

Estudio constata precariedad laboral de personas LGBTI en El Salvador

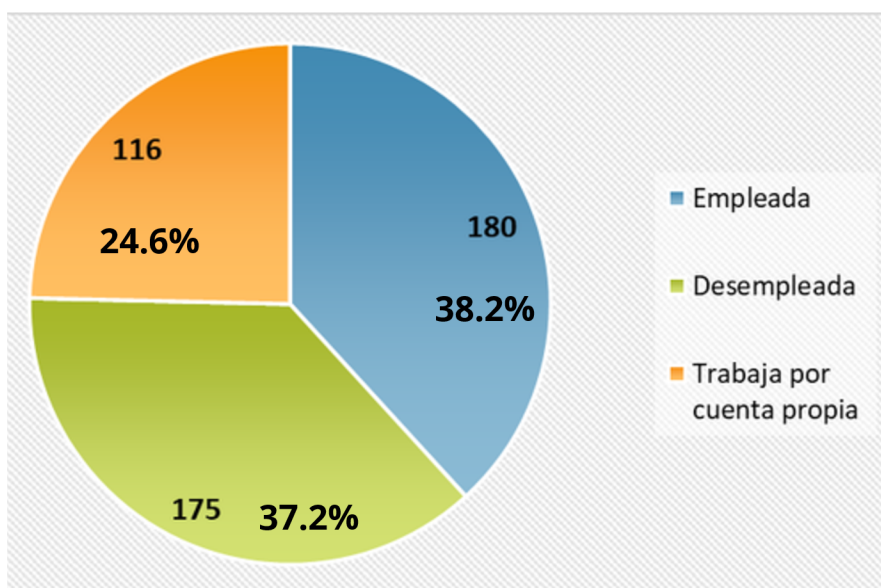
El derecho al trabajo, consagrado tanto en la Constitución de la República de El Salvador como en diversos tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado salvadoreño, establece que toda persona tiene el derecho a acceder a un empleo digno, en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. No obstante, para muchas personas LGBTI este derecho enfrenta una serie de limitantes, según un estudio elaborado por el Observatorio Nuestra Mirada, en mayo de 2025.

El estudio fue desarrollado 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.

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.

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

Situación laboral de las personas LGBTIQ+



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

El 38.2% de personas encuestadas reportó estar empleada, el 37.2% se encontraba en situación de desempleo y el 24.6% manifestó trabajar por cuenta propia. La alta proporción de personas sin empleo formal y que dependen del autoempleo también está vinculada a condiciones de informalidad, falta de prestaciones sociales y ausencia de mecanismos de protección social para personas LGBTIQ+.

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.

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.

Barreras de exclusión

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.

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.

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. Asimismo, se limita su derecho a la libertad de asociación sindical, evidenciando la doble estigmatización que enfrentan ya sea por su actividad sindical y debido a su orientación sexual y/o identidad de género.

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.

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

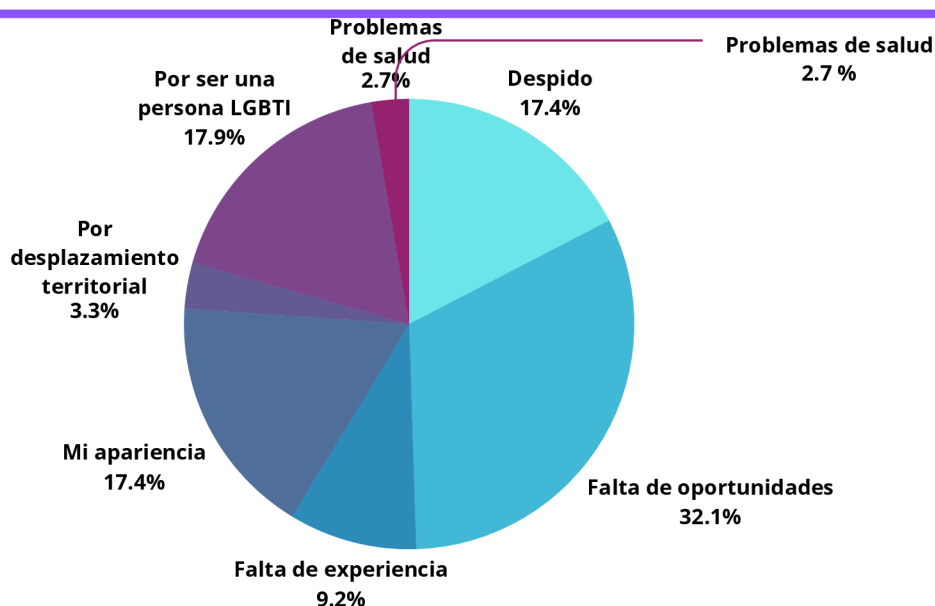


El 38% (66) de las mujeres trans encuestadas manifestaron estar desempleadas. De este total, el 42% (28 personas) indicó llevar entre 3 y 6 meses sin empleo; el 27% (18 personas), menos de 3 meses; el 23% (15 personas), entre 6 meses y un año; y el 6% (4 personas) declaró estar desempleada desde hace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

Razones principales de la situación de desempleo?

184 respuestas



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

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.

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.

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. En definitiva, 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.