Exclusión y desigualdad laboral de mujeres lesbianas, bisexuales, trans y otras identidades (LBTQ+) en El Salvador

En El Salvador, las mujeres lesbianas, bisexuales, trans, queer (LBTQ+) enfrentan mecanismos de discriminación simultáneos basados en su género, identidad de género y orientación sexual, que vulneran sus derechos fundamentales. Estas formas de exclusión, que trascienden la esfera social, se reproducen en el mercado laboral, limitando su acceso a empleos formales, restringiendo la permanencia en condiciones dignas y obstaculizando el ejercicio pleno de su derecho a la seguridad social.

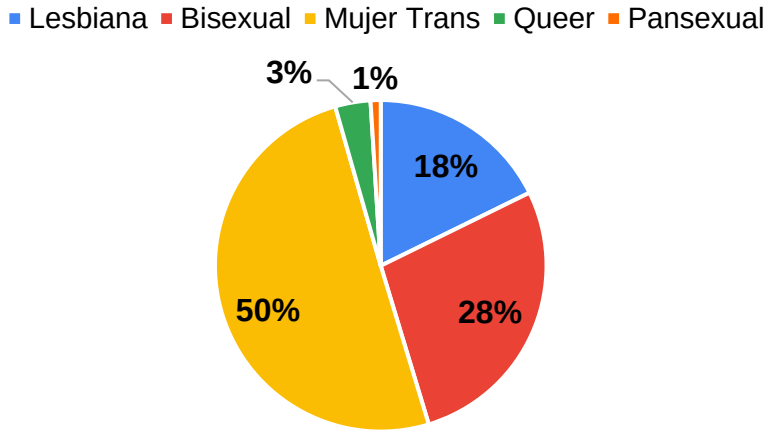
Este artículo analiza las condiciones laborales de mujeres LBTQ+ en El Salvador, las vulneraciones a sus derechos y las respuestas institucionales ante esta situación.

1. Datos recopilados sobre la experiencia laboral de las mujeres LBTQ+

La invisibilización y discriminación que enfrentan las mujeres LBTQ+ se manifiestan de forma particularmente aguda en el ámbito laboral, donde persisten barreras estructurales para su plena inclusión.

Con el fin de contar con evidencia directa sobre esta realidad, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) llevó a cabo un sondeo en el que participaron 210 mujeres: 37 lesbianas, 57 bisexuales, 107 trans, 7 queer y 2 pansexuales.

Gráfica 1. Mujeres LBTQ+ participantes, por identidad de género y/o orientación sexual

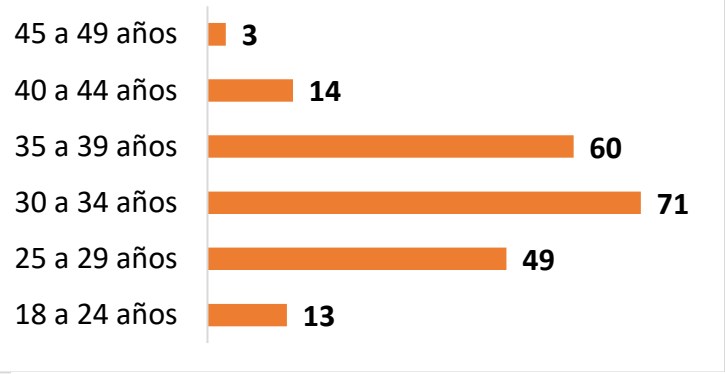


Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

1.1 Perfil sociodemográfico de las participantes

En cuanto a la distribución por edades, 13 participantes tenían entre 18 y 24 años, 49 entre 25 y 29 años, 71 entre 30 y 34 años, 60 entre 35 y 39 años, 14 entre 40 y 44 años y 3 entre 45 y 49 años. La mayor proporción de encuestadas (62.4 %) se ubica entre los 25 y 39 años, rango considerado de alta productividad laboral, lo que acentúa el impacto de la exclusión en un momento clave de su vida económica.

Gráfica 2. Edad de las mujeres LBTQ+ participantes



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

Respecto al nivel educativo, las participantes mostraron una diversidad formativa: desde educación primaria (0.5 % con primero a tercer grado y 3.8 % con cuarto a sexto grado) hasta niveles universitarios y de posgrado (2.9 % con universidad completa y 0.5 % con maestría). La mayor parte cuenta con educación media: 15.7 % con séptimo a noveno grado, 17.1 % con bachillerato incompleto y 35.7 % con bachillerato completo. Un 11 % posee formación técnica y un 12.9 % estudios universitarios incompletos.

Este perfil educativo evidencia que, a pesar de contar con calificaciones que las harían aptas para el mercado formal, siguen enfrentando barreras de acceso que responden más a prejuicios y discriminación estructural que a falta de competencias.

Tabla 1. Nivel de estudio de las mujeres LBTQ+ participantes

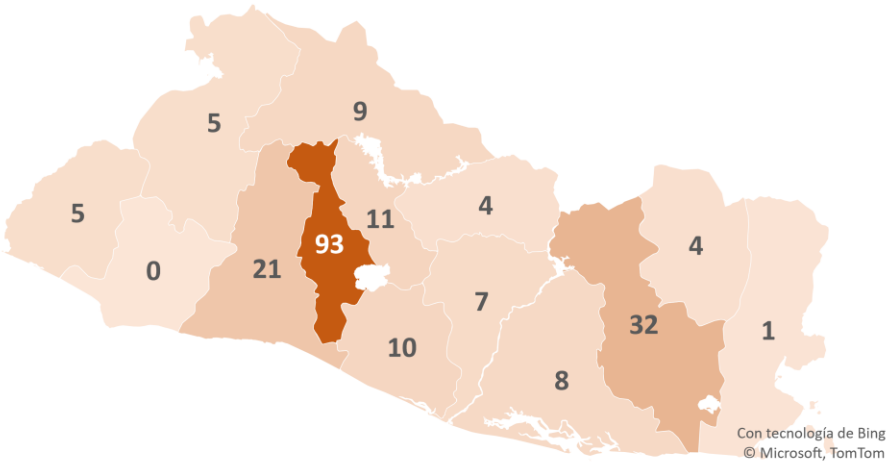
Nivel de estudio	Frecuencia	%
1° a 3° grado	1	0.5%
4° a 6° grado	8	3.8%
7° a 9° grado	33	15.7%
Bachillerato incompleto	36	17.1%
Bachillerato completo	75	35.7%
Técnico	23	11.0%
Universidad incompleta	27	12.9%
Universidad completa	6	2.9%
Post grado o maestría	1	0.5%
Total	**210**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador,

En cuanto al lugar de residencia, la mayoría vive en áreas urbanas: 44.3 % en San Salvador (93 participantes) y 15.2 % en San Miguel (32 participantes), seguidas por La Libertad (21), Cuscatlán (11) y La Paz (10). Otras participantes residen en Usulután (8), Chalatenango (9), San Vicente (7), Santa Ana (5), Ahuachapán (5), Cabañas (4), Morazán (4) y La Unión (1), mientras que no se registraron participantes en Sonsonate.

Esta concentración geográfica sugiere que las experiencias laborales pueden variar según la disponibilidad de empleo formal y la densidad poblacional, con mayores posibilidades de inserción en zonas metropolitanas, aunque no necesariamente con condiciones laborales dignas.

Figura 1. Mujeres LBTQ+ participantes, por departamento de residencia



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

Estos hallazgos confirman que la exclusión laboral de las mujeres LBTQ+ no es un fenómeno aislado, sino un patrón sostenido que se combina con otras formas de marginación social. La mayoría reportó experiencias de rechazo en procesos de contratación, acoso en el lugar de trabajo y restricciones para acceder a empleos con prestaciones de ley. Esta situación subraya la urgencia de diseñar políticas públicas inclusivas y mecanismos de protección efectivos que garanticen igualdad de oportunidades, en cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos.

2. Situación laboral

El sondeo evidencia una alta tasa de desempleo y subempleo entre las mujeres LBTQ+, con muchas recurriendo al trabajo informal o al autoempleo, a menudo en condiciones precarias.

De las 203 participantes que proporcionaron información sobre su condición laboral, solo el 27.6 % se encontraba empleada, mientras que el 45.3 % estaba desempleada y el 27.1 % trabajaba por cuenta propia.

Gráfica 3. Condición laboral actual

Entre las mujeres trans, la situación es especialmente crítica: solo 14 reportaron tener empleo formal, frente a 63 desempleadas y 25 que ejercían actividades independientes. En contraste, las mujeres lesbianas y bisexuales registraron mayores niveles de ocupación formal (47.2 % y 37.5 %, respectivamente), aunque también con proporciones significativas de empleo por cuenta propia, lo que podría indicar estrategias de subsistencia ante las barreras de contratación. El caso de las mujeres queer y pansexuales, aunque numéricamente reducido, refleja igualmente la fragilidad del acceso laboral, con presencia mayoritaria en el desempleo o en actividades informales.

Este panorama confirma que la discriminación estructural restringe el acceso al mercado laboral formal y también empuja a un sector considerable hacia la informalidad, con implicaciones directas en su seguridad social, ingresos y estabilidad económica.

Tabla 2. Situación laboral de las mujeres LBTQ+

Mujeres LBTQ+	Empleadas	Desempleadas	Cuenta propia	Total
Lesbiana	17	5	14	36
Bisexual	21	22	13	56
Mujer Trans	14	63	25	102
Queer	2	2	3	7
Pansexual	2	0	0	2
Total	**56**	**92**	**55**	**203**
%	**27.6%**	**45.3%**	**27.1%**	**100%**

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

Estos datos reflejan que las mujeres LBTQ+ enfrentan barreras en los procesos de selección, incluyendo prejuicios y la ausencia de políticas empresariales inclusivas.

3. Vulneraciones a derechos laborales y respuesta institucional

En materia de derechos laborales, los resultados del sondeo revelan que las mujeres LBTQ+ ha experimentado algún grado de vulneración vinculada a su orientación sexual o expresión de género. Del total de 49 participantes que respondieron a esta pregunta, el 14.3 % reportó haber enfrentado este tipo de vulneraciones siempre, mientras que el 67.3 % indicó que ocurrieron "algunas veces". Solo el 16 % afirmó no haber experimentado tales situaciones, y un 2 % señaló que la pregunta no aplicaba a su caso.

Tabla.3 Vulneraciones a derechos laborales

¿Debido a su orientación sexual o expresión de género, ha enfrentado alguna vulneración a sus derechos laborales?					
Mujeres LBTQ+	**Siempre**	**Algunas veces**	**Nunca**	**No aplica**	**Total**
Lesbiana	0	12	0	0	12
Bisexual	1	15	5	0	21
Mujer Trans	5	6	3	0	14
Queer	0	0	0	0	0
Pansexual	1	0	0	1	2
Total	**7**	**33**	**8**	**1**	**49**
%	**14.3%**	**67.3%**	**16%**	**2%**	**100%**

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

En relación con la naturaleza específica de las vulneraciones a los derechos laborales, las participantes identificaron diversas formas de violencia y discriminación en el entorno de trabajo. La categoría más frecuente fue la discriminación abierta (14 casos), seguida por el acoso sexual (7 casos), los malos tratos (6 casos) y el acoso laboral (5 casos). También se registraron experiencias de negación de contratación (3 casos), despido injustificado (1 caso), desigualdad salarial (1 caso), negación de ascenso (1 caso), y falta de pago de prestaciones (1 caso). Un caso adicional combinó acoso, discriminación y hostigamiento, y otro fue clasificado en la categoría "otra" por su especificidad.

Tabla 4. Tipo de vulneraciones laborales

Tipo de vulneración	Frecuencia
Acoso laboral	5
Acoso sexual	7
Desigualdad Salarial	1
Despido Injustificado	1
Discriminación	14
He sufrido acoso, discriminación y hostigamiento	1
Malos tratos	6
Negación de ascenso	1
Negación de contratación	3
No pago de prestaciones	1
Otra	1
Total	41

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvador, realizado por ORMUSA.

Algunos de los testimonios recopilados por ORMUSA, refuerzan y evidencian que las mujeres LBTQ+ sufren discriminación y violencia en el lugar de trabajo, lo que puede incluir acoso, hostigamiento y violencia verbal o física.

Testimonio 1:

> Una trabajadora de Maquila: *"Cuando dije que era lesbiana, se alejaron de mí."*
>
> *"Al principio, en mi trabajo, no dije que era lesbiana por miedo. Mis compañeras usaban términos ofensivos. Cuando me formé en la Escuela ABC de la Diversidad (de FEASIES), entendí que no debía callar. Les dije quién soy.*
>
> *Algunas personas se alejaron. Una compañera, cuando me vio con una pulsera con los colores del orgullo, me dijo cosas feas. Le respondí con respeto, pero con firmeza. Les dije que respetaran, como yo respeto su orientación. No he denunciado, pero me defiendo. Ahora ya no me avergüenzo. Digo abiertamente que soy lesbiana."*

Reconoce que las empresas son discriminativas de la diversidad, que si contratan es por presiones *"Nos contratan por obligación de marcas extranjeras".*

> *En las maquilas, sí hay personas LGBTI, pero es porque las marcas extranjeras lo exigen. Si una marca hace auditoría y ve que no tienen personas LGBTI, puede incluso dejar de trabajar con la empresa. Pero eso no significa que tengamos oportunidades de crecimiento. Nunca nos promueven a puestos más altos. No lo hacen porque creen en la diversidad, sino porque les conviene por la imagen de la marca.*

4.1 Baja proporción de denuncias

Un hallazgo crítico del sondeo es la baja proporción de denuncias formales ante instituciones públicas por parte de mujeres LBTQ+ que han experimentado vulneraciones laborales. De las 42 participantes que respondieron a esta pregunta, únicamente el 23.8 % (10 casos) reportó haber denunciado, mientras que el 64.3 % (27 casos) indicó que no lo hizo y el 11.9 % (5 casos) optó por no responder.

Por identidad, las mujeres lesbianas fueron quienes más denunciaron (5 de 13), seguidas por mujeres trans (3 de 11) y bisexuales (2 de 16).

Tabla 5. Denuncias realizadas ante vulneraciones laborales

Mujeres LBTQ+:	Sí	No	No deseo responder	Total
Lesbiana	5	8	0	13
Bisexual	2	12	2	16
Mujer Trans	3	5	3	11
Queer	0	0	0	0
Pansexual	0	2	0	2
Total	**10**	**27**	**5**	**42**

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvar, realizado por ORMUSA.

4.2 Razones para no denunciar

Las principales razones para no denunciar reflejan barreras estructurales y percepciones de ineficacia institucional, con respuestas como: “no sirve de nada”, temor a despido o sanción, desconfianza en las instituciones, falta de tiempo y falta de recursos económicos.

Tabla 7. Razones por las que no denunciaron

Razón por la que no denunció:	Frecuencia
Desconfianza en las instituciones	5
Falta de recursos económicos	2
Falta de tiempo	3
No sirve de nada	10
Temor a despido o sanción	6
Otra	6
Total	32

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvar, realizado por ORMUSA.

4.3 Instituciones a las que acudieron y resultados

Entre quienes denunciaron, las instituciones más mencionadas fueron el Ministerio de Trabajo (3 casos), Fiscalía General de la República (FGR, 2), Policía Nacional Civil (PNC, 1), Procuraduría General de la República (PGR, 1) y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH, 1). Ocho participantes acudieron a "otras" instancias no especificadas.

En cuanto a resultados de las denuncias, solo el 9.5 % (4 casos) obtuvo una resolución favorable, el 26.2 % (11 casos) no recibió una respuesta favorable y el 11.9 % (5 casos) aún estaba en proceso al momento del sondeo. En el 45.2 % de los casos (19 participantes) la pregunta no aplicaba, al no haberse presentado denuncia.

Tabla 8. Resultados de las denuncias

Obtuvo alguna resolución favorable	Frecuencia
Continúo en el proceso	5
No	11
No aplica	19
Si	4
total	**39**

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados a través del sondeo sobre la Situación Laboral de Personas LGBTIQ+ en El Salvar, realizado por ORMUSA.

Conclusiones:

Los datos muestran que la tasa de desempleo entre mujeres LBTQ+ es considerablemente más alta que la media nacional, especialmente en el caso de mujeres trans, lo que refleja barreras sistémicas de acceso al mercado laboral y la ausencia de políticas efectivas de inclusión.

La elevada proporción de trabajadoras por cuenta propia sugiere que muchas recurren a esta modalidad como estrategia de subsistencia frente a la exclusión del empleo formal, a menudo en condiciones de informalidad y sin acceso a seguridad social.

Las vulneraciones de derechos laborales reportadas —incluyendo acoso sexual, discriminación, despidos injustificados y negación de contratación— evidencian que, si bien existen marcos legales que reconocen la no discriminación, carecen de mecanismos efectivos de prevención, denuncia y reparación.

La baja tasa de denuncias y la percepción generalizada de que "no sirve de nada" denunciar, sumadas a la desconfianza en las instituciones, confirman un déficit de acceso real a la justicia laboral y una débil capacidad institucional para garantizar un trabajo libre de violencia y discriminación.

Recomendaciones:

- **Reformas normativas con enfoque inclusivo**: Incorporar explícitamente en la legislación laboral la prohibición de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- **Políticas Inclusivas:** Implementar políticas públicas que promuevan la inclusión laboral de las mujeres LBTQ+, incluyendo medidas para prevenir y sancionar la discriminación y la violencia.
- **Capacitación:** Capacitar a los equipos de trabajo sobre diversidad sexual e inclusión, así como al funcionariado del sistema judicial para garantizar un trato justo y equitativo.
- **Acceso a la justicia:** Fortalecer mecanismos de denuncia e investigación, asegurando que las víctimas puedan acceder a procesos eficaces y seguros.
- **Protección social:** Establecer mecanismos de seguridad social para mujeres LBTQ+ en autoempleo o en la informalidad, fomentando cooperativas y redes de apoyo.
- **Sensibilización:** Promover campañas para combatir los prejuicios y la discriminación, y fomentar una cultura de respeto y aceptación de la diversidad sexual.

Documento tomado del informe Mujer y Mercado Laboral, ORMUSA, 2025.
https://observatoriolaboral.ormusa.org/mujer-y-mercado-laboral-2024/