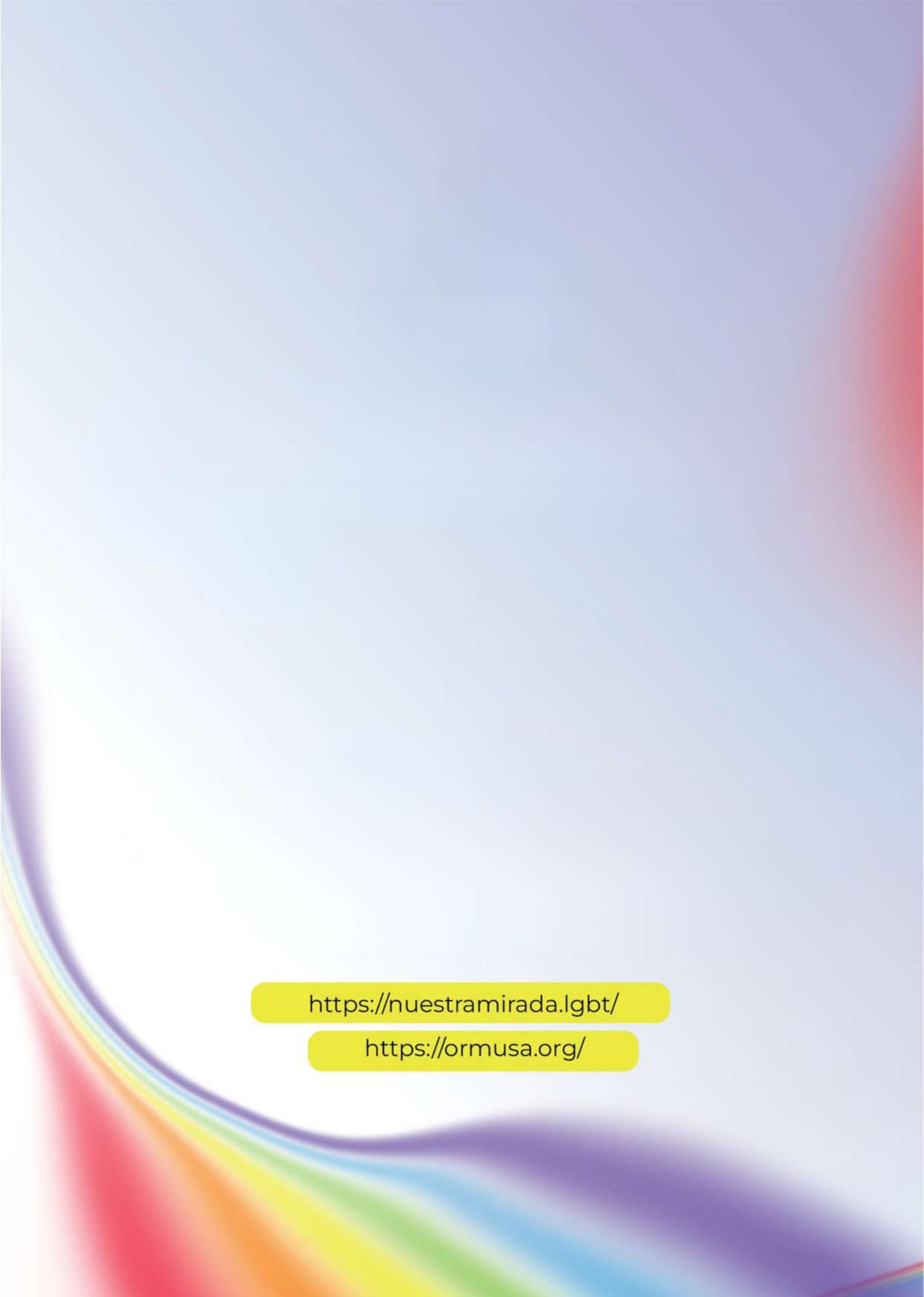
En conclusión, aunque una ligera mayoría logra solventar sus gastos, el dato revela una realidad económica frágil y desigual, donde el autoempleo se presenta como una alternativa de subsistencia más que de desarrollo. Esto muestra la urgente necesidad de generar condiciones laborales inclusivas y estables para las personas LGBTIQ+, tanto en el sector formal como en el impulso a emprendimientos con respaldo institucional.

Adicionalmente, existe una percepción negativa en cuenta al mercado laboral salvadoreño que desmotiva buscar empleo formal, porque se percibe que el esfuerzo no será recompensado con oportunidades reales. Lo anterior lleva a que se perciba un aumento de la informalidad laboral, donde no existen barreras de ingreso, pero sí mayor vulnerabilidad.

Esto no solo afecta a las personas LGBTIQ+, sino que también empobrece al país, al desaprovechar talento humano y fomentar la salida de personas productivas, debido a que cuando el acceso al trabajo digno está condicionado por la orientación sexual o identidad de género, se reproduce un ciclo de pobreza, invisibilización y vulnerabilidad social. Estas situaciones contradicen principios constitucionales de igualdad y derechos humanos, y debe ser abordado con políticas públicas específicas.

Recomendaciones:

- Diseñar políticas laborales con enfoque de diversidad e inclusión debe ser prioridad para atender la pobreza en el país y fomentar el desarrollo social.
- Fortalecer mecanismos de denuncia y protección contra la discriminación a nivel interno de las empresas e instituciones. Es preciso crear o fortalecer los mecanismos en los lugares de trabajo, con protocolos inclusivos y sensibles a la diversidad sexual y de género.
- Impulsar campañas institucionales para promover la denuncia segura y el acceso a la justicia, especialmente dirigidas a personas LGBTIQ+.
- Capacitar al personal de las instituciones públicas y privadas en derechos humanos laborales con enfoque de diversidad sexual y de género.
- Promover reformas legales y administrativas que garanticen mecanismos eficaces de protección ante la discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- Fortalecer el trabajo de organizaciones aliadas para el seguimiento y acompañamiento de casos de vulneración, así como para la incidencia política en defensa de los derechos laborales de personas LGBTIQ+.



<https://nuestramirada.lgbt/>

<https://ormusa.org/>