

# Derechos laborales de las personas LGBTI

Historias de exclusión y resiliencia



ORMUSA

con el apoyo de:

**Hivos**  
people unlimited





**ASOCIACIÓN ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ  
(ORMUSA)**

## **Derechos laborales de las personas LGBTI: historias de exclusión y resiliencia**

La presente investigación ha contado con el apoyo financiero de HIVOS-Nexos, CIR-Alemania y FJS. Su contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA.

**Derechos laborales de las personas LGBTI:  
historias de exclusión y resiliencia, Copyright©ORMUSA,  
El Salvador 2018.**

### **Coordinación General**

Jeannette Urquilla

Directora Ejecutiva de ORMUSA

Silvia Urquilla Pérez

Coordinadora de Programa Justicia Económica y Laboral

### **Equipo de investigación**

Marcos Ignacio Molina

Jorge Vargas Méndez

### **Edición**

Jeannette Urquilla

### **Diseño de portada**

Marcos Ignacio Molina

### **Diagramación e impresión**

Impresos Continental, S.A. de C.V.

San Salvador, El Salvador, Centro América.

Se autoriza el uso de la información aquí contenida siempre y cuando se haga la respectiva cita de fuente.

# ÍNDICE

---

<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>1. Marco jurídico relativo al derecho a la igualdad y derecho al trabajo</b>	<b>9</b>
1.1. Marco jurídico internacional	9
1.2. Marco jurídico nacional	17
<b>2. Aproximaciones teóricas sobre la relación heteronormatividad, colectivo LGBTI y derechos laborales</b>	<b>35</b>
2.1. Los derechos laborales versus la heteronormatividad	35
2.2. Las barreras de la cultura androcéntrica-patriarcal en el mercado laboral	41
2.3. Análisis desde la interseccionalidad	47
<b>3. Conceptos claves para la inclusión de las personas LGBTI</b>	<b>49</b>
<b>4. Habla la comunidad LGBTI sobre sus derechos laborales en El Salvador</b>	<b>54</b>
4.1. Derecho al trabajo: acceso y permanencia en el empleo	54
4.2. El sector informal de la economía: una opción obligada	62
4.3. Han iniciado las buenas prácticas en El Salvador	65
4.4. Las demandas del colectivo: existir como personas	69
<b>5. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>73</b>
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	76
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>78</b>



## Presentación

Insertarse en el mercado laboral es realmente un problema crónico para la población económicamente activa en países como El Salvador, cuya tasa de desempleo en los dos últimos años (2016-2017) ha sido del 7%, es decir, de cada 100 trabajadoras y trabajadores 7 no logran emplearse. Sin embargo, si consideramos en el análisis la calidad del empleo, las cifras se vuelven mucho más preocupantes, pues según registros del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) entre junio de 2016 y junio de 2017 la cantidad de personas cotizantes tuvo una caída sensible al pasar de 815.617 a 809.832 cotizantes. Estos datos son bastante similares a los reportados por las administradoras de fondos de pensiones, según los cuales en enero 2017 se registraban 706,055 cotizantes y para enero de 2018 la cantidad ascendía a 716,098, pero al siguiente mes, en febrero, ya había bajado a 708,068 cotizantes (LPG Datos, La Prensa Gráfica, p. 24, 9 de abril de 2018).

Lo anterior significa que, según ambos indicadores (cotizantes de ISSS y de AFP), la población con empleo formal no llega ni siquiera al millón de trabajadoras y trabajadores y su tendencia, debido a múltiples factores, no parece ser hacia el incremento. Y si para 2017 la población ocupada en El Salvador asciende a 2,752,094 personas, siendo el 58.5% hombres y el 41.5% mujeres (EHPM 2017), se puede colegir que la mayoría está ocupada en el sector informal de la economía. De hecho, la fuente oficial citada afirma que “de cada 100 personas ocupadas, 34 están afiliadas o cubiertas por algún sistema de seguridad social público o privado”. Es decir, 66 de cada 100 no cuentan con seguridad social y, por tanto, están laborando informalmente y en condiciones precarias.

Es en este contexto que se ubican las personas LGBTI, sobre quienes pesa una enorme carga de discriminación que comienza desde el hogar, pasando por las instituciones educativas, para continuar en el mercado laboral y en la sociedad en general. Es un continuum de exclusión sociocultural y económica que, pese a la vigencia de los derechos humanos, Constitución de la República y leyes laborales, con impunidad y muestras inequívocas de gran arraigo campea explícita e implícitamente en el ámbito del trabajo, incluyendo las instituciones del Estado. De ahí que se trata de un colectivo que, en consecuencia, también enfrenta el peso de la segregación ocupacional, lo que sumado a la escasez de empleo formal obliga a la mayoría de sus integrantes a insertarse en el sector informal de la economía, donde también existe segregación. Esta es una de las realidades que saltan a la luz en este volumen titulado *Derechos laborales de las personas LGBTI: historias de exclusión y resiliencia*, algo que es expresado en la propia palabra de sus protagonistas.

Ciertamente en los dos últimos lustros se han dado avances en el país tendientes a promover el reconocimiento de los derechos humanos del grupo estudiado, específicamente a partir de 2010, con la aprobación del Decreto Ejecutivo No. 56 y la creación de la Dirección de Diversidad de Género al interior de la Secretaría de Inclusión Social (SIS). En 2016, el Índice de Inclusión Social, elaborado anualmente por Americas Quarterly, ubica a El Salvador en la posición 12 de un listado de 17 países del continente, es decir, casi en el sótano de la clasificación pero un poco mejor que Nicaragua, Honduras y Guatemala, en ese orden de mayor a menor posición. Costa Rica, en cambio, se ubica en el mismo



ranking en la posición 5, a cuatro puntos de distancia de Uruguay, que lidera la lista desde hace algunos años. Sin embargo, al evaluar la variable específica relativa a la tolerancia hacia las personas LGBTI, El Salvador se ubica levemente mejor que Costa Rica, con 1.5 puntos arriba, al sacar 4 el primero y 2.5 el segundo. Sin duda las medidas adoptadas en 2010 abonaron al respecto.

De ahí que algunas de las personas entrevistadas para el presente estudio, afirman que ahora perciben condiciones institucionales más favorables que antes de 2009, año en que diversas dependencias del Estado comienzan a conformar mesas de trabajo y de coordinación con representantes de asociaciones o grupos organizados LGBTI, lo que si bien no ha significado una mejoría sustancial en cuanto al ejercicio de los derechos humanos y, particularmente, de los derechos laborales, si ha representado un período en el que las personas LGBTI han roto el silencio históricamente impuesto por una cultura patriarcal y androcéntrica como la salvadoreña, para reaccionar públicamente contra la heteronormatividad y exigir cada vez más el cumplimiento de sus derechos humanos en general, incluidos, desde luego, los derechos laborales. Y así, puede decirse que el silencio ha retrocedido mientras la demanda por el cumplimiento de los derechos laborales ha dado comienzo, pero lograr el reconocimiento de los derechos humanos sigue pendiente. Ese es el reto a superar urgentemente en todos los ámbitos de la vida social y cultural.

De ahí que la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), al avanzar hacia su cuarta década de trabajo por los derechos humanos específicos de las

mujeres en el país, así como por los derechos de las niñas, niños y jóvenes en general, quienes muchas veces por su orientación sexual e identidad de género son víctimas de discriminación y exclusión en el curso de sus vidas en menoscabo de sus derechos fundamentales, considera que el volumen *Derechos laborales de las personas LGBTI: historias de exclusión y resiliencia* contribuirá a lograr un mejor acercamiento a la realidad laboral de dicha población, pero también permitirá visibilizar los embates cotidianos de una cultura que se ha caracterizado, y todavía se caracteriza, por el irrespeto hacia las personas que integran la diversidad sexual, afectiva y de género en El Salvador. En consecuencia, este documento también constituye una denuncia y un cuestionamiento hacia las leyes, las instituciones y la sociedad en general, es decir, hacia el Estado mismo, pues no puede haber democracia, a la que exalta reiteradamente la Constitución de la República, mientras haya una persona o grupo al que se le niega el derecho a ejercer plenamente su ciudadanía.

En tal sentido, ORMUSA agradece el respaldo otorgado por Hivos - Nexos, Iniciativa Cristiana Romero (CIR) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Lo cual ha hecho posible la realización y publicación de este estudio, cuya lectura o consulta por parte de estudiantes, instituciones académicas, personas interesadas en la investigación y del funcionariado público con sensibilidad social, respetuosas de los derechos humanos y con capacidad de desaprender y de construir para colocarse en consonancia con los nuevos tiempos, puede posibilitar el avance hacia una sociedad igualitaria, democrática y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna.



## Introducción

Por tratarse de un sondeo de opinión con poblaciones ocultas, en este caso la comunidad LGBTI, el documento *Derechos laborales de las personas LGBTI: historias de exclusión y resiliencia* es un estudio de carácter cualitativo y la información recogida está basada en las consultas realizadas con grupos focales LGBTI en diferentes municipios del país, así como con base a entrevistas con activistas y personas vinculadas de una u otra manera con dicho grupo poblacional, ya sea como representantes de la empresa privada o de algunas instituciones del Estado.

En ese sentido, queda implícito que las personas informantes optaron en su mayoría, por utilizar pseudónimo e incluso ocultar el municipio de residencia. Y esto, debido en gran medida a que en países como El Salvador las personas LGBTI no escapan de la violencia y los crímenes de odio que tienen su fuente en ideas, actitudes y pensamientos misóginos, homolesbofóbicos y transfóbicos de viejo cuño. Sin embargo, hubo personas que estuvieron de acuerdo con que se calzara con su nombre de pila la información brindada, e incluso que se agregara el cargo que desempeñan en sus lugares de trabajo.

Es de ese modo, que en este documento se incluye la perspectiva de dos grupos importantes; por un lado, las personas protagonistas de la realidad laboral, esto es, representantes de la diversidad sexual, afectiva y de género en el país; y, por el otro, personas empresarias y representantes del funcionariado público que han estado y están

estrechamente vinculadas desde el ámbito laboral o bien desde la institucionalidad del Estado. Esta situación permitió extrapolar o cruzar la información reportada por ambos grupos a efectos de lograr una mejor inferencia respecto a la misma y, en consecuencia, tener una aproximación lo más objetiva posible a la realidad estudiada: la situación laboral.

En cuanto a la estructura de *Derechos laborales de las personas LGBTI: historias de exclusión y resiliencia*, el primer capítulo está orientado a reseñar el marco normativo internacional y nacional en que se amparan y se reconocen los derechos laborales de todas las persona por igual sin distinción alguna, por lo que en el imaginario social se debería colegir que tales prerrogativas abarcan definitivamente a la población en estudio. Sin embargo, la realidad del país parece señalar lo contrario.

El segundo capítulo está dedicado a hacer una relación conceptual entre heteronormatividad, personas LGBTI y derechos laborales, con el propósito de indagar en qué medida los derechos laborales son violentados a partir de la orientación sexual e identidad y expresión de género de las personas y no debido a la falta de competencias ocupacionales o profesionales, y mucho menos por incumplimiento de responsabilidades en el ámbito del trabajo. Es decir, se castiga a la persona por su cuerpo, por la expresión de su sexualidad, no por razones estrictamente de orden laboral.

En cuanto al tercer capítulo, en este se incluye una serie de conceptos que permitirá

a la persona lectora una mejor comprensión del documento en general, sobre todo, en lo relativo a comprender la urgente necesidad de lograr la inclusión sexual de las personas LGBTI a los desafíos del desarrollo económico y social del país.

En el cuarto capítulo se presentan las voces de las personas informantes, sin perder de vista la importancia de destacar sus vivencias en los distintos ámbitos y, con especial énfasis, en el ámbito laboral. Es precisamente en este apartado donde es posible conocer en detalle cómo vive cada persona LGBTI el rechazo y exclusión como persona y, peor incluso, cómo con frecuencia le es negado por parte del Estado y del mercado laboral su reconocimiento como persona sujeta de derechos. Pero también se incluyen aquí algunas de las buenas prácticas registradas en material laboral en el país a partir de 2010,

así como también un pliego de demandas del colectivo tendientes a lograr su existencia legal como personas independientemente de su orientación sexual e identidad de género y con todo el derecho a ejercer plenamente la ciudadanía.

Finalmente, en el capítulo quinto se consigna un conjunto de conclusiones obtenidas a partir del análisis de la información obtenida, así como también algunas recomendaciones dirigidas a diferentes instituciones privadas y estatales, las cuales, en caso de ser consideradas o atendidas, podrían permitir a las personas LGBTI una mejora significativa en el ejercicio de sus derechos humanos y, en particular, de sus derechos laborales, permitiendo al mismo tiempo avanzar en la construcción de una sociedad inclusiva, más humana y democrática en beneficio de la sociedad salvadoreña en su conjunto.

## **1. Marco jurídico relativo al derecho a la igualdad y derecho al trabajo**

**S**in distinción de ninguna índole los derechos humanos en su conjunto son inherentes a toda persona, incluyendo desde luego el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo. No obstante, en la convivencia social en general y en el mercado laboral en particular muchas personas se ven afectadas por la vulneración de esas y otras prerrogativas por el hecho de identificarse o ser identificadas como pertenecientes a determinado segmento poblacional. Uno de esos segmentos está constituido por personas LGBTI, quienes para reducir las diversas agresiones de las que con frecuencia son víctimas, como la discriminación y la exclusión socio-laboral, han formado con el tiempo un conglomerado que prácticamente es invisible, condición que, entre muchas otras secuelas, impide el abordaje y análisis cuantitativo y cualitativo de la realidad que viven. De hecho, a este conglomerado al igual que a muchos otros se le conoce en el ámbito de la investigación social como población oculta.

En tal sentido, a partir de ese contexto es muy importante hacer énfasis en los diferentes instrumentos jurídicos que a escala internacional y nacional reconocen y protegen los derechos humanos de las personas LGBTI, en particular el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo.

### **1.1. Marco jurídico internacional**

A escala internacional se han creado en las últimas décadas instrumentos legales que buscan proteger contra la violencia y la discriminación a segmentos poblacionales

específicos como mujeres, niñas, niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad, pueblos originarios, entre otros. Y dado que esos instrumentos jurídicos constituyen una relectura de los derechos humanos ya plenamente reconocidos, debería entenderse sobre manera que los mismos también brindan protección o amparo a la población LGBTI. Sin embargo, esto último al parecer no ha sido fácil de asimilar en muchas sociedades e incluso por parte de los mismos Estados signatarios.

Inicialmente, después de 70 años de existencia, hay que recordar que la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su Art. 1 establece claramente que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”. Mientras que el Art. 2 consigna que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, lo cual implica, de acuerdo a la misma ONU, el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho de toda persona a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, como la orientación sexual y la identidad de género.

Casi dos décadas más tarde, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) enfatiza lo anterior en su Art. 2.1, en los siguientes términos: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a

todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. En el mismo sentido, el Art. 26 dice: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) reafirma lo anterior en su Art. 2.2, de la forma que sigue: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

En 1958, es adoptado el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación. Dicho Convenio es ratificado por el Estado Salvadoreño hasta el año 1995. Este convenio define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

(Art. 1 a). Como lo menciona la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en su Estudio General de 2012, no todas las distinciones, exclusiones o preferencias son consideradas discriminatorias según el Convenio núm. 111.

No se consideran discriminatorias las siguientes: las medidas basadas en las exigencias inherentes para un empleo determinado (Art. 1 Párrafo 2); las que pueden estar justificadas por la protección de la seguridad del Estado (Art. 4); y las medidas especiales de protección o asistencia (Art. 5).

A pesar de que el texto del convenio no incluye la orientación sexual como motivo de discriminación, sí da la posibilidad de que los Estados incorporen “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Estado miembro previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (Art. 1 b).

En este mismo sentido, en junio de 1997 la OIT adoptó la Recomendación núm. 188 sobre las agencias de empleo privadas. Esta recomendación incorpora entre los motivos de discriminación la orientación sexual: “Se debería prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o

afiliación a una organización de trabajadores” (Art. 9).

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) adopta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), misma que El Salvador ratificó dos años después, el 3 de septiembre de 1981. La CEDAW consigna entre sus artículos, los siguientes:

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los

derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Casi cinco lustros después, el 23 de agosto de 1995, el Estado salvadoreño a través de la Asamblea Legislativa ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA), conocida también como Convención Belem do Pará, la cual contempla disposiciones tales como:

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y

psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;

- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h. el derecho a libertad de asociación;
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Sin embargo, al cierre del siglo XX la población LGBTI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex) todavía se encuentra desprotegida en el ejercicio pleno de sus derechos humanos y continúa siendo víctima de prácticas discriminatorias y actos de violencia en la mayoría de países, situación que impone el desafío de avanzar en dos posibles rutas: crear instrumentos jurídicos

específicos para proteger los derechos humanos de las personas LGBTI o promover la incorporación de disposiciones concretas en los instrumentos legales ya existentes. Es así como desde comienzos de los años noventa los mecanismos de derechos humanos de la ONU, que fueron creados para supervisar el cumplimiento de los tratados internacionales de derechos humanos por parte de los Estados, al igual que las relatorías especiales y expertos independientes nombrados por la Comisión de Derechos Humanos y luego por el Consejo de Derechos Humanos, desde su creación en 2006, perciben con preocupación esa realidad y concentran sus esfuerzos en investigar y brindar información sobre la situación de la población LGBTI en los diferentes países.

Ese mismo año 2006, un panel internacional de especialistas en derechos humanos que se reúne a inicios de noviembre en una universidad de Indonesia, comienza a elaborar un acucioso documento sobre la aplicación del marco jurídico internacional relativo a los derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género, el cual es conocido como Principios de Yogyakarta y que se hizo público hasta en marzo de 2007. Dicho texto, si bien no es vinculante para ningún Estado, marca de alguna manera el comienzo de una larga y sostenida gesta multinacional —todavía en curso— tendiente a visibilizar y garantizar los derechos humanos de la población LGBTI en el mundo.

Al año siguiente, el 18 de diciembre 2008, por iniciativa de Francia y con el respaldo de la

Unión Europea se presenta ante la Asamblea General de las Naciones Unidas un texto que aspiraba a convertirse en la primera resolución de la ONU en materia de diversidad sexual, pero debido a que no logró el quórum requerido el aludido texto fue aprobado por la Asamblea en calidad de declaración. Es así como surge la *Declaración sobre orientación sexual e identidad de género*, la primera en la materia y cuya lectura tuvo lugar en Asamblea General de las Naciones Unidas. En dicho texto, entre otras cosas, se lee: “La declaración condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género. También condena los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos”<sup>1</sup>. Entre los 96 Estados firmantes de la Declaración, de un total de 193 miembros de las Naciones Unidas, se encuentra El Salvador.

En marzo de 2011, en el décimo sexto período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Colombia hace una declaración conjunta con dicho organismo contando con el respaldo de 85 Estados Miembros, e incluido El Salvador. En esta declaración se plantea como desafío de los Estados poner fin a los actos de violencia y las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual e identidad de género. Sin embargo, el hecho de que en la Declaración Conjunta no participa la totalidad de los Estados miembros es un indicativo de que la población LGBTI enfrenta serias dificultades

---

1. <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Declaracion-Sobre-Orientacion-Sexual-e-Identidad-de-Genero-de-las-Naciones-Unidas.pdf>



para hacer efectivo el ejercicio pleno de sus derechos humanos en la mayoría de países.<sup>2</sup>

Pocos meses después, en junio de 2011, en su 17ª sesión el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprueba la primera Resolución sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (Resolución 17/19), donde expresa su preocupación por “los actos de violencia y discriminación, en todas las regiones del mundo, que se comenten contra personas por su orientación sexual e identidad de género” al tiempo que pide a la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), preparar un informe “a fin de documentar las leyes y prácticas discriminatorias y los actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, en todas las regiones del mundo, y la forma en que la normativa internacional de derechos humanos puede aplicarse para poner fin a la violencia y a las violaciones conexas de los derechos humanos motivadas por la orientación sexual y la identidad de género”.<sup>3</sup>

El Informe fue presentado por la ACNUDH de conformidad con dicha resolución ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU a mediados de noviembre del mismo año (2011). En el Informe, entre otros contenidos, se lee: “La Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer ha denunciado recientemente las violaciones colectivas, los actos de violencia familiar y los asesinatos de los que han sido presuntamente víctimas mujeres lesbianas,

bisexuales y trans en El Salvador, Kirguistán y Sudáfrica.” Y más adelante señala: “Según el Comité (de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), “constituye una violación del Pacto (Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) toda discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo o a los medios y prestaciones que permiten conseguir trabajo”.<sup>4</sup> El Informe hecho público en 2012 se registra como el primer documento oficial de la ONU relativo a la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI.

En el mismo orden, en julio de 2013 la OACNUDH lanza a escala internacional la Campaña *Libres e Iguales* con el propósito de generar conciencia sobre la violencia y la discriminación homofóbica y transfóbica, y fomentar el respeto de los derechos humanos de todas las personas independientemente de su orientación sexual e identidad de género. La campaña fue hecha pública en conferencia de prensa por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos humanos, Navi Pillay, quien en esa oportunidad dijo: “Cambiar actitudes nunca es fácil. Pero ha sido posible en relación con otros temas y, en este caso, está sucediendo ya en muchas partes del mundo. Se inicia con conversaciones a menudo difíciles. Es lo que queremos hacer con esta Campaña. *Libres e Iguales* inspirará millones de conversaciones entre las personas de todo el mundo y de todo espectro ideológico”.<sup>5</sup>

Al año siguiente, el 26 de septiembre de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de las

---

2. <http://arc-international.net/global-advocacy/human-rights-council/hrc16/declaracion-conjunta/>

3. <https://es.slideshare.net/CapituloBoliviano/resolucion-17-19acnudhlcbtig1114879>

4. [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41\\_Spanish.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_Spanish.pdf)

5. <http://www.oacnudh.org/oficina-del-alto-comisionado-de-derechoshumanos-lanza-campana-en-favor-de-la-igualdad-de-las-personas-lgbt/>

Naciones Unidas adopta la segunda resolución sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género. La resolución solicita a la OACNUDH actualizar el Informe de 2011 sobre violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género con el propósito de identificar y compartir las buenas prácticas y las distintas maneras de enfrentar la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI en el mundo: “Nunca hay una justificación para la degradación, el envejecimiento o la explotación de otros seres humanos, cualquiera que sea el motivo: la nacionalidad, la raza, la etnia, la religión, el género, la orientación sexual, la discapacidad, la edad o la casta”, dijo entonces el recién nombrado Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, Zeid Ra’ad Al Hussein.<sup>6</sup>

Exactamente un año después, el 29 de septiembre (2015), se adopta una nueva Declaración Conjunta sobre la finalización de la violencia y la discriminación contra las personas por razones de orientación sexual e identidad de género, suscrita esta vez por 12 organizaciones de las Naciones Unidas, incluida la OACNUDH, que fue codirectora de la iniciativa. En la Declaración, se hace una convocatoria a los Estados a actuar urgentemente para ponerle fin a la violencia y la discriminación contra las personas adultas, adolescentes, niñas y niños LGBTI. Y según Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas, “la declaración conjunta puso de manifiesto que el apoyo hacia los derechos de las personas LGBT e intersexuales no es solo una cuestión personal de su parte, sino un asunto institucional, que abarca a todo el sistema de las Naciones Unidas”.<sup>7</sup>

En la misma fecha, poco después de la Declaratoria, en la sede de las Naciones Unidas tuvo lugar un evento de alto nivel sobre la inclusión del colectivo LGBTI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados apenas una semana atrás, momento en el cual el Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, dijo: “Hay 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que se basan todos en un único principio rector: que nadie se quede atrás”. Y luego agregó: “Este ideal sólo se hará realidad si llegamos a todas las personas, cualesquiera sean su orientación sexual o identidad de género... Poner fin a la marginación y la exclusión de las personas del colectivo LGBT es una prioridad de derechos humanos y un requisito indispensable del desarrollo”.

Asimismo, se registran posicionamientos en cuanto a Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género por parte de organismos hemisféricos, como la Organización de Estados Americanos (OEA), misma que ha adoptado resoluciones al respecto desde junio de 2008 hasta junio de 2014, incluida una nueva convención sobre discriminación e intolerancia que la mayoría de países no ha ratificado aún.

Y así, en 2013, en el marco del cuadragésimo tercer período ordinario de sesiones, celebrado del 4 al 6 de junio en la ciudad de Antigua, Guatemala, la Asamblea General de la OEA aprobó la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (5 de junio), así como también una nueva resolución sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género (6 de junio).

---

<sup>6</sup>. <https://www.hrw.org/es/news/2014/09/26/onu-resolucion-historica-en-defensa-de-los-homosexuales>

<sup>7</sup>. <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/unchiefonlgbtrights.aspx>

En esa oportunidad, la representación del Estado salvadoreño incluyó en el texto de la aludida Convención la reserva siguiente: “El Salvador considera que para poder proveer un pronunciamiento como país respecto del Proyecto de Convención contenido en la presente Resolución, es necesario obtener la opinión de las instituciones nacionales componentes en la materia, incluido el Ministerio de Relaciones Exteriores, en su condición de Institución Rectora de la Política Exterior Salvadoreña, con el fin de consensuar la posición nacional en torno al contenido de la referida Convención”.<sup>8</sup>

En 2014, en el cuadragésimo cuarto período ordinario de sesiones que tuvo lugar del 3 al 5 de junio en Asunción, Paraguay, dicho organismo hemisférico aprobó la séptima resolución en la materia pese a la oposición o reserva de países como Guatemala, Honduras, Panamá, Ecuador, Belice, Paraguay, Surinam, Jamaica, Barbados, Trinidad y Tobago, entre otros. Los diez puntos incluidos en la referida resolución, son los siguientes:

“1. Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

2. Alentar a los Estados miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas

de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género.

3. Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

4. Instar, además, a los Estados en el ámbito de sus capacidades institucionales a que produzcan datos sobre la violencia homofóbica y transfóbica, con miras a promover políticas públicas que protejan los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGBTI).

5. Instar a los Estados miembros a que aseguren una protección adecuada de las y los defensores de derechos humanos que trabajan en temas relacionados con los actos de violencia, discriminación y violaciones de los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género.

6. Instar a los Estados miembros a que aseguren una protección adecuada a las personas intersex y a que implementen políticas y procedimientos, según corresponda, que aseguren la conformidad de las prácticas médicas con los estándares reconocidos en materia de derechos humanos.

---

<sup>8</sup>. [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.a.sp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.a.sp)

7. Solicitar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que preste particular atención a su plan de trabajo titulado “Derechos de las personas LGTBI”, y que continúe el trabajo de preparación del informe hemisférico en la materia, de conformidad con la práctica establecida por la propia CIDH e instar a los estados miembros a que apoyen los trabajos de la Comisión en esta materia.

8. Solicitar a la CIDH que continúe la preparación de un estudio sobre las leyes y disposiciones vigentes en los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) que limiten los derechos humanos de las personas como consecuencia de su orientación sexual o identidad o expresión de género y que, con base en ese estudio, elabore una guía con miras a estimular la despenalización de la homosexualidad y de prácticas relacionadas a la identidad o expresión de género.

9. Exhortar a los Estados miembros que aún no lo hayan hecho a que consideren, según sea el caso, la firma, ratificación o adhesión de los instrumentos interamericanos en materia de protección de derechos humanos, incluida la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

10. Solicitar al Consejo Permanente que informe a la Asamblea General, sobre la implementación de la presente resolución. La ejecución de las actividades previstas en esta resolución estará sujeta a la disponibilidad de recursos financieros en el programa-presupuesto de la Organización y otros recursos”.<sup>9</sup>

Así pues, si bien se registran siete resoluciones aprobadas por parte de la Asamblea General de

la OEA (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014), lo que constituye un avance significativo en lo que va del siglo XXI en materia de derechos humanos de la población en estudio, la persistente oposición, las abstenciones y las reservas hechas a cada una de las resoluciones por parte de algunos Estados partes, hacen evidente que en las Américas, las personas LGBTI todavía enfrentan serias dificultades en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo. Por consiguiente, todavía queda largo trecho por andar para erradicar la violencia y la discriminación motivadas por la orientación sexual, expresión e identidad de género de las personas y particularmente en El Salvador, país que hasta la fecha no es un Estado Parte de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

## **1.2. Marco Jurídico Nacional**

No obstante la no ratificación de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, a escala nacional existe un amplio marco normativo que garantiza a toda persona sin distinción alguna el pleno ejercicio de los derechos humanos, incluidos desde luego el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo. Dicho marco jurídico tiene como punto de partida la Carta Magna o Constitución de la República, que en consecuencia es la base fundamental de las leyes secundarias (códigos y leyes), reglamentos y demás normas. Así, lo que la primera prohíbe o faculta, según sea el caso, no puede ser contrariado por las segundas, por lo que estas deben estar en absoluta armonía con aquélla, razón por la cual también se le conoce como Ley Primaria o Ley Fundamental.

---

<sup>9</sup>. <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/docs/ag-res2863-xliv-o-14esp.pdf>

Asimismo, la Constitución establece que todo instrumento jurídico internacional ratificado por el Estado salvadoreño también constituye ley del país por sobre las leyes secundarias: “Art. 144.- Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”.

### **1.2.1. Constitución de la República**

En principio, la Constitución de la República establece:

Art. 1.- El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que ha está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.

Art. 2.- Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (...).

Art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión (...).

Art. 4.- Toda persona es libre en la República. No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie

puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad.

Art. 5.- Toda persona tiene libertad de entrar, de permanecer en territorio de la República y salir de éste, salvo las limitaciones que la ley establezca. Nadie puede ser obligado a cambiar de domicilio o residencia, sino por mandato de autoridad judicial, en los casos especiales y mediante los requisitos que la ley señale (...).

Art. 6.- Toda persona puede expresar y difundir libremente sus pensamientos siempre que no subvierta el orden público, ni lesione la moral, el honor, ni la vida privada de los demás. El ejercicio de este derecho no estará sujeto a previo examen, censura ni caución; pero los que haciendo uso de él, infrinjan las leyes, responderán por el delito que cometen (...).

Art. 10.- La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona (...).

Art. 38.- ordinal primero: En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad (...).

Art. 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales (...).



Art. 53.- El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

Art. 55.- La educación tiene los siguientes fines: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y a la observancia de los correspondiente deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano (...).

Art. 57.- La enseñanza que se imparta en los centros educativos oficiales será esencialmente democrática (...).

Art. 58.- Ningún establecimiento de educación podrá negarse a admitir alumnos (alumnas) por motivo de la naturaleza de sus progenitores o guardadores, ni por diferencias sociales, religiosas, raciales o políticas.

Art. 65.- La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento.

Art. 101.- El orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano (...).

## **I.2. 2. Leyes secundarias**

Algunas leyes secundarias que recogiendo el mandato constitucional buscan garantizar los

derechos fundamentales de todas las personas sin distinción alguna, así como algunos instrumentos específicos que protegen los derechos humanos de la población LGBTI, son los siguientes:

- **Ley del Nombre de la Persona Natural (D.L. No. 450, 22 de febrero de 1990, publicado en D.O. No. 103, Tomo 307, 4 de mayo de 1990), por ejemplo, en los artículos:**

Art. 1.- Toda persona natural tiene derecho al nombre que usa legítimamente, con el cual debe individualizarse e identificarse.

Art. 2.- La presente ley regula el nombre de la persona natural, en cuanto a su formación, adquisición, elementos, cambios, uso y protección.

Art. 3.- Los elementos del nombre son: el nombre propio y el apellido. Cuando las partículas “de”, “del”, “de la”, u otras semejantes, acompañen al nombre propio o al apellido, formarán parte de ellos y no se entenderán como una palabra más para los efectos de las limitaciones a que se refiere esta ley.

Art. 7.- El nombre propio estará formado por dos palabras como máximo, y se asignará al inscribirse el nacimiento en el Registro Civil correspondiente.

Art. 23.- En los casos de homonimia, cualquiera de los interesados tendrá derecho a solicitar que se cambie su nombre propio. También procederá el cambio del nombre propio o del apellido, por una sola vez, cuando fuere equívoco respecto del sexo, impropio de persona,

lesivo a la dignidad humana, extranjero que se quisiera castellanizar o sustituir por uno de uso común.

En los casos de los incisos anteriores, para que la solicitud sea admitida, el interesado deberá acompañar constancias expedidas por las correspondientes autoridades de que no tienen antecedentes penales.

Art. 24.- Si se decretare judicialmente el cambio de nombre propio se cancelará la partida de nacimiento y se asentará una nueva. En los demás casos, únicamente se marginará la partida de nacimiento. El juez ordenará también se margine dicho cambio en las partidas de nacimiento de los hijos del peticionario, y si éste fuere casado, en la de su matrimonio.

Art. 25.- En los casos previstos en esta ley, el cambio en el apellido se extenderá a los descendientes menores de edad y a los mayores que consientan en ello. También se extenderá a la cónyuge cuando ésta ha optado por usar el apellido del marido. Lo anterior se hará constar por marginación en las partidas de nacimiento o de matrimonio, en su caso.

- **Ley General de Educación (D.L. No. 917, 12 de diciembre de 1996, publicado en D.O. No. 242, Tomo 333, 21 de diciembre de 1996), en artículos como los siguientes:**

Art.1.- La educación es un proceso de formación permanente, personal, cívico, moral, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona

humana, de su dignidad, de sus valores, de sus derechos y de sus deberes.

La presente Ley determina los objetivos generales de la educación; se aplica a todos los niveles y modalidades y regula la prestación del servicio de las instituciones oficiales y privadas.

Art. 2.- La Educación Nacional deberá alcanzar los fines que al respecto señala la Constitución de la República:

- a) Lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social;
- b) Contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana;
- c) Inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes;
- d) Combatir todo espíritu de intolerancia y de odio;
- e) Conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y
- f) Propiciar la unidad del pueblo centroamericano.

Art. 3.- La Educación Nacional tiene los objetivos generales siguientes:

- a) Desarrollar al máximo posible el potencial físico, intelectual y espiritual de los salvadoreños, evitando poner límites a quienes puedan alcanzar una mayor excelencia;
- b) Equilibrar los planes y programas de estudio sobre la base de la unidad de la ciencia, a fin de lograr una imagen apropiada de la persona humana, en el contexto del desarrollo económico social del país;



c) Establecer las secuencias didácticas de tal manera que toda información cognoscitiva promueva el desarrollo de las funciones mentales y cree hábitos positivos y sentimientos apegados a la moral deseables;

d) Cultivar la imaginación creadora, los hábitos de pensar y planear, la persistencia en alcanzar los logros, la determinación de prioridades y el desarrollo de la capacidad crítica;

e) Sistematizar el dominio de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, los hábitos y las actitudes del educando, en función de la eficiencia para el trabajo, como base para elevar la calidad de vida de los salvadoreños;

f) Propiciar las relaciones individuales y sociales en equitativo equilibrio entre los derechos y deberes humanos, cultivando las lealtades cívicas, es de la natural relación interfamiliar del ciudadano con la patria y de la persona humana con la cultura;

g) Mejorar la relación de la persona y su ambiente, utilizando formas y modalidades educativas que expliquen los procesos implícitos en esa relación, dentro de los cánones de la racionalidad y la conciencia;

y

h) Cultivar relaciones que desarrollen sentimientos de solidaridad, justicia, ayuda mutua, libertad y paz, en el contexto del orden democrático que reconoce la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado.

Art. 21.- La Educación Básica tiene los objetivos siguientes:

a) Inculcar una disciplina de trabajo, orden,

responsabilidad, tenacidad y autoestima, así como hábitos para la excelencia física y conservación de la salud;

b) Desarrollar capacidades que favorezcan el desenvolvimiento eficiente en la vida diaria a partir del dominio de las disciplinas científicas, humanísticas, tecnológicas, así como de las relacionadas con el arte;

c) Acrecentarla capacidad para observar, retener, imaginar, crear, analizar, razonar y decidir;

d) Mejorar las habilidades para el uso correcto de las diferentes formas de expresión y comprensión;

e) Promover la superación personal y social, generando condiciones que favorezcan la educación permanente;

f) Contribuir a la aprehensión, práctica y respeto a los valores éticos, morales y cívicos, que habiliten para convivir satisfactoriamente en la sociedad;

g) Contribuir al desarrollo autodidáctico para desenvolverse exitosamente en los procesos de cambio y de la educación permanente; y,

h) Promover el respeto a la persona humana, al patrimonio natural y cultural, así como el cumplimiento de sus deberes y derechos.

Art. 86.- El Ministerio de Educación coordinará la formación de docentes para los distintos niveles, modalidades y especialidades del Sistema Educativo Nacional, así como, por las condiciones de las instituciones que la impartan.

La normativa aplicable en la formación docente para todos los niveles del sistema educativo será la Constitución de la República, Leyes y Reglamentos sobre la

materia, las aspiraciones de la sociedad y las tendencias educativas reflejadas en los fundamentos del currículo nacional.

Art. 88.- El educando es el niño, niña, joven o adulto, que aparezca inscrito en alguna institución educativa autorizada. La educación constituye para los educandos un derecho y un deber social y el Estado promoverá y protegerá dicha actividad.

Art. 89.- Son deberes de los educandos:

- a) Participar en las actividades de enseñanza y de formación, que desarrolle la institución en la que está inscrito;
- b) Cumplir la reglamentación interna de su institución, así como otras disposiciones legítimas que emanen de sus autoridades;
- c) Respetar y cuidar los bienes del centro escolar y cooperar en las actividades de mantenimiento preventivo y mejoramiento de los mismos; y
- d) Mantener vivo el sentimiento de amor a la patria, al patrimonio moral, cívico, natural y cultural de la nación.

Art. 90.- Son derechos de los educandos:

- a) Formarse en el respeto y defensa de los principios de libertad, verdad científica, moralidad y justicia;
- b) Inscribirse en cualquier centro escolar de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República y demás disposiciones legales;
- c) Ser tratado con justicia y respeto y no ser objeto de castigos corporales, humillaciones, abusos físicos o mentales, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación incluido el abuso sexual;
- d) Ser evaluado con objetividad y solicitar revisión cuando se considere afectado;
- e) Asociarse libremente y celebrar

reuniones pacíficas, con las únicas limitaciones previstas en la Constitución de la República y demás leyes; y, a la protección de la moral y la salud;

f) Participar en la conformación y actividades del consejo de alumnos y ser electo democráticamente como miembro del Consejo Directivo Escolar del centro educativo donde estudia;

g) Reclamar la tutela de sus derechos ante la Dirección del Centro Escolar, el Consejo Directivo Escolar, las Juntas y Tribunal de la Carrera Docente, el Procurador de los Derechos del Niño y la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia;

h) Disfrutar en forma equitativa de las prestaciones estudiantiles dispuestas por el Ministerio de Educación;

i) Ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y solidaridad universal;

j) A recibir un trato no discriminatorio, ni desfavorable por motivos de embarazo o maternidad;

K) Todos los demás que le sean reconocidos en la Constitución de la República, la normativa internacional vigente en El Salvador y cualquier otra legislación afín.

- **Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (D.L. No. 562, 14 de diciembre de 2016, publicado en D.O. No. 8, Tomo 414, 12 de enero de 2017). Por ejemplo, en el articulado siguiente:**

Art. 2.- La no discriminación, la confidencialidad, la continuidad, la integridad, la calidad, la calidez, la equidad,

la información y la corresponsabilidad, son los principios rectores que inspiran las disposiciones de la presente ley; sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales que en materia de salud y derechos humanos, haya suscrito y ratificado El Salvador.

Art. 4.- Las personas viviendo con VIH/SIDA, sus familiares y allegados tienen derecho a ser tratados de manera digna, sin discriminación ni estigmatización, en razón de su enfermedad. No se considerará discriminación, el cumplimiento de las normas universales de bioseguridad.

Art. 5.- Toda persona viviendo con VIH/SIDA tiene los siguientes derechos:

- a) Asistencia sanitaria, tratamiento médico, quirúrgico, psicológico y de consejería de manera oportuna y en igualdad de condiciones y a medidas preventivas que impidan la progresividad de la infección;
- b) Tener confidencialidad sobre el resultado del diagnóstico y la progresividad de la enfermedad;
- c) Acceder a un puesto de trabajo que no conlleve contactos de riesgo y a no ser despedido de su trabajo o desmejorado en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales en razón de su enfermedad;
- d) Tener acceso a la educación ya sea pública o privada y a no ser excluido en razón de su enfermedad; y
- e) Participar, organizarse o congregarse para desarrollar actividades lícitas de carácter cívico, social, cultural, religioso, deportivo, político o de otra índole.

Art. 16.- Se prohíbe la solicitud de pruebas para el diagnóstico de infección por VIH

de forma obligatoria, salvo en los casos siguientes (...).

Art. 17.- No podrá solicitarse la prueba serológica para el ingreso al país, para acceder a bienes o servicios o para formar parte de instituciones educativas.

- **Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor (D.L. No. 717, 23 de enero de 2002, publicado en D.O. No. 38, Tomo 354, 25 de febrero de 2002), particularmente el artículo siguiente:**

Art. 5.- Son derechos fundamentales de las personas adultas mayores, los siguientes: 1°) No ser discriminado en razón de su edad, sexo o cualquier otra condición (...); 15°) Gozar de los demás derechos que les reconocen la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por El Salvador y demás Leyes que les garanticen su protección.

- **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, LEPINA (D.L. No. 839, 26 de marzo de 2009, publicado en D.O. No. 68, Tomo 383, 16 de abril de 2009), en particular, el artículo siguiente:**

Artículo 11.- Principio de igualdad, no discriminación y equidad. Todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la Ley. Por tal motivo, no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición de las niñas, niños, adolescentes o de sus madres, padres, representantes

y responsables, que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales.

Artículo 16.- Derecho a la vida. Se reconoce el derecho a la vida desde el instante de la concepción. La familia, el Estado y la sociedad tienen la obligación de asegurar a la niña, niño y adolescente su supervivencia, crecimiento óptimo y desarrollo integral en los ámbitos físico, mental, espiritual, psicológico y social en una forma compatible con la dignidad humana.

El Estado deberá crear políticas públicas y programas para la adecuada cobertura y atención prenatal, perinatal, neonatal y posnatal, así como realizar intervenciones que permitan reducir la morbilidad y mortalidad materno-infantil y de la niñez.

Toda persona tiene derecho a nacer en condiciones familiares, ambientales y de cualquier otra índole, que le permitan obtener su completo y normal desarrollo bio-psico-social.

- **Disposiciones para Evitar toda Forma de Discriminación en la Administración Pública por Razón de Identidad de Género y/o de Orientación Sexual (Decreto Ejecutivo No. 56, 4 de mayo de 2010, publicado en D.O. No. 86, Tomo 387, 12 de mayo de 2010), particularmente el articulado siguiente:**

Art. 1.- Prohíbese en la actividad de la Administración Pública toda forma de

discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual.

Art. 2.- A los efectos de lo expresado en el presente Decreto, se prohíbe a las instituciones y demás organismos que integran la Administración Pública lo siguiente:

- a) El incurrir en algún acto o práctica que de manera directa o indirecta constituya una forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual; y,
- b) El fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta mueva a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas que incluso, incite a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles en contra de éstas, por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Art. 3.- Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que les atañen, adoptando o proponiendo los correctivos necesarios, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Uno de los criterios que utilizarán para la evaluación del desempeño de su personal será la observancia de las disposiciones del presente Decreto.

Art. 4.- Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán garantizar la generación de una cultura de respeto y tolerancia dentro de las actividades que desarrollan tales dependencias y organismos, cualquiera que fuese la identidad de género y/o la orientación sexual de una persona.

Art. 5.- A efectos de asegurar el cumplimiento a lo establecido en el artículo 3, inciso primero del presente Decreto, facúltase a la Secretaría de Inclusión Social de la Presidencia de la República para que, en atención a las atribuciones que especialmente le confieren el artículo 53-B, números 1) y 5) del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, brinde el asesoramiento u orientación necesaria a las distintas dependencias y organismos de la Administración Pública, la que podrá actuar por requerimiento del titular o de manera oficiosa.

Art. 6.- No será aplicable ninguna disposición reglamentaria, acuerdo, orden, instructivo, resolución o circular que al interior de la Administración Pública pudiese generar o propiciar de alguna manera la discriminación de personas por razones de identidad de género u orientación sexual.

Con base a lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 56, la Secretaría de Inclusión Social (SIS) crea de inmediato la Dirección de Diversidad Sexual, una dependencia de la misma Secretaría cuyo propósito es generar condiciones que permitan la inclusión social y protección de las personas LGBTI, así

como también velar por el desarrollo de las capacidades y la participación ciudadana y erradicación de la discriminación y la violencia contra dicha comunidad desde el enfoque de los derechos humanos.

- **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (D.L. No. 520, 14 de diciembre de 2010, publicado en D.O No. 2, Tomo 390, 4 de enero de 2011). Entró en vigor el 1 de enero de 2012. Por ejemplo, el siguiente articulado:**

Art. 1.- Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

Art. 2.- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (...).

Art. 11.- Interpretación. Esta ley se interpretará y se aplicará en concordancia con las disposiciones de la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y los demás Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos vigentes. Entre muchos otros artículos.

- **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (D.L. No. 645, 17 de marzo de 2011, publicado en D.O. No.70, Tomo 391, 8 de abril de 2011). En especial, los artículos siguientes:**

Art. 1.- Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad. Por medio de la presente ley, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.

De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres.

Este compromiso, expresa la voluntad política del Estado de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.

La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.

Art. 2.- Objeto de la ley. La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de



discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. A tal fin, la presente ley como fundamento de la Política del Estado:

- a) Establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, socio-políticas y culturales que exigen la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones entre las y los ciudadanos salvadoreños.
- b) Orienta la actuación de las instituciones nacionales y municipales responsables de su ejecución.
- c) Regula las iniciativas que promuevan la igualdad efectiva y la erradicación de discriminación en instituciones del Estado.

Art. 3.- **Ámbito de aplicación.** La presente ley es de interés social y de aplicación general e involucra a todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural de la República de El Salvador. Las disposiciones, derechos y obligaciones establecidas en esta ley son de aplicación a toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes gozarán de la protección de sus derechos conforme lo establecen los acuerdos internacionales y las normas nacionales aplicables.

Otros entes y organizaciones de carácter estatal, independientemente de su naturaleza, quedarán obligados a lo que en cada caso disponga la presente ley.

Art. 4.- **Alcances de la ley.** Para el cumplimiento de la presente ley, las

instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.
4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus



derechos.

5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

Art. 5.- Principios Rectores. La presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres y Transversalidad. Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.

- **Ley Especial contra la Trata de Personas (D.L. No. 824, 16 de octubre de 2014, publicado en D.O. No. 213, Tomo 405, 14 de noviembre de 2014), por ejemplo, en los artículos siguientes:**

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto la detección, prevención, persecución y sanción del Delito de Trata de Personas, así como la atención, protección y restitución integrales de los derechos de las víctimas, personas dependientes o responsables procurando los mecanismos que posibiliten este propósito.

Art. 4.- Para la aplicación de esta Ley, se tendrán en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Principio de Universalidad de los Derechos Humanos: en todas las

disposiciones orientadas al abordaje integral de la Trata de Personas, deberá tomarse como fundamento el respeto y garantía de los Derechos Humanos de las víctimas del Delito de Trata de Personas, comprendiendo la restitución de los mismos. Para todos los efectos, se garantiza la no discriminación de las personas por ningún motivo o condición (...).

Art. 5.- Para los efectos de esta Ley, son modalidades de explotación humana las siguientes:

a) Servidumbre: estado de dependencia o sometimiento de la voluntad, en el que el tratante induce u obliga a la víctima de Trata de Personas a realizar actos, trabajos o a prestar servicios;

b) Explotación Sexual: todas las acciones tendientes a inducir u obligar a una persona a realizar actos de tipo sexual o erótico, con la finalidad de obtener un beneficio económico o de otro tipo para sí o un tercero. Esto incluye los actos de prostitución y pornografía;

c) Explotación Sexual Comercial en el Sector del Turismo: la utilización de personas en actividades con fines sexuales, utilizando para ese fin los servicios e instalaciones turísticas;

d) Trabajo Forzado: labor o servicio exigido a una persona, bajo amenaza o coacción;

e) Esclavitud: estado o condición de una persona, sobre la cual se ejerce la voluntad o el control absoluto de otra persona, hasta el punto que es tratada como un objeto;

f) Mendicidad Forzada: es la explotación de una o más personas, obligándolas o utilizándolas para pedir dinero u otro beneficio a favor del tratante;

g) Embarazo Forzado: inducción a una niña, adolescente o mujer a través de la fuerza o engaño para quedar embarazada, independientemente de la finalidad;

h) Matrimonio o Unión Forzada: acción mediante la cual una persona es prometida contra su voluntad u obligada a contraer matrimonio, o a sostener una relación de hecho, a cambio de un beneficio a favor de la persona tratante o de una tercera persona;

i) Adopción Fraudulenta: se produce cuando ha sido precedida de una venta, sustracción, privación de libertad, secuestro de niñas, niños o adolescentes, entregados para fines de adopción con o sin el consentimiento de sus padres, tutores o familiares, en contravención a la Ley sobre la materia;

j) Tráfico Ilegal de Órganos, Tejidos, Fluidos, Células o Embriones Humanos: consiste en obtener, extraer, implantar, transportar, comerciar, poseer o tener de manera ilícita órganos, tejidos, fluidos, células germinativas o embriones;

k) Experimentación Clínica o Farmacológica: la realización a cualquier persona, sin su consentimiento, de pruebas médicas o experimentación con ella de fármacos o medicamentos, en beneficio del tratante o de un tercero; y,

l) Comercio de Material Pornográfico: comprende la distribución, reproducción, tenencia y uso de material pornográfico de víctimas del Delito de Trata de Personas por cualquier medio y de toda naturaleza, particularmente informáticos.

- **Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres (D.L. No. 286, 25 de febrero de 2016, publicado en D. O. No. 60, Tomo 411, 4 de abril de 2016).**

Art. 1.- Eríjase la jurisdicción especializada para una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres.

Art. 2.- Créanse los siguientes Juzgados Especializados de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres (...).

- **Ley de Cultura (D.L. No. 442, de 11 de agosto de 2016, publicado en D.O. No. 412, Tomo 159, 30 de agosto de 2016), particularmente los artículos siguientes:**

Art. 4.- El derecho a la cultura es inherente a la persona humana, en consecuencia es obligación y finalidad primordial del Estado proteger, fomentar, difundir y crear las condiciones para el desarrollo de los procesos culturales y artísticos impulsados por la sociedad, tomando en cuenta la diversidad cultural de los pueblos.

Art. 5.- El Estado debe garantizar el ejercicio de la libertad creativa, la educación artística, la diversidad cultural, los derechos de los pueblos indígenas, el respeto a los derechos y dignidad de los artistas y creadores y a sus obras, y el rescate, protección y enriquecimiento del patrimonio cultural tangible e intangible de la nación.

Art. 6.- La libertad de creación cultural es un principio rector del desarrollo cultural y un derecho de la persona vinculado al libre desenvolvimiento de su personalidad, a la libre expresión del pensamiento, y a la comunicación libre y plural. Nadie podrá ser censurado por la forma ni contenido ideológico y artístico de sus obras, actividades y proyectos culturales.

Art. 7.- Se reconoce la participación de los habitantes en la cultura como un principio rector, que debe incluir estímulos y facilidades a la misma; dicha participación debe ser en las actividades culturales y artísticas reconociéndose su desempeño.

Art. 12.- Todas las expresiones y las manifestaciones culturales del pueblo salvadoreño y de las comunidades de extranjeros radicadas en el país deben garantizarse en condiciones de igualdad y de respeto a los derechos humanos; en consecuencia, se prohíbe toda forma de discriminación por razones culturales.

- **Política Pública de la Persona Adulta Mayor (Gobierno de El Salvador, 2017).**

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Promover desde el Órgano Ejecutivo una política pública para la protección, el respeto, la participación en la familia y la comunidad y el ejercicio pleno de los derechos de la persona adulta mayor, procurando el acceso a servicios públicos y la mejora en su calidad de vida.

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Promover un mayor empoderamiento y participación para el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, a fin de garantizar su inclusión social, respeto y dignidad.
2. Procurar la prevención, identificación y erradicación de las distintas formas de violencia y vulneración de los derechos de las personas adultas mayores, dentro de las competencias de las instituciones del Órgano Ejecutivo .
3. Impulsar servicios de salud, nutrición y cuidados con calidad, calidez y que sean oportunos para las personas adultas mayores, dentro de las competencias de las instituciones del Órgano Ejecutivo.
4. Promover dentro de las instituciones del Órgano Ejecutivo, la implementación de servicios sociales que promuevan la autonomía, independencia y permanencia de la persona adulta mayor en su entorno.
5. Procurar el fortalecimiento del acceso de las personas adultas mayores a la educación, así como mejorar la gestión del conocimiento sobre el envejecimiento.
6. Fomentar la actividad física, el deporte y la cultura de las personas adultas mayores, a través de las competencias de las instituciones del Órgano Ejecutivo.
7. Impulsar el mejoramiento de las oportunidades de acceso a ingreso y beneficios para las personas adultas mayores, a través de las competencias de las instituciones que conforman el Órgano Ejecutivo.
8. Procurar la accesibilidad universal, el

hábitat y las ciudades amigables.

9. Fomentar el fortalecimiento al acceso a derechos y mejoramiento de servicios para la población adulta mayor de grupos particularmente vulnerables.

Otros instrumentos jurídicos secundarios de carácter nacional que buscan garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de todas las personas por igual, incluidas desde luego las personas LGBTI, son los siguientes:

a) Código de Trabajo, por ejemplo, el artículo siguiente:

Art. 30.- Se prohíbe a los patronos: (...)

12) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador;

13) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación.

14) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo.

15) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico (...).

b) Código Penal, por ejemplo, los artículos siguientes:

Art. 1.- Nadie podrá ser sancionado por una acción u omisión que la ley penal no haya descrito en forma previa, precisa e inequívoca como delito o falta, ni podrá ser sometido a penas o medidas de seguridad que la ley no haya establecido con anterioridad. No podrá configurarse delito o falta, ni imponerse pena o medida de seguridad, por aplicación analógica de la ley penal.

Art. 2.- Toda persona a quien se atribuya delito o falta, tiene derecho a ser tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. No podrán imponerse penas o medidas de seguridad, que afecten la esencia de los derechos y libertades de la persona o que impliquen tratos inhumanos o degradantes.

c) Código Civil, por ejemplo, los artículos siguientes:

Art. 52.- Las personas son naturales o jurídicas. Son personas naturales todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición. Son personas jurídicas las personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y ser representadas judicial o extrajudicialmente.

Art. 53.- Las personas naturales se dividen en salvadoreños y extranjeros.

Art. 54.- Son salvadoreños los que la Constitución del Estado declara tales. Los demás son extranjeros.

Art. 55.- El ejercicio de los derechos civiles es independiente de la cualidad de ciudadano; por consiguiente, la ley no reconoce diferencia entre el salvadoreño y el extranjero en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla este Código.

Art. 56.- Las personas se dividen, además, en domiciliadas y transeúntes.

d) Código de Familia, por ejemplo, los artículos que siguen:

Art. 1.- El presente Código establece el régimen jurídico de la familia, de los menores y de las personas adultas mayores y consecuentemente, regula las relaciones de sus miembros y de éstos con la sociedad y con las entidades estatales. Los derechos y deberes regulados por este Código, no excluyen los que conceden e imponen otras leyes en materias especiales y la solidaridad familiar.

Art. 2.- La familia es el grupo social permanente, constituido por el matrimonio, la unión no matrimonial o el parentesco.

Art. 3.- El Estado está obligado a proteger a la familia, procurando su integración, bienestar, desarrollo social, cultural y económico.

Art. 4.- La unidad de la familia, la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, la igualdad de derechos de los hijos, la protección integral de los menores y demás incapaces, de las personas adultas mayores y de la madre cuando fuere la única responsable del hogar, son los principios que especialmente inspiran las disposiciones del presente Código.

Art. 5.- Los derechos establecidos por este Código son irrenunciables, salvo las excepciones legales, y los deberes que impone, indelegables; cualquier declaración en contrario se tendrá por no escrita.

Art. 6.- Toda persona tiene derecho a constituir su propia familia, de conformidad con la ley.

Art. 118.- La unión no matrimonial que regula este Código, es la constituida por un hombre y una mujer que sin impedimento legal para contraer matrimonio entre sí, hicieren vida en común libremente, en forma singular, continua, estable y notoria, por un período de tres o más años. Los integrantes de la unión, serán denominados convivientes o compañeros de vida y gozarán de los derechos que se les confiere en este capítulo. Asimismo gozarán de esos derechos las personas que siendo púberes y reuniendo los demás requisitos, en razón de la convivencia hubieren procreado un hijo y alguna de ellas no tuviere la edad requerida para contraer matrimonio o falleciere antes de completar el período de convivencia.

e) Código de Salud, por ejemplo, en los siguientes artículos:

Art. 33.- Son obligaciones de los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes, relacionados con la salud, las siguientes:

a) Atender en la mejor forma a toda

persona que solicitare sus servicios profesionales, ateniéndose siempre a su condición humana, sin distinciones de nacionalidad, religión, raza, credo político ni clase social;

b) Cumplir con las reglas de la ética profesional adoptadas por la Junta respectiva;

c) Cumplir con las disposiciones del presente Código y los Reglamentos respectivos;

ch) Colaborar gratuitamente cuando sus servicios fueren requeridos, por las autoridades de salud y demás instituciones y organismos relacionados con la salud, en caso de catástrofe, epidemia u otra calamidad general;

d) Atender inmediatamente casos de emergencia para los que fueren requeridos;

e) Cumplir con las disposiciones vigentes, sobre prescripción de estupefacientes psicotrópicos y agregados; y

f) Todas las demás obligaciones y responsabilidades que conforme al presente Código y sus reglamentos les correspondan.

Art. 42.- El Ministerio por medio de la Dirección General de Salud como Organismo Técnico, será el encargado de ejecutar las acciones de promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los habitantes, así como las complementarias pertinentes en todo el territorio de la República, a través de sus dependencias regionales y locales de acuerdo a las disposiciones de este Código y Reglamentos sobre la materia.

Art. 43.- Para los efectos de este Código y sus Reglamentos, serán acciones de promoción de la salud, todas las que tiendan a fomentar el normal desarrollo físico, social y mental de las personas.

Art. 44.- La educación para la salud será acción básica del Ministerio, que tendrá como propósito desarrollar los hábitos, costumbres, actitudes de la comunidad, en el campo de la salud. Para ello determinará las dependencias encargadas de elaborar los programas para la obtención de estos objetivos.

Art. 45.- Créase una Comisión mixta con carácter permanente integrada por dos representantes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y dos del Ministerio de Educación, todos de nivel ejecutivo, con el objeto de preparar los programas obligatorios de educación para la salud, que deberán impartirse en los establecimientos públicos y privados de enseñanza y demás medidas destinadas a este fin. Un reglamento regulará el funcionamiento de esta Comisión.

Art. 46.- Los medios de comunicación social colaborarán con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para la divulgación de mensajes educativos en salud.

Art. 47.- El Ministerio y sus dependencias deberán promover el bienestar social de la comunidad sin distinción de ideologías o creencias. Para cumplir con este objetivo desarrollará las actividades siguientes:

a) Propiciar la constitución de grupos



familiares estables;

b) Colaborar con las personas, familias y grupos sociales para que puedan alcanzar el nivel deseable del bienestar económico y social;

c) Colaborar con los organismos estatales o privados para beneficiar a los miembros de la comunidad necesitada de asistencia económica y social; y

ch) Movilizar, orientar, estimular y coordinar las actividades de los componentes de la comunidad, para constituir núcleos sociales con objetivos orientados al bienestar colectivo, tales como patronatos, clubes de madres, clubes de jóvenes, grupos infantiles, talleres comunales, obras de ayuda mutua, cooperativas y otras instituciones de previsión.

Art. 51.- El Ministerio desarrollará programas de promoción encaminados a la prevención y tratamiento de las afecciones orales de acuerdo a las técnicas estomatológicas conocidas. Se dará prioridad a los niños y mujeres embarazadas. Desarrollará y organizará actividades de divulgación sobre los conceptos básicos de higiene oral. Propiciará la investigación epidemiológica y la aplicación de medidas preventivas eficaces para la conservación de la dentadura y sus estructuras de sostén y propondrá las leyes para obtener la fluoración de las aguas de abastecimiento público.

Art. 52.- El Ministerio dictará medidas y realizará actividades para prevenir la desnutrición y deficiencias específicas de

la población en general especialmente de los niños pre-escolar y escolares, de las mujeres embarazadas, madres lactantes y de los ancianos.

Art. 53.- Créase la Comisión Nacional de Alimentación y Nutrición con carácter permanente, que estará integrada por los Titulares de los Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social, de Educación, de Agricultura y Ganadería y de Economía. Esta Comisión estudiará la problemática alimentaria y nutricional del país y dictará las políticas necesarias para una mejor alimentación y nutrición del país. Un reglamento especial normará las actividades de esta Comisión.

Art. 54.- El Ministerio organizará y desarrollará actividades de salud mental para el estudio, investigación, prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades y trastornos mentales o problemas psicológicos de la población en general y principalmente de la infancia.

De lo anterior se colige que en El Salvador todas las personas tienen iguales derechos, por lo que sobre el Estado recae el imperativo jurídico de hacerlos cumplir incluyendo la obligatoriedad de promoverlos para que nadie justifique que su incumplimiento obedece al desconocimiento de los mismos. En tal sentido, las actitudes, discursos, planes y proyectos de desarrollo, políticas públicas, etc., tienen como base el respeto pleno de los derechos humanos de la población LGBTI.

## 2. Aproximaciones teóricas sobre la relación heteronormatividad, colectivo LGBTI y derechos laborales

### 2.1. Derechos laborales versus heteronormatividad

En El Salvador, un desafío de primer orden es lograr la irrestricta aplicabilidad de los principios de universalidad, igualdad y no discriminación que sustentan los derechos humanos en general, incluyendo desde luego los derechos laborales, sobre todo cuando se trata de segmentos poblacionales específicos como mujeres y, particularmente, en el caso de las personas LGBTI.

En el caso de las mujeres no trans, ciertamente se han logrado avances significativos en las tres últimas décadas en relación a los derechos humanos y en lo referente a los derechos laborales, lo cual no significa que sea suficiente como para cruzarse de brazos. Nada de eso. Sin embargo, en cuanto a garantizar el ejercicio y goce pleno de los derechos humanos y, en particular, de los derechos laborales de la población LGBTI, El Salvador parecer estar a la zaga en comparación con otros países de las Américas. Y ello, porque todavía persisten constructos de pensamiento y actitudes de discriminación en todos los espacios de desarrollo social, donde se muestra arraigada la percepción de que las personas LGBTI corresponden a una ciudadanía de segunda categoría, una construcción social de viejo cuño que a menudo estimula en su contra comportamientos y acciones denigrantes y excluyentes, así como expresiones de violencia en sus distintas modalidades y formas, incluyendo los crímenes de odio.

Tipificación descrita en Código Penal para agravar las penas de cárcel a quienes cometan el delito de homicidio o amenazas motivadas por odio o intolerancia a la expresión de género u orientación sexual, esto como resultado de la incidencia de las organizaciones LGBTI en el año 2015.

Históricamente ese aludido arraigo ha permeado la institucionalidad del mismo Estado, al punto de que pese al boom de los enfoques de género, de derechos y de inclusión en la administración pública, al cierre de la segunda década del siglo XXI todavía se carece de datos estadísticos oficiales relativos al conglomerado LGBTI en países como El Salvador, lo que impide conocer la cantidad de personas que integran este segmento poblacional, su distribución geográfica, condiciones sociales y cuál es su participación en el ámbito económico-laboral, entre otros indicadores más.

La situación de exclusión generalizada que afecta a las personas LGBTI solo puede explicarse y comprenderse al considerar en el análisis la innegable persistencia de una cultura patriarcal y androcéntrica, que tiene como base un conjunto de normas según las cuales todas las personas que participan e interactúan en el escenario social, incluyendo el ámbito laboral, son heterosexuales, es decir, que sienten necesaria y únicamente atracción afectiva o sexual, o ambas a la vez, por otras cuyo sexo es distinto al suyo. A esta percepción de las relaciones interpersonales y supuestamente inalterables entre mujeres y hombres, sea que

ocurran en el ámbito público o privado, se le conoce como heteronormatividad, que opera en la vida cotidiana y en todo el tejido social a guisa de un mandato que se debe cumplir de modo muchas veces imperceptible, por ejemplo, al momento de realizar una entrevista de trabajo. En este caso, aun cuando la persona reúne las competencias necesarias para ocupar el puesto, sin dar explicación alguna es rechazada.

De ahí que las relaciones sexuales basadas en el binarismo de género (hombre-mujer), al ser idealizadas y ponderadas en el imaginario social como las únicas aceptadas y deseadas dan lugar al heterosexismo, es decir, a la estigmatización, denigración o negación de todo vínculo, actitud, comportamiento o persona que no tenga carácter heterosexual. Y desde esa perspectiva se tiende a justificar la discriminación, la exclusión y la violencia en sus distintas manifestaciones contra quienes no se ciñen a esa regulación de las relaciones heterosexuales, provocando que muchas personas interioricen la “norma” y nieguen su propia identidad de género. En el ámbito laboral, eso se percibe cuando una persona es criticada, acosada y hasta despedida porque su identidad de género no se ajusta a lo que se considera ser mujer o ser hombre.

El heterosexismo tiene tanto peso en el imaginario social y, en consecuencia, en el mercado laboral, que la discriminación y la exclusión que afecta a las personas LGBTI se cumple incluso en la división sexual del trabajo, es decir, en la asignación de tareas

u ocupaciones basada en el sexo biológico de las personas. La división sexual del trabajo se expresa en la concentración de mujeres en el trabajo reproductivo, doméstico o remunerado, y en empleos asociados con la reproductividad humana, como docentes, enfermeras, operarias de maquila, cosmetólogas, cocineras, etc., produciendo sistemáticamente diferencias salariales en perjuicio de las mujeres. En cambio, los hombres se concentran en actividades u ocupaciones que se realizan en el ámbito público y que están asociadas a la supuesta superioridad física e intelectual, a la autonomía e independencia, etc., lo cual deriva en mejor remuneración en comparación con la que reciben las mujeres: “La diferencia biológica entre los sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y, muy especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales, puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre los sexos, y en especial de la división sexual del trabajo”.<sup>10</sup>

De modo que alguien con identidad de género distinta a la binaria, como lo son las identidades trans, fluidas o no binarias enfrentan dificultades para acceder y mantener un empleo tradicionalmente ocupado por una mujer o un hombre, es decir, el asignado según la división sexual del trabajo, tal como lo ilustra el siguiente testimonio: “(...) conocí en el año 2008, el caso de una mujer transexual en una maquila a quien no se le permitía ir al baño de hombres ni al de mujeres. El sindicato solicitó una inspección y el inspector estableció

---

<sup>10</sup>. Bordieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*, Editorial Anagrama S. A., Barcelona, p. 24.

en el acta: “créese un baño para las mujeres transexuales”. Desde ese momento surgió un cuestionamiento, pues se considera que este tema es más personal que del sindicato, y hablar significa decir que eres parte de la comunidad. Pero, empezamos a proponer que se abordara el tema de diversidad sexual y afectiva como una cuestión sindical y consecuentemente, también empezaron a manifestarse muchas actitudes cerradas argumentando que esa es una cuestión que no le compete al sindicato”.<sup>11</sup>

Sin embargo, se conocen muy pocos casos de personas trans que se encuentran laborando como docentes en centros educativos públicos y privados, empleadas domésticas, enfermeras y otras ocupaciones tradicionalmente asignadas a partir del sexo biológico. Las barreras a que se enfrentan y el despido, en caso de obtener uno de esos empleos, son inminentes. El testimonio de una enfermera trans de nacionalidad argentina ilustra sobre los avances logrados al respecto durante los últimos años en su país: “Yo tengo 10 años como enfermera, pero cuando decidí incluirme en mi trabajo como trans eran otras épocas, no existía la Ley de Identidad de Género, era toda una hazaña hacerlo, era irse de boca. Yo ya era trans en ese tiempo y me lookeaba un poco de varoncito para poder ir a trabajar”.<sup>12</sup>

En cambio, en El Salvador, las personas no trans que integran el resto de la diversidad del colectivo LGBTI sí tienen más posibilidad de acceder y mantenerse en empleos establecidos

según la división sexual del trabajo, toda vez oculten su identidad de género y, sobre todo ajusten su expresión de género al imaginario patriarcal binario y heteronormativo: “Las empresas privadas despiden a sus empleados (o empleadas) si descubren que son homosexuales o lesbianas. Tenemos el caso del Canal 33: un trabajador publicó algo en su Facebook acerca de su pareja gay, entonces lo despidieron. Su carta de despido dice que lo despiden porque este hecho va en contra de los valores y principios de la institución. Son medidas que generan una total discriminación. ¿Dónde están sus derechos laborales? (...)”.<sup>13</sup>

En tal sentido, en países como El Salvador el respeto o pleno cumplimiento de los derechos laborales del colectivo LGBTI, incluido el derecho al empleo, pasa necesariamente por lograr la aplicabilidad de los principios atrás mencionados en los cuales se sustentan los derechos humanos en general: universalidad, igualdad y no discriminación. Pero su aplicabilidad está supeditada al predominio de una cultura patriarcal y androcéntrica, por lo que lograr ese cometido solo será posible en la medida en que se avance en la deconstrucción de la misma, la cual, por ahora, todavía está fuertemente arraigada en el imaginario social o, por lo menos, en la mayoría de la población salvadoreña y, por consiguiente, en las mismas instituciones privadas y estatales.

Para el Estado salvadoreño, sobre todo a efectos de formular planes, proyectos y

---

11. Fundación Friedrich Ebert (2015). Revista Megáfonos No. 1, 2014-2015. Miradas a la acción colectiva y lucha sindical. El Salvador. “Comunidad LGTBI en el movimiento sindical. Entrevista desde el anonimato”, pp. 29-30. Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/11472/2014-2015.pdf>

12. Ver <http://www.unidiversidad.com.ar/julieta-la-enfermera-trans-que-rompio-el-molde-en-mendoza>

13. Fundación Friedrich Ebert (2015), p. 32.

políticas públicas, y para algunas instituciones dedicadas a la investigación antropológica, ha sido mucho más fácil considerar en sus estudios la diversidad cultural antes que la diversidad afectiva, sexual y de género al abordar fenómenos como la falta de igualdad y la discriminación que impactan en el desarrollo económico y social de grupos específicos como mujeres o las personas LGBTI, como si entre ambas perspectivas de abordaje y fenómenos en estudio no existiera una relación holística-dialéctica. Y así, desde la perspectiva de la diversidad cultural se asume que la diferencia está a la base de la identidad, pues esta depende de que existan otras personas diferentes o bien un grupo distinto al propio, lo que en consecuencia da origen al sentido de pertenencia en todas las personas. En otras palabras, sin la diversidad no se puede construir identidad en tanto que esta es una afirmación de toda persona que se percibe similar a unas y diferente a otras, mismas que, en conjunto, se precian a la vez diferentes a quienes se identifican como integrantes de otros grupos sociales. “Es por eso que la identidad contiene la historia de la relación entre el individuo y su sociedad y de la forma particular de solución encontrada frente a sus problemas”, afirma Erick Ericsson.<sup>14</sup> Y dicho sea de paso, es a esa particular forma de solución que las personas dan a sus problemas, lo que se conoce en términos generales como cultura.

De modo que si la diversidad cultural solo es posible mediante el desarrollo de la identidad, esta tampoco es posible sin la existencia de aquella, lo cual da razón de ser al concepto de interculturalidad, que es la comunicación, la

interacción y el intercambio de todo cuanto sea la mejor forma de representación de lo propio por parte de toda persona, grupo o colectivo humano con identidad cultural específica. Desde esta perspectiva cada persona, grupo o colectivo en tanto posee una identidad cultural está orientado a un encuentro con sus pares, similares o semejantes, es decir, hacia la alteridad u otredad, que son las “otras personas, los otros grupos”, un hecho o fenómeno que es inminente según la dialéctica de las relaciones interculturales.

En tal sentido, la diversidad afectiva, sexual y de género debería incluirse al considerar en el análisis o estudios la alteridad u otredad, es decir, la existencia de “otras personas, otros grupos” que, en este caso particular, forman parte de las diversas identidades genéricas y que al igual que muchos otros grupos constituyen también expresión de la diversidad cultural, cuya condición de invisibilidad y exclusión social no solo vulnera sus derechos humanos sino también incluye otras secuelas como la represión de la propia identidad genérica en otras personas, grupos o colectivos impidiendo su salida del closet. La negación de la alteridad, es pues, la negación de la diversidad. En suma: sin la otredad no existe el reconocimiento de la propia identidad y sin esta no puede haber integración social armónica, pues denota interés de dominación o, al menos, de omisión de una persona o grupo respecto a otra persona o grupo, lo cual socava toda posibilidad de construir una convivencia social fundamentada en el respeto mutuo de los derechos humanos. El caso de la mujer transexual laborando en una empresa

---

14. OREALC/UNESCO (2005). *La diversidad cultural. Materiales para la formación docente y el trabajo de aula*, Santiago, Chile, p. 19.

maquiladora y a quien no se le permitía utilizar los baños de hombres, pero tampoco los de las mujeres, ilustra al respecto. Ahora bien, en esas condiciones laborales ¿estarán dispuestas otras personas transgénero a abandonar el closet? Claro que no.

Al respecto, un reconocido autor dice: “Este mecanismo constituye la solución adoptada por la mayoría de los individuos normales de la sociedad moderna. Para expresarlo con pocas palabras: el individuo deja de ser él mismo; adopta por completo el tipo de personalidad que le proporcionan las pautas culturales, y por lo tanto se transforma en un ser exactamente igual a todo el mundo y tal como los demás esperan que él sea. La discrepancia entre el yo y el mundo desaparece, y con ella el miedo consciente de la soledad y la impotencia. Es un mecanismo que podría compararse con el mimetismo de ciertos animales. Se parecen tanto al ambiente que resulta difícil distinguirlos entre sí. La persona que se despoja de su yo individual y se transforma en un autómata, idéntico a los millones de otros autómatas que lo circundan, ya no tiene por qué sentirse solo y angustiado. Sin embargo, el precio que paga por ello es muy alto: nada menos que la pérdida de su personalidad”.<sup>15</sup>

En el otro extremo, la negación de la diversidad cultural a menudo se traduce en una malentendida barrera de defensa identitaria con visos de una sobredimensionada política cultural caracterizada por oponer una frontera infranqueable que resguarda supuestamente lo propio contra las influencias externas,

pero que en la concreta resulta ser una simple ilusión pues las otras personas o grupos y sus culturas siempre estarán allí interactuando, moviéndose, haciendo, etc., independientemente de los dictados del supuesto proteccionismo cultural. El rechazo al consumo de productos de plástico, por ejemplo, no justifica suspender vínculos o relaciones con una comunidad vecina que elabora esos productos. Dicho de otro modo: la interculturalidad no es una opción sino un destino obligado de cada persona, grupo o comunidad en los albores del siglo XXI, es la ruta hacia el entendimiento y la aceptación mutua sin discriminación alguna. Al respecto, el Art. 12 de la Ley Nacional de Cultura, dice: “se prohíbe toda forma de discriminación por razones culturales”.

Ahora ubíquese en el mismo escenario a las personas que niegan o rechazan la diversidad afectiva, sexual y de género. Desde tal perspectiva, ¿contra qué, se supone, se protegen las personas con barreras de defensa identitarias? ¿Será contra una posible “invasión” de personas trans, por ejemplo, al mercado laboral? ¿Será por riesgo a exponerse a influencias de la diversidad afectiva, sexual y de género? ¿Qué tiene o de qué carece el colectivo LGBTI como para estimular esas barreras de defensa? No tiene nada ni carece de nada. Simplemente las personas son diferentes en sus cuerpos y, en consecuencia, en cómo viven su sexualidad. Por lo demás, al igual que el resto, son personas con igualdad de derechos.

---

<sup>15</sup>. Fromm, Erich (s. f.). *El miedo a la libertad*, Editorial Paidós, Buenos Aires, pp. 219-220. Disponible en <http://ciudadanoaustral.org/biblioteca/04.-Erich-Fromm-El-miedo-a-la-libertad.pdf>



La participación de la antropología en el abordaje de la diversidad afectiva, sexual y de género parece resumirse en lo siguiente: “(...) los antropólogos se han mostrado desapegados, remisos, apañados del simbolismo corporal y del estudio de la sexualidad. Así, desinteresados por la investigación de las conductas sexuales, de la expresión de la sexualidad y de sus significados en distintos contextos sociales e históricos, los antropólogos poco pueden hacer para formalizar teorías acerca del desarrollo de la sexualidad y de la identidad de género. Es en los ochenta del siglo pasado y, en gran medida, debido a la aparición y evolución del VIH, cuando la antropología retorna con interés la sexualidad (...) La Antropología retoma con interés el estudio de la sexualidad, después de un larguísimo lapso de tiempo. Desde la muerte del «padre» de la Antropología de la Sexualidad, Malinowski, hasta el último tercio del siglo XX, la sexualidad para la Antropología se sitúa en el silencio o en la periferia más apartada de la disciplina (...)”<sup>16</sup>.

Sin embargo, pese a la ausencia de las aportaciones antropológicas a la comprensión de la problemática en estudio, la demanda por el reconocimiento y respeto de sus derechos humanos continuó en ascenso por parte de la comunidad LGBTI al punto de que en la actualidad el desafío es lograr que la igualdad jurídica reconocida en el marco normativo nacional e internacional se convierta en igualdad real, concreta, y ello implica garantizar cotidianamente ámbitos laborales respetuosos de la diversidad afectiva, sexual y de género. Y esto, considerando que la cultura, entre otras

cosas, es un amplio espacio donde confluye una diversidad de personas y grupos, razón por la cual debe percibirse como una manera de ver a las otras personas, pensarse desde la otredad, tomando conciencia de que la pertenencia a un grupo impone al mismo tiempo reglas en relación con la otredad, es decir, lo cultural no puede existir sin lo intercultural.

De ahí que enfoques como el de la inclusión social tiene su base en el reconocimiento de la dignidad humana, lo que desde luego implica el respeto irrestricto a la libertad y la autodeterminación de toda persona. Para la UNESCO, la inclusión “es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades”.

De lo anterior, se colige que al hablar de inclusión se trasciende la sumatoria, el adicionar a modo de una simple acumulación. Se trata de un concepto dotado de valores sociales y éticos, razón por la cual se fundamenta en el reconocimiento y, en consecuencia, en la restitución plena de los derechos humanos a toda persona, los cuales en contextos de discriminación, exclusión y segregación laboral a menudo se vulneran severamente por motivos tan diversos como la orientación sexual, la identidad y expresión de género.

---

<sup>16</sup>. Nieto, José Antonio-editor (2003). *Antropología de la sexualidad y la diversidad cultural*, Talasa Ediciones, Madrid, p. 3.

## 2.2. Las barreras de la cultura androcéntrica-patriarcal en el mercado laboral

La exclusión y discriminación de las personas LGBTI en el mercado laboral salvadoreño tienen su base en la arraigada cultura androcéntrica y patriarcal que desde la fundación del mismo Estado salvadoreño ha sido institucionalizada a través de leyes, reglamentos, mecanismos, roles, actitudes y prácticas misóginas que han alentado históricamente la heteronormatividad. De ahí que, desde la concepción binaria del ser, esto es, ser femenino y ser masculino, la misoginia es considerada la base teórica-ideológica del patriarcado en tanto constituye un instrumento de control y dominio de los hombres respecto a las mujeres. En tal sentido, cabría preguntarse: ¿no será acaso la misoginia la que está detrás de la discriminación y la exclusión laboral de las personas LGBTI, y no la homofobia como generalmente se cree? Intentemos una explicación al respecto.

La misoginia es “el odio, rechazo, aversión y desprecio hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino (...) Por la complejidad con que se expresa, algunos estudios identifican al menos dos formas de misoginia; la primera, es la que se manifiesta abiertamente en la convivencia social cotidiana y, como tal, es producto del mismo proceso de socialización que comienza en el seno familiar y que se fortalece en la escuela, la iglesia y demás instituciones básicas; la segunda modalidad, la implícita o latente, es aquella que se expresa de manera oculta, disfrazada, subliminal”.<sup>17</sup>

De modo que lo que rechaza el mercado laboral es el hecho de que la persona se perciba menos masculina y menos femenina, es decir, el rechazo es hacia las características femeninas presentes o ausentes en un cuerpo que, según dictados de la heteronormatividad, no corresponde al género socialmente impuesto a la persona al momento de nacer, o sea, hombre o mujer. En el primer caso, se objeta que la persona posea características femeninas; y en el segundo, que la persona no presente la totalidad de las características socialmente atribuidas a las mujeres. Un estudio sobre la situación laboral de la población LGBTI en Costa Rica da respaldo a lo previamente señalado, pues revela que entre las causas más frecuentes de discriminación y agresión en el ámbito laboral están: la forma de vestir, trabajar demasiado, el aspecto físico y **comportarse muy femenino** siendo hombre. Así pues, señala el estudio, “la forma de vestir, el aspecto físico y el comportamiento femenino podrían estar muy directamente vinculados a la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”<sup>18</sup>.

A similar conclusión llegan en su artículo Milena Guerrero y Claudio Meneses, cuando dicen: “Dentro de los contextos laborales los trabajadores varones que no responden a la masculinidad impuesta, se ven relegados a trabajos considerados para mujeres, es decir, **lo que se castiga es la similitud con las mujeres consideradas en el ámbito laboral como inferior**, lo que se ve reflejado en la altas brechas salariales que superan el 50%

---

17. ORMUSA (2011). *El Salvador, entre la institucionalización y la práctica misógina*, Impresos Continental, El Salvador, p. 53.

18. OIT (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*, Suiza, p. 32.

a nivel país entre hombres y mujeres”.<sup>19</sup> (El énfasis es nuestro).

Para el psiquiatra español Carlos Castilla del Pino (1922-2009), esa actitud contra lo femenino tiene una explicación, “dice que la misoginia expresa el odio a la mujer de quien no se siente suficientemente masculino”. Y tras citarlo, agrega Caballé: “El misógino la rechaza porque se rechaza a sí mismo en aquello que tiene de femenino y es pues, en relación a la mujer, el paisaje mismo de la impotencia y la desolación”<sup>20</sup>. De esto puede colegirse que la homofobia, la lesbofobia y transfobia pueden ser solo secuelas, modalidades o cauces de la misoginia, por lo que, en consecuencia, toda persona homofóbica, lesbofóbica y transfóbica es misógina, y viceversa.

Ahora bien, ¿qué pierde la heteronormatividad en todo caso? En primer lugar, pierde terreno la tradición epistemológica basada en la concepción binaria de la sexualidad, pero también la cultura androcéntrica y patriarcal pierde control y poder sobre el ser, específicamente, sobre el cuerpo femenino tradicionalmente considerado propiedad de los hombres. Esto último, parece adquirir respaldo en otro hallazgo del estudio costarricense previamente citado: el acoso sexual es la agresión menos frecuente contra las personas trans en el ámbito laboral, es decir, a diferencia de las trabajadoras heterosexuales las personas LGBTI parecen tener mayor libertad para decidir sobre su vida sexual, lo cual estaría indicando que cada vez gana más reconocimiento la diversidad afectiva, sexual

y de género al tiempo que retroceden el binarismo de género y la heteronormatividad.

Sin embargo, en contraste con lo anterior una encuesta realizada en 2016 revela que alrededor del 70% de la población joven (entre 15 y 34 años de edad, ambos sexos), “está en contra de la homosexualidad tanto en hombres como mujeres”,<sup>21</sup> lo cual significa que entre ese grupo etario solo un 30% aproximadamente se muestra tolerante a la diversidad afectiva, sexual y de género. De modo que la tarea que puedan emprender instituciones de derechos humanos, el mismo Estado, los diferentes grupos de activistas, etc., en torno al reconocimiento de los derechos humanos de la población LGBTI, incluido los derechos laborales, todavía está cuesta arriba. Es precisamente esa situación de exclusión y discriminación la que se expresa en el mercado de trabajo de países como El Salvador.

Y así, las barreras más frecuentes que enfrentan las personas a causa de su identidad y orientación sexual se dan precisamente antes de su ingreso al mercado laboral y en muchos casos impiden la obtención del primer empleo, es decir, la misoginia opera permanentemente en todos los centros de trabajo, sean públicos o privados. Se presenta como un filtro implícito o latente que busca de manera oculta, disfrazada o subliminal negar el derecho humano al trabajo, lo que paradójicamente termina siendo naturalizado por las mismas personas afectadas, es decir, se naturaliza lo que simplemente es una arbitrariedad y un anacronismo cultural.

---

<sup>19</sup>. Texto completo disponible en <https://www.laizquierdadiario.cl/Las-mujeres-y-la-disidencia-sexual-son-los-mas-afectados-por-el-sistema-previsional>

<sup>20</sup>. Caballé, Anna (2006). *Una breve historia de la misoginia*, Editorial Lumen, España, pp. 31-32.

<sup>21</sup>. LPG-IPSOS Herrarte (2016). *Así somos los jóvenes salvadoreños*, El Salvador, p. 24.

Esa situación se percibe en palabras de una informante: “Es un tema de solicitud de empleo, por lo general: cuando ya vas a llenar la solicitud, ‘viene’ nombre, incluso de los padres, de hijos, cuántos dependientes tiene, qué edad tienen estos dependientes, con quién vive, nombre de la pareja y estado civil... Casi todas las empresas lo manejan. Es información general, pero se presta para discriminación”.<sup>22</sup>

Un estudio realizado en El Salvador confirma que entre la disidencia sexual, las personas gay, lesbianas y bisexuales tienen mejores oportunidades de acceder a un empleo en comparación con las personas trans, y que entre estas son las mujeres quienes enfrentan mayor dificultad para emplearse, por lo que en su mayoría se ven obligadas a ejercer el trabajo sexual o incorporarse al sector informal de la economía, lo cual implica ingresos precarios, exclusión del sistema previsional y, en general, una subsistencia en condiciones de vulnerabilidad que se agudiza por la exclusión y discriminación por parte del Estado que, por ejemplo, se niega a brindar reconocimiento jurídico a la orientación sexual no heterosexual y a la identidad de género transexuada: “La funcionaria del Ministerio de trabajo (quien participa en el estudio focal) reconoce que esta situación es la consecuencia de la vulneración de otros derechos, pues a muchas personas de la población LGBTI, no se les dan las condiciones para que puedan acceder al empleo, ni se les prepara, por lo

que no califican para determinados empleos, y la orientación sexual y expresión de género no facilita el acceso. En el caso de las mismas mujeres trans y algunos hombres gay, reconocen la expresión de género como una dificultad para obtener un empleo, pues según su experiencia, casi la totalidad de instituciones públicas y privadas les niegan el derecho al trabajo, aunque estén calificados/as técnicamente o profesionalmente. También es importante destacar que muchas mujeres trans señalan que no poseen derechos laborales o que los desconocen”<sup>23</sup>.

Pero también esa zozobra laboral está presente una vez superado el filtro de selección o cuando ya han sido contratadas las personas en los centros de trabajo, pues a menudo tienen que responder a un doble estándar en el ámbito laboral, esto es, deben demostrar cotidianamente que siendo LGBTI tienen las competencias necesarias, tal como se percibe en el siguiente testimonio: “Es tener que hacer una demostración de ser tan buenos, tan excelentes profesionales, tan excelentes trabajadores y trabajadoras, como para no dar ningún pretexto para que te despidan. Porque pareciera que hay una cultura de miedo interiorizada, de que cualquier cosita podría ser la excusa para echarme. Porque nadie me va a echar por ser gay o ser lesbiana; por lo menos, no me lo van a decir abiertamente. Entonces, si yo te quiero echar porque sos gay, lo que quiero ver es si cometés el primer error para hacerlo”.<sup>24</sup>

---

22. OIT (2016). *Ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo*, Costa Rica, p. 4. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_495187.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495187.pdf)

23. CEI-Nicaragua; CONCAVIS Trans; Centro de Sexología Itzalku (2013). *Sondeo de Percepción de los Derechos Humanos de la Población LGBTI de El Salvador*, El Salvador, pp. 14-15. Disponible en <https://www.comcavis.org.sv/archivos/categorizados/102.pdf?1539087306>

24. OIT (2016). *Ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo*, Costa Rica, p. 2.

Pero también el silencio opera como estrategia para evitar el despido. De ahí que muchas personas ocultan su orientación sexual y la identidad de género para evitar represalias por parte de compañeras, compañeros, jefaturas e incluso del propio patrono o patrona. Eso se percibe en los siguientes testimonios: “Yo lo manejo hermético; es como un silencio positivo. Yo no cuento nada. La gente sabe, por supuesto; pero yo, a nadie. Mi filosofía es yo no le digo a nadie lo que soy para que me respeten todavía un poquito más. Si yo lo dijera, se prestaría más al irrespeto”; “Yo tengo una compañera que me dijo hace como dos semanas: Es que con vos es diferente, es que a vos no se te nota”.<sup>25</sup>

Los testimonios citados previamente, recogidos en su mayoría entre la disidencia sexual de algunos países latinoamericanos, no se distancian en nada a la realidad que cotidianamente afronta la comunidad LGBTI en El Salvador, siendo las personas trans las más afectadas como atrás se ha enfatizado.

El *Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de las mujeres trans en El Salvador* señala que las mujeres trans enfrentan condiciones laborales totalmente adversas que inciden en bajos niveles de ingreso y en la calidad de vida de las mismas y sus familias: “el 85% de las mujeres trans ejercen o han ejercido el trabajo sexual para lograr su subsistencia (más frecuentemente ejercido por mujeres jóvenes) y que el 45.2% tiene ingresos inferiores a los US \$ 180 al mes. También se advierte que cerca del 40% realizan trabajos informales —sin ningún tipo

de beneficios sociales— como cosmetólogas o comerciantes informales en mercados y la calle. Menos de un 5% refiere que trabaja en la empresa privada, o que son micro-empresarias, mientras que el 10% indican que están desempleadas (...) Otros datos importantes son los generados durante el grupo focal, donde se mencionó la existencia de varias mujeres trans con educación superior universitaria y que no pueden ejercer su profesión debido a la expresión de género. Narraciones de intentos para ingresar a empresas privadas, con buenos resultados en las pruebas de admisión, pero sin obtener el trabajo al final. Los abusos cuando son contratadas (como los salarios por debajo del salario mínimo, mayor número de horas de trabajo de las que estipula la ley, y la asignación de tareas difíciles o desagradables), así como el ocultar su identidad sexual o negarla (travestirse como hombre). También destacan la importancia de la identidad sexual para las mujeres trans”<sup>26</sup>.

Una investigación reciente confirma lo que atrás se ha venido señalando: el mercado laboral salvadoreño impone barreras en todo momento a las personas LGBTI para impedir su ingreso, pero también hace uso de “mecanismos” naturalizados para expulsarlas o despedirlas de sus puestos de trabajo cuando logran ingresar, al punto de que pareciera que en el país no son consideradas parte de la fuerza laboral. Esas barreras son generalmente persistentes e incisivas, sobre todo, cuando se trata de personas trans, tal como lo revela el testimonio que sigue: “como mujer trans te ofrecen tres trabajos: trabajar en el mercado, como estilista y realizar trabajo sexual”. Y luego, el citado

---

<sup>25</sup>. *Ibidem*, p. 3.

<sup>26</sup>. Texto completo disponible en <https://www.comcavis.org.sv/archivos/categorizados/41.pdf?1531204755>



estudio agrega: “Incluso a las personas que consiguen un empleo estable les resulta muy difícil poder mantenerlo. Por ejemplo, Daniela, una mujer trans formada como enfermera, denuncia fue despedida de dos trabajos luego de que sus empleadores se quejaron de que su identidad ponía incómodos a los pacientes. Cabe aclarar que en El Salvador no existen leyes que prohíban la discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género”.<sup>27</sup>

De modo que si bien son importantes los avances logrados por el Estado salvadoreño en materia de protección de los derechos humanos de la población LGBTI, mismos que principian en 2010 con la creación de la Dirección de Diversidad Sexual adscrita a la Secretaría de Inclusión Social (SIS) y la formulación e implementación del Decreto Ejecutivo No. 56 sobre “Disposiciones para evitar la discriminación por identidad de género y/o orientación sexual”, y que adquieren un nuevo impulso en 2012 con la conformación de la Mesa Permanente sobre los Derechos Humanos de la Población LGBTI, la cual quedó integrada por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos (PDDH), organizaciones de la sociedad civil y la población LGBTI, mejorar significativamente las propias condiciones laborales continúa siendo un desafío impostergable para dicho colectivo mientras que para el Estado continúa siendo una deuda.

Probablemente detrás de esa deuda del Estado se encuentre el hecho de que los avances han operado en el ámbito del Órgano Ejecutivo,

mientras que en los órganos Judicial y Legislativo los compromisos en la materia parecen minados por la indiferencia o simplemente porque se asumen como no son vinculantes en términos jurisdiccionales. No obstante, el Órgano Legislativo dio un paso alentador en septiembre de 2015, precisamente al reformar el Código Penal en sus artículos 129 y 155, los cuales ahora consignan como delito las amenazas hacia las personas LGBTI cuando son motivadas por odio hacia su orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Pero, en contraste, ha guardado silencio respecto a legalizar la identidad de género y responder jurisdiccionalmente a otras demandas planteadas por los diferentes grupos de activistas LGBTI y algunas organizaciones defensoras de los derechos humanos.

De ahí que esa percepción diferenciada en los tres órganos del Estado respecto a los derechos humanos del colectivo en estudio, incide en que el país se ubique entre los países a la zaga en materia de inclusión social e incumplimiento de los derechos humanos de la comunidad LGBTI en el ranking latinoamericano. Es decir, son países donde dicho colectivo enfrenta triple exclusión: económica-laboral, jurídico-moral y cultural, lo que se expresa en pobreza, desempleo y empleo precario, sin reconocimiento jurídico y vulneración de los derechos humanos, y sin igualdad ni valoración social como personas en el contexto de la cultura.

Una clasificación sobre inclusión social realizada por Americas Quarterly en 2013,

---

<sup>27</sup>. Human Rights Institute, Georgetown Law (2017). *Injusticia Uniformada: Violencia estatal contra personas LGBT en El Salvador*, Washington, DC, EEUU, pp. 30-31. Disponible en <https://www.law.georgetown.edu/human-rights-institute/wp-content/uploads/sites/7/2017/07/2017-HRI-Report-Uniformed-Injustice-Spanish.pdf>



ubica a El Salvador en el puesto número 12 de un listado de 16 países latinoamericanos. En los dos extremos del ranking se ubican Uruguay (1) y Guatemala (16). Costa Rica se ubica en la posición 4. El estudio señala que en cuanto a la variable “reconocimiento de los derechos de la población LGBTI”, El Salvador se agencia 3 puntos de un total de 7, mientras que Uruguay alcanza el total del puntaje.

Tres años después, en su quinta edición, el Índice de Inclusión Social 2016, señala: “Uruguay es el ganador en el Índice por tercer año consecutivo, mientras que los países del Triángulo Norte de Centroamérica permanecen en el extremo inferior del ranking”. Para este año, El Salvador continúa en la posición 12, antes está México (11) y después está Nicaragua (13). En el sótano continúa Guatemala. A diferencia del resto de países de la región centroamericana, Costa Rica se ubica en la posición 5 para el mismo año.

Los avances y desafíos logrados por El Salvador pueden apreciarse al comparar su puntaje con el obtenido por Uruguay. Para el caso, en lo relativo a la tolerancia hacia la población LGBTI Uruguay alcanza el total del puntaje (9), mientras que El Salvador logra un puntaje de 4, aunque mejor ubicado que Costa Rica que obtiene 2.5 y que significa una mejoría de apenas 0.5% con respecto a 2013. En la misma variable también Argentina alcanza igual puntaje que su vecino (Uruguay), lo cual indica que ha avanzado en la materia en los últimos años, tal como lo ilustra un testimonio atrás citado.

Así, a diferencia de Uruguay y Argentina, El Salvador enfrenta enormes desafíos para alcanzar una mejor posición en el ranking de la inclusión social y, específicamente, en cuanto al respeto de los derechos humanos y la tolerancia hacia la población LGBTI. En tal sentido, quizás sea el momento de mirar hacia el sur y retomar algunas experiencias: “En el 2013, Uruguay legalizó el matrimonio igualitario aprobándolo con una amplia mayoría y antes, en el 2009, fue el primer país en la región en legalizar los derechos de adopción para parejas del mismo sexo, al igual que en aprobar leyes progresistas de identidad de género que les permiten a las personas transgénero reflejar su identidad en todos sus documentos oficiales”.<sup>28</sup>

Uno de esos desafíos, ciertamente, fue esbozado por una alta representante de la Secretaría de Inclusión Social (SIS), en un discurso reciente: “(...) Aunque tenemos la claridad que aún hace falta mucho por hacer para llegar al destino merecido para nuestra población, también reconocemos que hemos dado los pasos en la dirección correcta. Y pese a que, como les decía antes, encontramos muchas resistencias (aún al día de hoy), también encontramos cada día a más personas en el aparato público, que estaban comprometidas o se iban comprometiendo, al conocer y entender que no es posible hablar de democracia plena, sin el respeto y participación en condiciones de igualdad, de todas las personas LGBTI”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>. Americas Quarterly (2016). *Índice de inclusión social*, EE.UU, p. 6. Disponible en [https://www.as-coa.org/sites/default/files/SIIndex2016\\_Spanish.pdf](https://www.as-coa.org/sites/default/files/SIIndex2016_Spanish.pdf)

<sup>29</sup>. Ver discurso completo en <http://www.inclusion-social.gob.sv/discursos-de-la-subsecretaria-guadalupe-de-espinoza-en-foro-de-intercambio-de-buenas-practicas-de-diversidad-sexual/>

## 2.3 Análisis desde la interseccionalidad

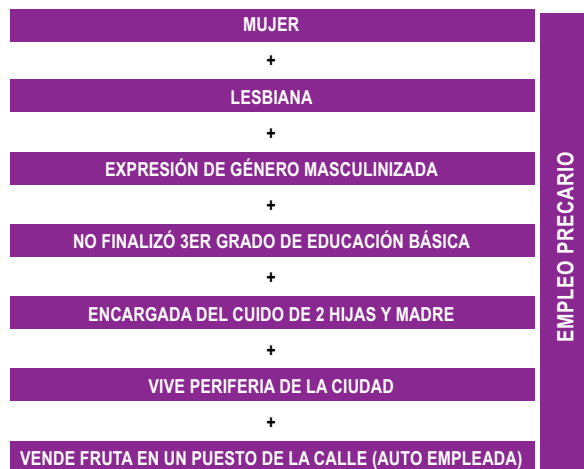
Para comprender y abonar a este análisis es necesario abordar el enfoque de análisis por intersecciones, entendido como un modelo de análisis de las diferencias sociales.

En el artículo de Franklin Gil Hernández “Estado y procesos políticos”, hay una remembranza de la feminista Angela Davis que insta a conocer y reconocer que el análisis de la sexualidad y la interseccionalidad es una fuente teórica y política supremamente rica que puede ser mejor aprovechada para comprender las desigualdades sociales contemporáneas. Resalta además esta cuestión como legado del feminismo, y especialmente de los desarrollos feministas de mujeres de grupos minoritarios (negras, lesbianas, tercermundistas, chicanas), porque ningún movimiento social ha sido aliado de otras causas sociales como en este. Para esto, basta mirar el papel que han tenido los feminismos y los grupos de mujeres en relación con la inclusión de los temas de minorías sexuales o históricamente el papel que las mujeres sufragistas jugaron en las luchas anti-abolicionistas y las denuncias de linchamiento hacia los hombres negros en los Estados Unidos, por ejemplo, como lo refiere Ángela Davis (2004).

Desde la mirada de la investigadora colombiana Mara Viveros (2002, 2006) es importante entender que cuando hablamos de interseccionalidad entre género, raza, clase, sexualidad, etc. estamos hablando de varias modalidades de relación que no son siempre las mismas, que sus combinaciones no son infinitas y, en ese sentido, metodológicamente

implica hacer evidente el tipo de relación que se quiere estudiar y describir. Podemos, a partir de la teorización de Viveros, tener un esquema de comprensión descrito en al menos tres reflexiones:

1. En un primer nivel, estudiar cada categoría de un problema por separado, por ejemplo: la violencia de género, el clasismo, la homobobitansfobia, la etnia, la cultura, la exclusión, la baja escolaridad, el desempleo.
2. En un segundo nivel, podemos explorar las relaciones entre categorías y el modo en que interactúan unas con otras. Por ejemplo, cómo el tema de la pobreza se relaciona con la baja escolaridad y a su vez cómo esta se relaciona con el desempleo o el sector informal de la economía, y este con las mujeres trans y no trans.
3. En este tercer nivel se debe poner atención a las categorías presentes, al tipo de relaciones que se dan en un problema social específico y al momento cuando es conveniente privilegiar una categoría sobre otras o separar analíticamente, por ejemplo, cuando hablamos sobre el empleo precario y la relación con las poblaciones y en qué medida se ven afectadas mujeres trans, hombres trans, mujeres y hombres no trans. Realizado el cruce entre esas categorías probablemente tendremos alguna noción sobre cómo el empleo precario de manera diferenciada afecta a cada una de las poblaciones anteriormente mencionadas, y si es de interés podremos establecer más relaciones, por ejemplo, la orientación sexual, la expresión de género, zona de residencia, el grado de escolaridad y otras más. El siguiente gráfico ilustra al respecto:



Fuente: Elaboración propia (Marcos Ignacio Molina, 2018).

En el gráfico podemos apreciar un efecto acumulativo de categorías, y más extendido. No hay una fórmula única y tampoco es intención expresa de este estudio delimitar el abordaje de esta metodología de análisis. Pero sí, es necesario, según las necesidades de cada estudio, establecer esas relaciones para procurar no caer en absolutismos cuando se analiza una problemática. Por ejemplo, cuando hacemos una relación cambiando a la persona sujeta con respecto al desempleo precario y la relacionamos únicamente con el género / orientación sexual y el nivel de escolarización.

Bajo este efecto dual o de multiplicidad de categorías se pueden hacer diversas reflexiones: “una cosa es ser hombre y otra es ser gay”, “una cosa es ser un hombre-gay y otra ser un hombre-heterosexual” y “otra es ser

un hombre gay titulado y otra muy diferente es ser un hombre heterosexual titulado”.

De igual manera se reflexiona la relación siguiente: ¿Cómo se afronta el desempleo, desde el ser hombre y mujer? ¿Cómo lo afronta una mujer no trans y una mujer trans? ¿Cómo se vive el desempleo desde el ser mujer trans que estudió únicamente la educación básica y como lo vive un hombre gay que finalizó su educación superior?

Indudablemente el poder desmenuzar o seccionar las problemáticas sobre la mesas y establecer las relaciones entre categorías, ayuda a comprender las relaciones de privilegios instaurados de forma estructural dentro del sistema patriarcal, y donde el sistema económico y el poder adquisitivo blanquea al afrodescendiente, pasa desapercibida la expresión femenina en los hombres y la orientación sexual, romantiza el origen de pobreza y las historia de superación. El análisis diferenciado insta a que las intervenciones y la planificación estratégica del desarrollo dentro de su discurso de inclusión, que “incluya a las mujeres, pero que no se olvide que las mujeres, pueden ser trans, que pueden vivir con una discapacidad, que viven en la pobreza, pero que no olviden que son mujeres” (<http://www.sxpolitics.org/ptbr/wp-content/uploads/2009/10/estado-y-procesos-politicos-sexualidad-e-interseccionalidad-franklin-gil.pdf>).



Fuente: Elaboración propia (Marcos Ignacio Molina, 2018).

### 3. Conceptos claves para la inclusión de las personas LGBTI

**Abuso sexual.** Todo tipo de contacto o actividad de carácter sexual entre dos personas que se produce sin el consentimiento de una de las partes.

**Acoso laboral.** Según la OIT, es “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”. Y según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en su Art. 8: “Es la acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta esos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores”.

**Acoso Sexual.** Acto de discriminación contra la dignidad de una persona que se expresa mediante insinuaciones verbales, gestos o ademanes de contenido sexual incomodando o generando malestar en el ámbito del trabajo y aumentando, en consecuencia, el estrés laboral en la persona acosada. También: todo tipo de expresión o presión sexual no consentida ni deseada por la persona destinataria, por ejemplo: chistes, comentarios, insinuaciones, proposiciones e incluso gestos de contenido sexual. Según las leyes de El Salvador constituye un delito en cualquier ámbito que

se cometa y el Código Penal, en su Art. 165, establece sanciones que oscilan desde la cárcel hasta la cárcel con multa económica.

**Bifobia.** Odio, temor, exclusión o rechazo hacia las personas bisexuales.

**Bisexual.** Persona o grupo cuya orientación sexual es bisexual, es decir, que siente atracción sexual y afectiva hacia personas del sexo masculino y femenino al mismo tiempo o de manera simultánea.

**Cisgénero.** Persona o grupo cuya identidad de género coincide con el sexo biológico o género asignado al momento de nacer. Alude a toda persona que se ubica dentro del género que le fue asignado al nacer. En consecuencia, la acepción de cisgénero es contraria a la del vocablo “transgénero”. El prefijo “cis” significa “de este lado” y “trans” significa “del otro lado”, razón por la cual cisgénero alude a toda persona que se ubica dentro del género que le fue asignado al nacer.

**Closet** (salir del). El anglicismo “closet” en el contexto de la diversidad sexual, afectiva y de género es sinónimo de “mostrar una orientación sexual heterosexual en todos los ámbitos de la vida (familiar, laboral, etc.). De modo que la expresión “salir del closet o del armario (ropero)”, es hacer socialmente visible de manera voluntaria y por las razones que sean la orientación sexual y la identidad de género. Coloquialmente es

sinónimo de abandonar el escondite o dejar de esconderse.

**Expresión de género.** Conjunto de características externas y comportamientos socialmente asignados a hombres o mujeres. En la expresión de género, el sexo biológico puede o no tener incidencia en la persona.

**Gay.** Persona o grupo que habiendo nacido con el sexo masculino siente atracción sexual y afectiva hacia otro hombre. En la actualidad, este vocablo ha desplazado casi totalmente a la palabra “homosexual” debido a que esta connota tradicionalmente “enfermedad o desviación mental”. En 1990, la homosexualidad fue excluida por la OMS de la lista de enfermedades psicológicas o mentales y el uso de dicho vocablo, así como “homosexual”, ha quedado en desuso en investigaciones o textos serios sobre la temática; sin embargo, por ignorancia o desconocimiento todavía es utilizado a menudo entre la población e incluso en el ámbito académico.

**Género.** Conjunto de atributos, prácticas, valores y comportamientos atribuidos socialmente a una persona con base a su sexo biológico. Eso significa que a partir del sexo biológico con el cual nace una persona se le asignan diferencias que son, en consecuencia, de orden sociocultural. Si la persona es del sexo femenino o del sexo masculino se considera que debe cumplir con ciertos patrones, por ejemplo: realizar ciertas ocupaciones o tareas que se cree, erróneamente, le corresponden. De ahí viene aquello de “es propio de las mujeres” o “es propio de los hombres”. En otras palabras, el género es el conjunto de valores, creencias, costumbres y comportamientos que cada cultura impone como criterios de

feminidad y masculinidad, y se construye con base al supuesto dimorfismo sexual, es decir, a partir de lo que se considera ser hombre y ser mujer. Así, el género es adquirido o construido socialmente y, por tanto, es susceptible de desaprender y modificar.

**Heteronormatividad.** Régimen social, político y económico establecido por el patriarcado, tanto en el espacio público como privado, según el cual la única opción que las personas tienen para expresar su sexualidad y la propia identidad es la heterosexualidad, es decir, plantea como verdad absoluta e irrefutable que la complementariedad sexual y afectiva existe únicamente entre el ser femenino y el ser masculino. Eso significa que los roles y las relaciones entre las personas solo pueden darse con base al binarismo de género, esto es, mujeres y hombres, en quienes siempre debe haber correspondencia entre el sexo biológico y la identidad de género. De ahí que toda persona que rompe con los dictados del régimen y lo desafía mediante conductas, preferencias sexuales e identidades de género distintas a las impuestas o socialmente aceptadas, es generalmente discriminada, excluida, invisibilizada y hasta perseguida a través de diferentes mecanismos, incluyendo, la violencia. Esta absolutización epistemológica todavía vigente en nuestros días es responsable de muchos crímenes de odio contra personas de la comunidad LGBTI en diferentes países del mundo. En pocas palabras, la heteronormatividad es el sistema de creencias o suposiciones según las cuales todas las personas son heterosexuales, es decir, que sienten atracción sexual y afectiva hacia personas cuyo sexo biológico es distinto al suyo.

**Heterosexual.** Es la orientación de la atracción sexual y afectiva de una persona hacia otras cuyo sexo biológico es distinto al suyo. En otras palabras, es paradójicamente la expresión de la sexualidad en la oposición binaria mujer-hombre, lo cual se supone culturalmente normado (heteronormatividad), es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.

**Homofobia.** Etimológicamente el vocablo significa “odio o temor hacia las personas homosexuales”. Este concepto ha experimentado cambios de significado en los últimos años. Durante algún tiempo se utilizó para referirse al odio o rechazo a mujeres y hombres que sienten atracción sexual y afectiva hacia personas del mismo sexo, es decir, aludía a lesbianas y gays. Después se utilizó para referirse a todas las personas LGBTI, pero ahora se usa más frecuentemente para aludir a la discriminación contra las personas gays.

**Identidad de género.** Es la forma en que cada persona vivencia, siente o asume el género con el cual se identifica, lo cual puede o no corresponder con el sexo biológico asignado al nacer. Toda persona tiene derecho a expresar su identidad de género, sea esta masculina o femenina. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones en el curso de vida de las personas.

**Intersexual** (intersex). Persona o grupo que nace con tejido testicular y ovárico en distintos grados, esto es, con órganos sexuales femenino y masculino a la vez. Antiguamente se utilizaba el vocablo “hermafrodita”. En otras palabras, la persona intersex nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no concuerdan con la idea

o definición tradicionalmente aceptada de ser hombre o ser mujer. Esa discordancia puede ser observable cuando nace la persona o con el paso de los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre, mujer o rechazar a ambos. La condición de intersexual es independiente de la orientación sexual o de la identidad de género, por lo que una persona intersex puede expresarse a través de cualquier opción de entre la diversidad sexual, afectiva y de género existente.

**Lesbiana.** Persona que habiendo nacido con el sexo femenino siente atracción sexual y afectiva hacia otra mujer. El término fue retomado de Lesbos, isla griega que forma parte de un archipiélago cercano a la costa de Turquía. Su capital es Mitilene. En tiempos antiguos, se afirma, Lesbos era una ciudad donde debido a la abundancia de mujeres bellas florecía el turismo sexual. Desencantada del amor de los hombres llega o retorna a esa isla la poetisa griega Safo (630-580 a. C.), con la intención de dedicarse de lleno a la creación poética, pero ahí también encuentra el placer sexual con sus discípulas. De ahí deriva el vocablo “lesbiana”.

**Lesbofobia.** Odio o temor hacia mujeres lesbianas, esto es, pensamientos y prácticas que discriminan y excluyen a las mujeres lesbianas. Sin embargo, la atracción sexual y afectiva entre mujeres es tolerada cuando los hombres requieren alimentar sus fantasías heterosexuales.

**LGBTI.** Siglas de los vocablos: lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, que forman parte de la diversidad sexual, afectiva y de género.



**Misoginia.** Toda conducta de odio, implícita o explícita, contra las mujeres y todo lo relacionado con lo femenino. Entre esas conductas se incluyen: el rechazo, la aversión y el desprecio (Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV, Art. 8).

**Orientación sexual.** Potencialidad que tiene toda persona de sentir atracción sexual y afectiva hacia personas cuyo sexo es diferente al suyo o hacia personas de su mismo sexo o género. En algunos textos, la orientación sexual puede ser de tres tipos: heterosexual, bisexual y homosexual; sin embargo, al quedar este último vocablo en desuso cada vez ganan terreno dos nuevas acepciones: orientación sexual gay y orientación sexual lésbica. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) la define en los siguientes términos: “La orientación sexual es la organización específica del erotismo y/o el vínculo emocional de una persona en relación al género de la pareja involucrada en la actividad sexual”.

**Patriarcado.** Forma de organización social en la cual el hombre ejerce la autoridad y el poder y las mujeres no gozan de iguales derechos que los hombres. El patriarcado preserva y justifica las desigualdades entre mujeres y hombres tanto en el espacio público como privado y en todos los ámbitos (económico, social, político, laboral, cultural, etc.), estando las primeras sometidas o supeditadas a los segundos. En algunos núcleos humanos ubicados generalmente en regiones remotas de la llamada civilidad se da a la inversa, esto es, el matriarcado.

**Sexo.** Características biológicas que identifican y diferencian, según el binarismo de género, al ser masculino y al ser femenino, y que tradicionalmente se limitan a los órganos genitales externos. Así, cuando un nuevo ser nace con pene se dice que es niño y, por tanto, se espera que tenga vello en el cuerpo, que el timbre de su voz sea grave, etc. Y si nace con vulva se dice que es niña y, en consecuencia, se cree que tendrá pechos pronunciados, que menstruará, que el timbre de su voz será menos grave, etc. Sin embargo, el ser femenino o el ser masculino también está determinado por los órganos sexuales internos y las hormonas, es decir, no solo por el pene y la vulva. En general, el sexo es de carácter biológico y, particularmente, alude a los órganos genitales con los cuales nace una persona: femenino o masculino. También se utiliza el vocablo “sexo” como sinónimo de relaciones sexuales, pero estas en realidad son relaciones genitales o relaciones coitales, pues las relaciones sexuales abarcan mucho más: caricias, besos, abrazos y otras expresiones. En algunos países, sexo es también sinónimo de órgano sexual.

**Transfobia.** Odio o temor hacia personas que tienen una orientación sexual, identidad de género y expresión de género diferentes o en contraposición a los dictados de la heteronormatividad, lo que implicaría la aceptación pasiva de uno de los dos sexos tradicionalmente reconocidos y asignados por la sociedad al momento de nacer: femenino o masculino. Es odio, rechazo o temor a las personas transexuales o transgénero.

**Trans.** Persona o grupo cuya identidad de género no corresponde con el sexo o género asignado socialmente al nacer, esto es, masculino o femenino (binarismo). Es un concepto “sombrija” que abarca a las personas transgénero, transexuales y travestis, entre otras.

**Transgénero.** Persona o grupo que desafía abiertamente la heteronormatividad de diversas formas: vestuario, comportamientos, e incluso con la modificación de su cuerpo a través de tratamientos hormonales o cirugías. A escala latinoamericana, es el grupo de personas LGBTI mayormente afectado por la discriminación y la exclusión, lo cual implica la negación de la identidad y la expresión de género expresada a través del marco legal (no puede obtener DUI y otros documentos), la atención de la salud (acceso coartado o restringido), acceso a la educación (rechazo o expulsión de centros educativos) y en el ámbito laboral (rechazo o negación del empleo o acoso mientras permanezca laborando).

**Transexual.** Persona o grupo que ha concluido su transición hacia el género optado a través de la cirugía de reasignación genital, o quienes

consideran imprescindible realizarse la cirugía para su identidad de género.

**Travesti.** Persona que se expresa socialmente de modo coherente con la propia identidad de género y, por tanto, de modo discordante con el sexo biológico o género socialmente asignado al nacer. En la práctica, una persona travesti manifiesta una conducta o comportamiento transgénero, lo cual no significa que lo sea. De ahí que el travestismo no es una orientación sexual, pero las personas lo pueden vivir desde cualquier orientación sexual, colocando el énfasis en el uso de ropa y accesorios utilizados por personas cuyo sexo biológico es distinto al suyo. Etimológicamente, el vocablo procede de las voces latinas “trans”, que significa “cruzar o sobrepasar”, y de “vestite, vestitus”, que se traduce como “vestir”. Se utilizaba para aludir a una persona que de manera voluntaria utilizaba ropa que por su sexo biológico socialmente asignado no le correspondía. El vocablo “transvestite” fue acuñado por el médico, sexólogo y activista alemán Magnus Hirschfeld, en su libro *Los travestidos: una investigación del deseo erótico por disfrazarse* (1910).

## 4. Habla la comunidad LGBTI sobre sus derechos laborales en El Salvador

### 4.1. Derecho al trabajo: acceso y permanencia en el empleo

Toda persona tiene derecho al trabajo, señala la Constitución en su artículo 2. Pero tal disposición parece reñir con la realidad cuando se trata de personas LGBTI en El Salvador. Las entrevistas realizadas para este estudio revelan que, por lo general, la posibilidad de acceder a un empleo depende de que las personas sean o no identificadas por su orientación sexual, expresión e identidad de género, o de que estas se oculten o sean negadas.

“He sufrido discriminación por como expreso mi forma de ser, a diario, pero hablando de trabajo, la última experiencia que tengo muy fresca es cuando pedí empleo en las cocinas del Aeropuerto Internacional Monseñor Óscar Arnulfo Romero. Me entrevistó una mujer salvadoreña, me dijo: ‘Para empezar, usted aquí tiene que venir con ropa de varón y cortarse todo ese cabello’. Me sorprendió su actitud, y le pregunté si en esa cocina no usaban redecillas, porque así no habría ningún problema porque podría esconder el cabello, por la higiene que se necesita. Ella respondió de una manera muy cortante que “en la empresa se entiende claramente lo que es una mujer o un hombre”. Y no había chance de hablar de ninguna diversidad y (entonces me dijo) que sí quería un empleo yo tenía que acatar”. **Kamy, 23 años, informante LGBTI.**

El testimonio anterior pone en entredicho el cumplimiento de las medidas adoptadas a partir de 2010 por parte del Órgano Ejecutivo para evitar la discriminación en la administración pública por razones de orientación sexual e identidad de género, incluido el Decreto Ejecutivo No. 56, así como la cobertura o desempeño de las instancias gubernamentales creadas para hacer efectivo su cumplimiento. Pero también queda en calidad de letra muerta el mandato constitucional relativo al derecho al trabajo (Art. 2), así como el Art. 3 que dice “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión (...), como también se percibe en lo siguiente:

“Al venir a San Salvador no me quedó de otra más que hacer trabajo sexual, trabajé en las calles (...), te arriesgás con las pandillas por la “renta” que hay que pagar y también los hombres armados que no querían pagar después del servicio. Sufrimos mucho en la calle, incluso hasta por otras mujeres trans que se han criado en las calles, pues se nos agredía por ser menores o menos experimentadas. Ha sido bien difícil ser una prioridad (como fuerza de trabajo) en este país, pues ya la sociedad nos ha impuesto y relegado a ciertos trabajos: sos trabajadora sexual, estilista u operaria en una zona franca”. **Grettel, 28 años, informante LGBTI.**

“Mi identidad de género es ser un chico gay (...) y con respecto al área laboral, es muy difícil mantener un empleo, ya sea por ser chico gay o por no pensar como las demás personas. Pienso que es bien difícil conseguir un empleo e incluso las alcaldías, que son muchas veces las que interceden (para obtener un empleo), no brindan ese apoyo”. Xóchitl, 24 años, informante LGBTI.

En consonancia con la tendencia latinoamericana, en el mercado laboral salvadoreño las personas trans son las más afectadas por la discriminación y exclusión. La decisión de mostrar una abierta apariencia femenina, en el caso de las mujeres trans, o colocar en alto relieve los rasgos identitarios masculinos, en el caso de los hombres trans, es un desafío que se castiga de manera mucho más enérgica y agresiva en una sociedad que la heteronormatividad reclama como suya, incluyendo el mercado laboral.

“La peor discriminación que viví en el trabajo, considero que fue cuando trabajé en una agencia bancaria en el área de ventas, pues me obligaban a que tenía que responder a un código de maquillaje y faldas para agrandar y vender, a las demás no se les exigía eso. Se había ensañado conmigo y mi expresión (de género), hasta que le puse la renuncia a mi jefe por tanto acoso y presión. Llegué a su oficina, me vio mal porque llegué en jeans y una camisa polo. Me gritó que por qué no había atendido la orden de mi presentación y ahí le puse mi renuncia. Prefiero aguantar hambre, que dar un paso atrás... no puedo ser alguien más,

yo soy Aldo y punto. Cuando inicié en el CAM (Cuerpo de Agentes Metropolitanos), aún no había iniciado el cambio en mi expresión, pues todavía usaba el pelo largo, me veían como el estereotipo de una mujer lesbiana. Pero estando ahí empecé mi hormonización. Cuando recibí procesos (formativos) en el colectivo en el que me organizo conocí mis derechos y (eso) me dio mucha más fuerza y confianza en mí mismo para sobreponerme a todos los comentarios mordaces y críticas que comenzaron con mi cambio de apariencia. No ha sido nada fácil en un trabajo como el mío, creo que otra agente habría renunciado. Pero he ganado mucho terreno con mis compañeros de trabajo y mis jefes, pues se refieren a mí, con el nombre que me identifico”. **Aldo, 34 años, informante LGBTI.**

La discriminación y exclusión hacia las personas LGBTI persisten en el ámbito laboral, tanto, que con frecuencia se perciben como prácticas institucionalizadas y, en consecuencia, muchas personas llegan a naturalizarla, es decir, llegan a considerarlas como algo normal o propio del mercado laboral. Tanto el sector público como el privado parecen ignorar totalmente que lo que debe prevalecer al contratar personal y mientras dure el mismo contrato, son las competencias o habilidades que las personas tienen para ocupar el puesto y no su orientación sexual, expresión de género e identidad de género. Pasan por alto que, por ejemplo, una persona contratada como asistente de odontología ofrece un valor agregado cuando posee otras habilidades o conocimientos que no se incluyen como requisitos laborales. El testimonio que sigue ilustra al respecto:

“Terminé el noveno grado de educación básica y actualmente estudio bachillerato general en modalidad flexible. Actualmente no poseo un empleo formal, únicamente hago voluntariado en una organización (...); además tengo una tecnificación en electricidad, panadería, incluso opté por el autoempleo (...) Hay lugares, empresas, e incluso instituciones públicas que se supone tienen políticas y han capacitado por años (a su personal) sobre el trato a las personas LGBTI usuarias. Pero siguen irrespetando la identidad (de género) de las personas (...) He enviado tantos currículos a diferentes lugares. Quería aplicar para asistente de odontología, pero me decían que necesitaban a una señorita, (que) tenía que llegar en tacones, (estaban) poniéndome trabas desde el inicio. A veces tanto maltrato va minando la autoestima, y en dado momento creí que la sociedad me decía ‘que tenía que obedecer a un estereotipo’. Yo sabía que no era una mujer lesbiana, sabía que no era una mujer (...) y creí que los hombres trans quizá no teníamos el derecho al trabajo que queríamos o soñábamos, y me fui a la calle a trabajar”.

**Bryan, 38 años, informante LGBTI.**

En el caso de las mujeres trans, los testimonios dejan claro que son las más afectadas por la discriminación y la exclusión en razón de su orientación sexual e identidad de género. Además de problemas estrictamente laborales, como jornadas de trabajo prolongadas, sobrecarga, desigualdad salarial, incumplimiento de pago, condiciones de seguridad laboral inadecuadas, acoso laboral, etc., también deben enfrentar burlas, acoso sexual, insultos, etc., de compañeras, compañeros, jefaturas e incluso por parte del propietario o propietaria de la empresa. Es decir, además de responder al doble estándar

-rendir laboralmente más que una persona heterosexual-, también están expuestas a la vulneración del derecho a decidir sobre su vida sexual o derecho al libre ejercicio de la sexualidad.

“(…) luego de graduarme (Licenciada en Artes) y tener cierta independencia quería aspirar a más, pero el contrato hasta ese momento no me favorecía para tener el derecho a (gestionar) casa propia y (hasta) decidí emigrar, incluso, renunciando a lo que tenía. Creo que al inicio la empresa tuvo temor de perderme porque al final me ofrecieron un contrato con prestaciones de ley. A todo esto, nunca había llegado con maquillaje y una expresión más evidentemente femenina, entonces empecé a llegar con maquillaje. Aguanté burlas, acoso sexual muy sutil, porque hay miradas, expresiones que a veces pasan inadvertidas, pero sí sucedieron; otros me atacaban en público, pero en persona trataban de seducirme, me acosaban, existía esa doble moral (...) ¿Qué pasó después? Me habló por teléfono el dueño, y me dice: ‘Mirá, (nombre de DUI), vos no podés seguir llegando de esa forma. Porque te apreciamos te dimos la oportunidad. Te voy a dar un consejo: la empresa es de prestigio, de valores y principios. Esos cambios que estás haciendo son de una cualquiera, de esos gay baratos, con esos aretes y la boca pintada, discúlpame, pero parecés una puta. Ya no te quiero ver así, si no te despido. Si cambiás, ya el lunes, seguimos el contrato’ (...) Me sentí humillada, indignada, porque no entendía cómo un problema técnico del proyecto (conflicto laboral) tenía que ver con mi expresión (de género)”.

Me quedé muy mal porque yo no podía dar un paso atrás con mi transición, busqué asesoría con una ONG trans, pero me dijeron que no había mucho qué hacer por el poder económico del dueño de la



empresa, que intentara mejor acceder a lo que el dueño me pedía. Me puse muy mal emocionalmente, me hicieron que firmara en esa semana una carta de renuncia.

Al final de la semana me llamó nuevamente porque había un cliente que iba a pagar un proyecto muy importante, y me dijo: 'Tengo este proyecto, te voy a mandar unas fotos y necesito que te encargués de eso, pero vas a llegar diferente verdad' A lo cual respondí que no. Pero terminé accediendo, yo tenía mucha necesidad y deseo de hacer el proyecto. Pero no cambié mi expresión, no podía dejarme vencer.

Recuerdo una vez una empresa que deseaba un gran mural, yo trabajaba ese relieve en asesoría de los clientes y de mis jefes. Esa empresa se dio cuenta de cómo me trataban en mi trabajo y ese menos precio, incluso la clienta se percató y me dijo: 'Mire disculpe, he observado como la tratan a usted. ¿Cómo le gusta que la llamen? Y yo le dije mi nombre femenino y ella muy linda me dijo que yo era una persona muy respetuosa, y que admiraban mi trabajo y creatividad.

Recuerdo que ya al terminar ese proyecto en frente de mis jefes la clienta me dio un obsequio, era un perfume de mujer. Me conmovió mucho sentirme estimada y valorada como escultora y como persona, incluso, hasta me ofreció que me fuera a trabajar a su empresa, pero como quedaba en San Miguel no pude aceptar, pero me abrieron esa puerta. Siento que aparte de la doble moral, había mucha saña y odio hacia mis ideales, porque le gustaban los resultados con sus clientes, la satisfacción que mi trabajo manual provocaba, entonces lo más fácil era meterse con mi vida personal.

Me di cuenta de cuánto cobraban por las obras elaboradas con mis manos y mi experiencia, y aun así había problemas

para pagarme. Nunca tuve una oficina digna y con las nuevas remodelaciones que prometían iba a ser posible. Eso sí, el costo de tener una oficina era sobrecarga laboral. El espacio que yo tenía colindaba con otra oficina de una compañera de ventas, un día ella me abordó y me preguntó cuándo me iba a mover, porque ya los bomberos habían hecho la advertencia de que no podían haber puestos de trabajo en esa zona porque había líquidos y materiales que era nocivos para las vías respiratorias y eran inflamables. Luego comprendí que la reubicación y la famosa remodelación no era un incentivo, era porque no obtenían el aval de seguridad (laboral). Entendí también por qué yo recurrentemente me enfermaba del aparato respiratorio.

Creo que las exigencias los cansaron, me dijeron que se terminara ese contrato y me harían otro, el nuevo contrato era muy parecido, pero ahora tenía cláusulas donde me prohibían que yo publicara mis trabajos realizados, y ahí entramos en un dilema pues yo soy una artista plástica y sin mi capacidad de escultora ellos no tenían proyectos de calidad versus el poder que ellos poseen como empresa privada. Aparte, si yo incumplía, y si veían que yo revelaba la técnica como escultora me iban a demandar. Entonces mi estatus era el de una operaria, no era de una escultora, de una artista. No era una relación digna, ni saludable. Así que decidí no firmar contrato. Ya le di tantos años de mi vida, le he dado obras a las empresas y participado en proyectos monumentales grandes que por hoy forman parte de la historia del arte en el mundo, son factores en los que ellos fueron poco inteligentes, prefieren seguir pagando a personas empíricas y artesanas que saben que por mucha necesidad se conforman con salarios muy modestos. **Luna, 42 años, informante LGBTI.**



El testimonio anterior ilustra que los derechos humanos en general y los derechos laborales en particular de las personas LGBTI, están supeditados al predominio de la visión androcéntrica y patriarcal y, por tanto, a patrones culturales machistas y heteronormativos presentes entre el empresariado salvadoreño: “la empresa es de prestigio, de valores y principios”. Esa misma perspectiva se percibe en las palabras de Kamy cuando relata sobre la entrevista para obtener un empleo en las cocinas del Aeropuerto Internacional “Monseñor Óscar Arnulfo Romero”: “(...) en la empresa se entiende claramente lo que es una mujer o un hombre”. Otro caso ilustra al respecto:

“(...) cuando trabajé en el sector privado, ahí no sabían de mi orientación sexual, yo vi las grandes humillaciones y violencia que recibía una compañera que todo mundo sabía que era lesbiana. Nunca me atreví a confiar en alguien (su orientación sexual e identidad de género). Mire, en el área de bodegas es donde más se sufre porque la mayoría son hombres, la oferta de empleo es solo para hombres. En esa área estábamos dos mujeres nada más, la que le mencioné y yo. El patrono de esa empresa, como solo nos veía juntas, abusivamente me jalaba del porta cincho. Yo le decía que me soltara. Y él decía: ‘No es que a vos no te gustan los hombres, estás arruinada igual que aquella. Por eso se llevan bien’ (...) querían agredirnos sexualmente, para probarnos si accedíamos (...) mire a nosotras se nos juzga y se nos quiere ver en los trabajos lo menos lesbianas posible. Ese jefe me tocó varias veces las piernas y me decía que me podía pasar a las computadoras, porque yo no parecía lesbiana”. **Katherine, 25 años, informante LGBTI.**

De lo anterior se colige que aún predomina en el imaginario social la creencia de que la diversidad afectiva, sexual y de género es una enfermedad, una desviación o trastorno mental, lo que se percibe cuando se dice: “se arruinó”. Precisamente, en 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) excluyó del listado de enfermedades mentales la homosexualidad, término que está quedando en desuso precisamente porque connota “enfermedad”, siendo ahora más aceptable el uso de los términos lesbiana y gay. Pero también se percibe que en el ámbito laboral persiste la pretensión de ejercer control sobre el cuerpo femenino, tomarlo a la fuerza para obligarlo a comportarse de acuerdo al mandato heteronormativo, incluso, haciendo uso del chantaje laboral. Todo ello, pese a que este tipo de agresiones constituyen un delito según el actual marco legal salvadoreño. El mismo Código de Trabajo, en su Art. 30, numeral 12, prohíbe a los patronos “Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (...)”.

Aunque esa visión y práctica permean el ámbito laboral en las instituciones del Estado, los testimonios poco las registran. Probablemente eso se deba al trabajo realizado en los últimos diez años por instituciones gubernamentales, organizaciones pro derechos humanos y colectivos LGBTI en cuanto a la promoción del reconocimiento y respeto de los derechos humanos en general de la población LGBTI, pero también puede deberse a que la mayor parte de la oferta de empleo procede del sector privado.

“He tenido que afrontar bromas sobre mi orientación. Quizás porque aprendí a poner a la gente en su sitio ahora me afecta menos, pero eso se aprende, repito (...) en la alcaldía he visto a mis colegas (compañeros de trabajo) hacer ese tipo de comentarios (negativos) hacia personas que también trabajan ahí con orientación sexual diferente (...) hacen insinuaciones o dicen: ‘No es tanto que me molesta que sean lesbianas’, ‘No te gustaría que saliéramos con tu pareja un día (...) podríamos hacer algo diferente’ o ‘¿Nunca han probado estar con un hombre?’. Se vuelve acoso. Eso es lo que se vive dentro de la alcaldía, porque también hay otras chavas lesbianas. Yo he oído esos comentarios de parte de jefes hacia ellas”. **Mike, 40 años, informante LGBTI.**

“En la Alcaldía de Mejicanos, en la entrevista, no sentí discriminación, solo que se me advirtió que por favor no me fuera a pasar o exagerar con mi vestimenta: llegar con licras o ropas escotadas. Problemas de discriminación no tuve, incluso el alcalde (...) me llamaba por mi nombre Zahori. (Pero) recuerdo que había otra compañera trans que trabajaba en la alcaldía, a ella le suspendieron el contrato porque le hicieron una reputación de no darse a respetar. Mire, a nosotras se nos tiene el estigma de que hacemos trabajo sexual y en mi caso nunca he acudido a esa opción. Pero a mí, de igual manera, me hicieron chismes en el trabajo de que yo mantenía relaciones más que profesionales con compañeros del CAM, y no con uno sino con varios. Moralmente me sentía destruida. A veces se vuelve tan desesperante la relación con los compañeros que opté mejor por salirme (renunciar)”. **Zahori, 21 años, informante LGBTI.**

Una práctica frecuente en los centros de trabajo, tanto del sector público como privado, es mistificar la información que se brinda a las jefaturas respecto a las personas LGBTI. Este recurso es utilizado con frecuencia para discriminar por orientación sexual, identidad y expresión de género, es decir, suele operar como filtro para lograr la destitución o el despido e incluso para que la propia persona renuncie, como lo ilustra el caso anterior. Pero también es utilizado para impedir la contratación de una persona, como se percibe en el siguiente caso:

“Fíjese que tuve un problema cuando fui a solicitar empleo al ISSS, fui a la entrevista y mi propia tía, quien trabaja ahí, habló con el Jefe de Enfermería para que no me aceptaran. Decía que al igual que mi primo, que también es persona LGBTI, somos una pena para la familia y una vergüenza (...) Ella trabaja en el Seguro, es enfermera. Ella me obstaculizó la oportunidad laboral (...)”. **Gerardo, 23 años, informante LGBTI.**

Otro recurso utilizado por pares y jefaturas por las mismas causas y el mismo propósito es el acoso laboral directo, así como otras formas de violencia laboral, como se muestra en lo siguiente:

“Hice una pasantía en la Alcaldía de San Salvador, en el Parque Nacional El Talapo, en escuelas de verano para niñas y niños. El instructor me advirtió de entrada: ‘Mucho cuidado con el acercamiento con los adolescentes’. Se fue directamente hacia mí, eso no lo olvido. Me atreví a preguntarle: ‘¿En qué sentido lo dice?’ Y me dijo: ‘Físicamente, me refiero, no quiero que

un padre de familia me ponga queja de usted”. Fue una linda experiencia y muy satisfactoria porque las niñas y niños me decían ‘maestra Grettel’, incluso había papás muy agradecidos que me llevaban obsequios o invitaciones a comer, porque las mamás veían el trato que yo les daba (...) Era un buen empleo, aunque de manera temporal, recibíamos nuestras prestaciones y ganábamos más del salario mínimo. Los niños y niñas no tenían prejuicios, no te discriminan, son los adultos los que tienen podrida el alma y la conciencia. Yo tenía muchas ganas de denunciar al tipo, pero no lo hice. Le aguanté tantas cosas, incluso, al momento de darnos nuestro cheque, la planilla obviamente refleja el nombre según DUI, y yo ya había hablado con él (para) que me llamara por mi nombre de mujer o solo mis apellidos, pero no hacía caso, y yo pasaba esa humillación, no quería levantarme en frente de todos”. **Grettel, 28 años, informante LGBTI.**

“(...) He finalizado mis estudios teóricos de enfermería en la universidad (...), ya casi para graduarme. No, actualmente no trabajo pues estoy haciendo mi servicio social son seis meses, y lo hago en una Unidad de Salud Comunitaria (...) La verdad, es que no he tenido mucho problema. Claro siempre hay una persona (a quien) uno no le cae bien. En el caso actual que estoy viviendo, hay una mujer que me acosa, diciéndome cosas como “que ya está cerca la venida de Dios” (...) Es la jefa, la verdad nunca nadie me había hecho sentir así”. **Freddy, 25 años, activista, informante LGBTI.**

Por mandato constitucional, lo relativo al ámbito laboral está regulado por el Código de Trabajo, el cual tiene “por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones... (Art. 38)”, y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) es el ente rector o dependencia responsable de aplicar dicha normativa, así como también los convenios internacionales sobre la materia ratificados por el Estado salvadoreño.

De modo que al MTPS corresponde hacer valer los derechos laborales vulnerados en los centros de trabajo a toda persona trabajadora sin distinción alguna, pero para que ello ocurra se requiere interponer la denuncia respectiva: “Yo tenía muchas ganas de denunciar al tipo, pero no lo hice”. La falta de denuncia por parte de trabajadoras y trabajadores LGBTI que a menudo enfrentan la vulneración de sus derechos laborales, es precisamente una de las dificultades que registra la dependencia encargada del aludido ministerio:

“(...) la demanda es mínima, todas las condiciones y herramientas están listas pero las personas LGBTI no están denunciando. Seguramente una persona que ha laborado o ha tenido formación en una ONG se expresa abiertamente con un nivel de empoderamiento, pero por lo general la persona no se auto-identifica como LGBTI. Aunque el personal de Inspección infiera que (la persona) es parte de la comunidad LGBTI por su expresión de género, éticamente no podemos asumir eso en nuestras herramientas pues debe ser expresado por la persona usuaria”. **Licdo. Jorge Arnoldo Bolaños Paz, Director General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).**

En ese sentido, es posible colegir que la falta de denuncia ante las instancias laborales competentes estaría fomentando la impunidad y alentando en las personas agresoras u homofóbicas la reiteración del delito o falta, la cual puede oscilar desde un insulto hasta una agresión física o sexual, como lo revelan algunas entrevistas realizadas. La misma discriminación por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género en el ámbito laboral constituye una agresión que debe ser denunciada, sobre todo, en la jurisdicción establecida por el Decreto Ejecutivo No. 56.

“En el período 2014-2018 solo se han identificado 11 personas como LGBTI (...) esta vulneración de derechos no se puntualiza por causa de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género sino que se registran por vulneraciones más genéricas. Para el Ministerio es difícil inferir y saber toda la historia de discriminación si la persona usuaria no confía en el personal que recibe la denuncia. En la Mesa Permanente hemos discutido esta situación, incluso con la Mesa se validó el Manual Práctico para la Asistencia a Personas LGBTI en la Dirección General de Inspección de Trabajo. Enfrentándonos a esa complejidad, hemos acordado que también se haga la campaña de poder asesorar a las personas para que puedan denunciar y confiar en la estrategia, mientras tanto puede haber muchos casos (de vulneración de derechos laborales) no registrados”. **Licda. Beatriz de Paul, Directora Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

De acuerdo con el funcionariado ministerial, es frecuente que al interponer la denuncia

muchas personas nieguen formar parte del colectivo LGBTI, lo cual impide no solo aplicar la normativa relativa a actos discriminatorios en el ámbito laboral sino que también hace que el colectivo en su conjunto continúe siendo invisible e invisibilizado como sujeto de derechos.

Sin embargo, desde la perspectiva de las propias personas LGBTI los derechos laborales no son defendidos porque la mayoría simplemente los desconoce. Por lo general, la causa de ese desconocimiento es atribuida al hecho de haber abandonado los estudios y esto a causa de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género que predomina en todos los niveles del sistema educativo.

“Yo he visto que muchas personas LGBTI trans no terminan sus estudios y eso hace que muchas veces desconozcan sus derechos laborales. Cuando una persona desconoce obviamente no va a exigir, precisamente por el desconocimiento; entonces, yo creería, por ejemplo, (que las) organizaciones que hoy por hoy trabajan con la población LGBTI, colectivos o personas individuales, deberían estar informando sobre los derechos laborales (a la comunidad)”. **Leo, 31 años, informante LGBTI.**

“Quisiera que hubiera oportunidades diferentes para otras generaciones de hombres trans, que no tengan que salirse a los ocho o nueve años de sus casas y exponerse a tantas violencias en la calle, no abandonar la escuela, y que la escuela misma sea el lugar más seguro donde las personas trans podamos vivir libres de violencia”. **Bryan, 38 años, informante LGBTI.**

En otras palabras, el círculo vicioso de la pobreza y la exclusión económica que afecta a las personas LGBTI, comienza desde la niñez y en muchos casos en el ámbito educativo, o sea, precisamente cuando comienza el proceso mismo de construcción del género. Así pues, el derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo incluyendo los mismos criterios de selección y contratación, el derecho a igual remuneración por igual trabajo realizado por sus pares, el derecho a la estabilidad en el empleo y otros más, pese a los esfuerzos realizados desde la institucionalidad del Estado desde 2010, constituyen una deuda pendiente para con la comunidad LGBTI.

Así, la limitada oferta laboral de las instituciones del Estado y del sector privado formal, la discriminación y exclusión por razones de orientación sexual identidad y expresión de género que en ambos sectores campea en reiterado incumplimiento de los preceptos constitucionales y demás leyes secundarias que prohíben tales prácticas y que buscan garantizar el derecho al trabajo, incide en que la mayor parte de las personas LGBTI en El Salvador se vea obligado a buscar ingresos en el sector informal de la economía, donde la vulnerabilidad aumenta proporcionalmente en relación con el desmejoramiento de la calidad de vida y el ejercicio pleno de los derechos humanos.

#### **4.2. El sector informal de la economía: una opción obligada**

La mayoría de informantes en este estudio ha trabajado o trabaja actualmente en el sector informal de la economía. Pero además, refieren conocer a otras personas que debido a la discriminación y exclusión que permea el mercado laboral en razón de su orientación

sexual, identidad y expresión de género igualmente han debido aceptar la misma alternativa para obtener ingresos económicos. Esta realidad, de entrada plantea interrogantes: ¿A cuánto asciende la cantidad de personas LGBTI ocupadas en el sector informal de la economía? ¿Cuál es el impacto económico y social que dicho fenómeno tiene en la vida de esas personas y de sus respectivas familias? No hay respuestas todavía.

Sin embargo, los testimonios permiten inferir que la población LGBTI es cuantitativamente significativa en El Salvador y, en consecuencia, insospechable el impacto negativo que a futuro tendrá en materia de desarrollo humano en millares de familias. De hecho, conocer esta compleja realidad que afronta el colectivo en estudio, constituye un desafío para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

“Hemos trabajado tratando de entender cada realidad, haciendo uso responsable de recursos priorizamos la denuncia (en casos de vulneración de derechos laborales de las personas LGBTI), identificamos a trabajadores (y trabajadoras) por cuenta propia en el sector formal y el sector informal (...) Identificamos también grandes retos para el tema de la inserción laboral y bolsas de empleo, pues son muy pocas las personas LGBTI insertadas en el sector formal”. **Licdo. Jorge Arnoldo Bolaños Paz, Director General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).**

De acuerdo con el funcionario atrás citado, la mayoría de personas LGBTI se inserta en el sector informal, donde tampoco se puede



precisar a cuánto asciende la población laboral. Al preguntar a un grupo focal: En el municipio, ¿dónde ve trabajando a la comunidad LGBTI?, la respuesta permite inferir que muchas personas LGBTI se dedican a las ventas ambulantes de diferentes productos:

“(…) en el trabajo informal, pues las chicas andan vendiendo yinas (sandalias), se rebuscan para andar vendiendo y consiguiendo un ingreso. Y creo que también la discriminación en las escuelas las ha inducido a que formen parte del trabajo informal”. **Josué, 24 años, informante LGBTI.**

A la pregunta: ¿Se ve bastante trabajo sexual en el municipio?, la respuesta revela que si bien el trabajo sexual es todavía una opción como fuente de ingresos, muchas personas del colectivo optan, además de las ventas ambulatorias o estacionarias, por lo que en economía se conoce como cuentapropismo (unidades productivas por cuenta propia) o pequeños emprendimientos, como cafetines, salones de belleza, pequeños bazares, ventas de bebida, elaboración y venta de artesanías, entre otros.

“No, solo es una persona la que vemos que lo hace (trabajo sexual), en la calle. Pero la mayoría de personas tiene su negocio propio o las ve en la calle, en comedores, vendiendo en el mercado, pues necesitan desarrollarse como personas”. **Josué, 24 años, informante LGBTI.**

“Mi vivencia ha sido bastante violenta, salí a vender a la calle y ahí aprendí a sobrevivir, pues tenía que defenderme físicamente:

pelear para ganar una especie de respeto y aceptación, sobre todo por (parte de) otros hombres (...) No soy el único, somos muchos hombres trans los que nos auto-empleamos y tenemos que sobrevivir a las normas machistas de las calles y los hombres que no son trans”. **Bryan, 38 años, informante LGBTI.**

También hay personas que al adquirir las competencias necesarias logran una ocupación asalariada mucho más estable en pequeños emprendimientos, aunque siempre en el sector informal de la economía, donde las personas se encuentran al margen de las estadísticas económicas oficiales y totalmente desprotegidas en sus derechos laborales, entre muchas otras desventajas.

“Por tener una orientación sexual diferente (me vi obligada) a trabajar de vender pan, cosas sencillas; lavar trastos, hacer limpieza (...) hasta que logré (trabajar) en el primer salón (de belleza). Ya hora que estoy en este (salón de belleza) mi cargo es diferente. Estoy como estilista. Van haber dos o tres personas a mi cargo (...) Por parte de los dueños no (recibo discriminación), pero por parte de la gente que visita el salón sí”. **Leo, 31 años, informante LGBTI.**

“Pues por el momento es propio (el negocio), porque soy artesana. Sí, le soy sincera, no tuve las oportunidades (de empleo) que esperaba, porque fui a varias maquilas, fui como en cuatro o cinco ocasiones con boleta llena, pero a la hora de las horas hacían exclusiones. Y como me crié en un ambiente donde mi tía tenía negocio, no grande pero sí mediano, me fui adaptando a eso. Al ver lo



que pasaba, que no obtenía empleo, tomé la opción de negocio propio. He trabajado en agricultura cuando (la actividad) tenía valor, también tuve una venta, una granja de pollos, una incubadora. Pues yo sentía que era la forma (en que) nadie me iba a estar discriminando o que me vean feo. Antes me afectaba, ahora no. Así que toda la vida me he dedicado al negocio. En ambos negocios tuve personas a mi cargo (...) Luego me dediqué a la artesanía, pues mi abuelo era carpintero”. **Rhina, informante LGBTI.**

Apartir de esa tendencia obligada al autoempleo entre la Población Económicamente Activa (PEA), en clara respuesta a las limitadas oportunidades de empleo formal, algunas organizaciones no gubernamentales con el apoyo de la cooperación internacional promueven desde hace años iniciativas económicas o emprendimientos entre los grupos poblacionales más vulnerables, tal es el caso de mujeres y comunidad LGBTI. Esta alternativa para reducir la pobreza y las desigualdades en el acceso a los recursos, es asumida por el Gobierno de El Salvador a través de algunas de sus dependencias después de 2010, es decir, luego de la aprobación del Decreto Ejecutivo No. 56 y la creación de la Dirección de Diversidad Sexual, adscrita a la Secretaría de Inclusión Social (SIS), en la cual tienen participación directa asociaciones y grupos de activistas LGBTI:

“Desde hace tres años con convenios de cooperación se impulsan proyectos de capital semilla a emprendimientos de personas LGBTI, en especial de las más vulnerables, las personas trans. Esto

lo trabajamos a través del Módulo de Autonomía Económica de Ciudad Mujer y CONAMYPE, (institución) que brinda la asesoría empresarial, acompañamiento y el perfil del negocio. Para ello contamos también con un convenio con la ong ASPIDH Arcoíris Trans, pues conocen a la población, saben quiénes tienen iniciativas, convocan, preseleccionan, capacitan, acompañan, fortalecen y luego se entrega el capital semilla en especies. Hay un par de casos muy exitosos por parte de emprendedoras. Debemos mencionar también que USAID promovió con otras ong’s proyectos de empleabilidad como Puentes para el Empleo, donde (las personas participantes) recibieron formación e intermediación laboral”. **Cruz Torres, Dirección de Diversidad Sexual, Secretaría de Inclusión Social (SIS).**

El capital semilla de estos proyectos, que comprende insumos y equipos, es entregado a personas LGBTI para que comiencen o hagan mejoras en sus emprendimientos, los cuales pueden ser: talleres de carpintería y automotriz, venta de productos lácteos, producción de alimentos y bebidas, salas de cosmetología, producción y comercialización de prendas de vestir, entre otros. Sin embargo, es posible que los pocos recursos disponibles y la limitada cobertura de estos proyectos e instituciones involucradas, estén a la base de algunas críticas emitidas entre la población beneficiaria:

“Si me preguntan sobre qué deseo que mejore, pues más facilidades y flexibilidad para las mujeres, para todas las que queremos emprender. Se nos piden tantas cosas, requerimientos para créditos de los cuáles

desconocemos, he participado en algunos programas del Gobierno para mujeres, pero ya en el fondo, al final, fui discriminada. De las veces que llegué, hasta me asesoró una ingeniera para hacer presupuestos. Yo en Ciudad Mujer me capacitó en electricidad residencial y automotriz, pero nunca hay seguimiento. Hubo a otras chicas que les ayudaron, pero eran más femeninas (...) Tengo otras amistades que también son lesbianas y que a la falta de oportunidades les ha tocado vender su cuerpo. Yo creo que es necesario que haya obligación en capacitar a las empresas (e instituciones estatales) para tratarnos y tomarnos en cuenta, que nos vean con respeto e igualdad (...) Para mí una de las barreras para el emprendedurismo es el crédito, porque los bancos me piden una serie de requisitos que yo no cumplo, porque soy (del sector) informal y no tengo un lugar (fijo de trabajo). Además, exigen la parte legal de un negocio, como una constancia de sueldo de más de \$ 500.00, aunque tenga invertido \$300.00 en mi negocio, aun así no es suficiente. Incluso en las instituciones de gobierno: CONAMYPE, Ciudad Mujer, Fondo de Familia son más cerrados con los requisitos”. **Rhina, 49 años, informante LGBTI.**

Lo señalado por Rhina también permite sospechar sobre la posible persistencia de actos o prácticas discriminatorias hacia personas LGBTI, paradójicamente en las mismas instituciones que por mandato del Órgano Ejecutivo tienen la tarea de contribuir, desde su especificidad, en la reducción de la brecha de desigualdad que afecta a dicho colectivo en cuanto al acceso a bienes y servicios públicos. Y eso es algo que también se señala en lo siguiente:

“Hay lugares, empresas, e incluso instituciones públicas que se supone tienen políticas y han capacitado (a su personal) durante años sobre el trato a las personas LGBTI usuarias. Pero siguen irrespetando la (orientación sexual y la) identidad de (género de) las personas”. **Bryan, 38 años, informante LGBTI.**

Algo sí es evidente: las personas LGBTI tienen habilidades y capacidades diversas, solo esperan mejores oportunidades. En mucho puede coadyuvar en ese sentido el fomento de emprendimientos, sobre todo, si logran formalizarse y garantizar los derechos laborales de la fuerza de trabajo que participe:

“Quizás en mi caso (la discriminación) es en parte por mi (nivel de) estudios, la otra es (por) la forma de vestir. Pues uno llega a una oficina y se le quedan viendo. Yo no cocino y nunca me gustó. Por eso no busco empleos de cocinar sino trabajos como talleres de electricidad o mecánica automotriz, artesanías, carpintería o albañilería. Nada que ver con el trabajo de casas (trabajo doméstico). Por esa razón se me hace difícil conseguir empleo (...) Ofertas de trabajo no hay, lo que yo quiero hacer es poner un taller de mecánica automotriz”. **Rhina, informante LGBTI.**

### 4.3. Han iniciado las buenas prácticas en El Salvador

Está claro que en el país ha comenzado el ciclo de buenas prácticas tendientes a eliminar la exclusión y la discriminación de personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género. Puede decirse que comenzó apenas

en 2010 con el Decreto Ejecutivo No. 56 y con la creación de la Dirección de Diversidad Sexual al interior de la Secretaría de Inclusión Social (SIS).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), por su parte, en consonancia con la disposición emitida por el Órgano Ejecutivo también ha venido haciendo lo suyo, por ejemplo, creando herramientas desde la Dirección General de Inspección de Trabajo para brindar mejor atención a personas LGBTI (Manual Práctico para la Asistencia a Personas LGBTI, Instructivo para la elaboración de reglamento interno de trabajo, etc.), pero también ha venido organizando y ejecutando en coordinación con el empresariado ferias de empleo, entre otras acciones más. El desafío es enorme: eliminar la discriminación por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género en los lugares de trabajo, tanto del sector público como privado. Pero lograr este cometido todavía está cuesta arriba. Lo que sí parece más accesible e inmediato es romper el silencio entre la población LGBTI y particularmente entre los colectivos organizados en casos de violación de sus derechos laborales.

En su ámbito, también han hecho lo propio el Ministerio de Salud y el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, entre otras dependencias más. Colocar o izar la bandera arcoíris cada 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia) en edificios donde funcionan dependencias y organismos de la Administración Pública también ha sido un ejemplo de buenas prácticas, lo que constituye ciertamente un avance simbólico en un país cuya población ha estado engullida por la misoginia y homobitansfobia, y con una

cultura que históricamente ha mantenido como tabú todo lo relativo a la diversidad sexual, afectiva y de género.

De hecho, tanto el Órgano Legislativo como el Órgano Judicial, son los poderes ausentes en los avances significativos en torno a las buenas prácticas en la materia, lo que pone al descubierto el conservadurismo y su eventual defensa por parte de algunos grupos políticos y sociales en menoscabo de los derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular de las personas LGBTI.

Es en este contexto de buenas prácticas que también adquiere relevancia el surgimiento de la empresa certificadora White Fox Consulting, cuya herramienta para emitir certificación a otras empresas privadas es el Índice de Inclusión y Equidad Empresarial.

“(…) creamos la herramienta en 2016, cuando nos percatamos de todas las discriminaciones: desigualdad de género, (personas con) discapacidades, personas LGBTI y otras minorías (...) Hay elementos transversales dentro de la medición, como la participación en puestos de liderazgo de las mujeres, políticas claras y no ambiguas sobre el acoso sexual en la empresa, programas de sensibilización, de contratación y equidad en paga, accesibilidad, sensación de pertenencia, que se tenga la sensación de que tiene todas las condiciones para desarrollarse plenamente en la empresa. Es importante medir que existan esas políticas, aparte de estar diseñadas y escritas, deben ser conocidas por todo el personal”.

**Ramón Candel, Director de White Fox Consulting.**

La certificación es la comprobación objetiva de que una empresa opera de conformidad con las normas de calidad, seguridad, eficiencia, desempeño, gestión organizativa, buenas prácticas de manufactura y comerciales y, en el caso particular de la certificación extendida por White Fox, que la empresa opera considerando los enfoques de inclusión, de género y de derechos humanos. Esto, se colige de lo siguiente:

“Promovemos que las políticas de contratación se enfoquen en las competencias de las personas sin importar la identidad, expresión de género u orientación sexual. De igual manera al momento de gozar de un contrato, la persona debe tener seguridad y no ser discriminada, que la información sea tratada con confidencialidad, pero si la persona decide revelar su orientación sexual al departamento de recursos humanos, puede servir para que las personas LGBTI contratadas tengan el beneficio de extender ese beneficio a sus parejas, pues hay call center que dan uno o dos días para que las personas cuiden a su pareja, esto lo hacen solo para parejas heterosexuales, ahora esto podría ser posible para las parejas del mismo sexo. Independientemente de la identidad, expresión de género u orientación sexual, todas y todos deben de tener las mismas oportunidades y beneficios. Debe imperar la diversidad, inclusión y equidad, en ningún momento estamos promoviendo que por ser LGBTI, tengan exclusividad de un empleo de por vida, sino tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo”. **Ramón Candel, Director de White Fox Consulting.**

Según la información proporcionada por el empresario, las empresas multinacionales cuyas casas matrices se encuentran en el extranjero son las que muestran mayor disponibilidad para someterse al proceso de certificación de la empresa White Fox Consulting, ya que es desde allá que reciben la orden “sobre los aspectos de inclusión que deben retomar”, pero esa situación se vuelve adversa cuando la decisión de certificarse es tomada por los liderazgos locales de esas transnacionales, debido a que generalmente no asumen ningún compromiso con la inclusión y “no separan sus criterios y creencias personales” de su desempeño empresarial. En todo caso, los avances logrados por esta empresa sugieren que la exclusión y la discriminación poco a poco irán retrocediendo en beneficio de los grupos más afectados y, en consecuencia, de la sociedad salvadoreña en general.

“Al terminar la etapa de medición entregamos un reporte con todos los hallazgos y, por supuesto, si la empresa pasa de los 80 puntos es certificada. Ya contamos con empresas certificadas, otras en proceso y otras que aún están evaluando (participar), pero han mostrado voluntad de someterse al proceso. Mullbahuer y Sykes son las empresas certificadas que ahora cuentan con macro políticas de inclusión para las cinco áreas (que abarca el Índice), muy completas y muy integrales. Hay dos empresas más que están en proceso de certificación. Empezamos a promocionar el índice en 2017 y en febrero iniciamos la visita de al menos 70 empresas, en especial transnacionales, ongs y organismos internacionales”. **Ramón Candel, Director de White Fox Consulting.**

Al igual que el esfuerzo realizado por la empresa White Fox, también constituyen buenas prácticas las ferias de empleo dirigidas específicamente a las personas LGBTI que viene efectuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la participación de un número importante de empresas del sector privado, lo cual es un indicio de que se está avanzando en materia de inclusión de este importante segmento de la población salvadoreña.

“Hay una identificación de empresas que tienen apertura para contratar a personas de la comunidad LGBTI, ha habido alrededor 30 empresas participando en las ferias de empleo y quizá del área de call centers y las más corporativas son las que tienen menos restricciones o reserva hacia las personas por su identidad y expresión de género y orientación sexual”. **Licda. Beatriz de Paul, Directora Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Una de las ferias de empleo dirigidas al colectivo se realizó recientemente en la ciudad de San Miguel en las instalaciones del INJUVE, el 9 de noviembre pasado (2018): “El Ministerio de Trabajo realizó ayer, en la ciudad de San Miguel, la primera feria de empleo para la comunidad de lesbianas, gay, bisexuales y personas trans e intersexuales (LGBTI), donde buscaron una oportunidad laboral para salir del sector informal (...) Algunos asistentes no pertenecían a este grupo de población, pero al enterarse de la posibilidad de encontrar un empleo decidieron probar suerte. ‘Es una feria inclusiva, está abierta para todas las personas que quieran venir, no hay límite, puede entrar cualquier persona’, comentó Pablo Ernesto Beltrán Cuesta, Jefe de Ferias de Empleo a

nivel nacional del Ministerio de Trabajo” (ver nota completa en El Diario de Hoy, 10 de noviembre de 2018, p. 41).

De acuerdo con la nota periodística, participaron siete empresas con una oferta de 70 plazas de trabajo y acudieron a la convocatoria entre 80 y 90 personas, lo cual reitera que la demanda de empleo es mayor a la oferta de puestos de trabajo. De hecho, la cantidad de personas asistentes bien pudo haber sido mayor pero persiste la tendencia de negar o esconder la pertenencia a la población LGBTI, por temor a la discriminación y exclusión en el mercado laboral e incluso para evitar exponerse a diversas formas de violencia en el contexto salvadoreño actual.

Dentro de las buenas prácticas también se incluyen los convenios firmados por Ciudad Mujer e INJUVE con el INSAFORP a efectos de que esta brinde cursos de capacitación a personas LGBTI a través del Programa Hábil Técnico Permanente, siendo más solicitadas por el colectivo las “especialidades de belleza y alimentos”, según reporta la Oficina de Acceso a la Información Pública de la misma institución.

“(…) el INSAFORP desarrolla Programas de Formación Profesional dirigidos a dos grupos poblacionales: trabajadoras y trabajadores de las empresas que cotizan al INSAFORP y población en condiciones de vulnerabilidad, dichos programas son ejecutados por diferentes centros de formación profesional que son contratados por el INSAFORP. El ingreso a los programas de formación profesional no tiene restricción alguna en razón de identidad de género y/o de orientación sexual, en estricto cumplimiento



a lo establecido en el artículo 3 de la Constitución de la República, de acuerdo al cual todas las personas son iguales ante la ley, y a los artículos 4 literal c), 6 literal j), ambos de la Ley de Ética Gubernamental y el Decreto Ejecutivo No. 56 (...) En razón de lo anterior (...) están a disposición de la población LGBTI los diferentes programas de formación profesional para que, de acuerdo a sus necesidades puedan ingresar a los mismos mediante los Centros de Formación que los ejecutan” **(Oficina de Acceso a la Información Pública del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, INSAFORP).**

Un avance importante en cuanto a buenas prácticas por parte del INSAFORP sería la elaboración de un registro de las personas LGBTI usuarias de los servicios que brinda, así como gestionar una reforma a la normativa que corresponda para que se le permita la gestión del empleo en beneficio de los grupos más vulnerables, incluido el colectivo en estudio. De hecho, una opinión reiterada entre las personas informantes es que si bien es importante la capacitación esta debería incluir a posteriori un proceso de seguimiento que garantice la inserción de las personas capacitadas en el mercado laboral.

También se registra entre las personas LGBTI el llamado al Estado para que considere la posibilidad de conceder algún tipo de beneficio a las empresas que incluyan entre las contrataciones de personal a integrantes del colectivo LGBTI, lo que desde luego constituiría otro ejemplo de buenas prácticas. Al preguntar, ¿qué propondría a la empresa privada para reducir la brecha de exclusión en la que se encuentran las persona LGBTI en el acceso a

un empleo digno y formal? La respuesta fue: “Dar incentivos fiscales a las empresas que se vuelvan LGBTI incluyentes” (entrevista con Nicolás Rodríguez, activista y empresario).

Por su parte, en entrevista periodística el Director de White Fox Consulting subraya los beneficios para una empresa inclusiva: “(...) las empresas equitativas e inclusivas se logran diferenciar de la competencia por su prácticas de negocios y tienen una tendencia hacia una mayor intención de compra de sus clientes, en particular de los más jóvenes. También les permite atraer y retener el mejor talento humano y fomentar de manera constante la innovación en productos y servicios (...) una estrategia enfocada en este tipo factores también genera mayores beneficios económicos a las empresas y de manera general contribuyen a generar una sociedad más justa” (El Diario de Hoy, 20 de noviembre de 2018, pp. 34-35).

#### **4.4. Las demandas del colectivo: existir como personas**

La información recogida en las entrevistas y grupos focales revela también una serie de demandas de la población y colectivos organizados LGBTI para con el Estado, el empresariado y la sociedad en su conjunto. Una de las exigencias es precisamente la realización de un censo que permita conocer a cuánto asciende la población trabajadora LGBTI, una tarea que corresponde a la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), dependencia del Ministerio de Economía, y que podría ser ejecutada al realizarse el siguiente censo de población que por decreto legislativo debe realizarse cada diez años. La última se realizó en 2007, bajo la gestión presidencial de Elías Antonio Saca.



“Que se capacite de mejor manera al (personal) de Recursos Humanos en las empresas y en las instituciones (estatales), a quienes están reclutando personal, para que tengan conciencia de buscar las capacidades de las personas en vez de cómo se ve o sobre su orientación sexual (e identidad de género) (...) creo que el primer paso es dar capacitación a todo el personal para (que puedan) entender que no se debe evaluar de esa manera (...) Pero también habría que ver qué población real existe dentro de las empresas. Por eso sería excelente que existiera una institución encargada de hacer ese estudio o censo sobre cuánta población LGBTI está trabajando (...) y empezar a controlar a las empresas e instituciones (estatales) sobre cómo están cumpliendo con los derechos laborales de la comunidad LGBTI”. **Mike, 40 años, informante LGBTI.**

De hecho, censar a la población LGBTI permitiría un mejor conocimiento respecto a sus condiciones de vida, ubicación en los sectores y rubros de la economía, etc., para que el Estado pueda realizar las acciones pertinentes en cumplimiento a su mandato establecido en el Art.1 de la Carta Magna: “(...) es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”. Pero también el testimonio anterior plantea como exigencia la capacitación del personal de las áreas o secciones de recursos humanos de la empresa privada y las instituciones del Estado a efectos de que en las contrataciones y permanencia en los puestos de trabajo se evalúen las capacidades y competencias de las personas y

no su orientación sexual, identidad y expresión de género. Similar apreciación se percibe en lo siguiente:

“El odio, la homofobia, es tan grande que no importa que una (persona) tenga la experiencia, las capacidades, porque siempre juzgan la apariencia de las personas. Considero que necesitamos ser menos tolerantes hacia las personas que discriminan, se necesita un marco legal más exigente con las políticas de contratación en el ámbito público y privado, que sepan y conozcan a las personas LGBTI”. **Katherine, 25 años, informante LGBTI.**

También se recoge la demanda de hacer reformas al Código de Trabajo, esto es, modificar su articulado para dejar explícita la prohibición de toda acción, actitud o comportamiento que en el ámbito laboral privado o estatal discrimine a las personas por su orientación sexual e identidad y expresión de género.

“Hay muchos avances por escrito, pero imagínese que solo con reformar el Código de Trabajo (señalando) que no podemos ser discriminados (y discriminadas) por orientación sexual e identidad de género, ya tendríamos más oportunidad de exigir (nuestros derechos laborales). Aspiramos a que valoren nuestras capacidades de trabajo, no pedimos exclusividad, sino que nos incluyan, pero con estas (disposiciones) políticas que solo recomiendan y no sancionan no podemos avanzar”. **Bryan, 38 años, informante LGBTI.**

Crear una nueva dependencia de contraloría sobre derechos humanos para las empresas e

instituciones del Estado también es planteada como exigencia por parte de las personas informantes. Esta demanda podría estar colocando en entredicho o, en el menos peor de los casos, podría estar expresando desconocimiento del desempeño institucional o poca confianza en la efectividad de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) en casos de vulneración de los derechos laborales de las personas LGBTI.

“(…) creo que un punto importante es la creación de una nueva dependencia de contraloría para las empresas (e instituciones del estado), porque también sabemos de que la mayoría de las personas LGBTI, por esta misma situación de discriminación terminan trabajando en el mercado informal en lugar de buscar empleo en las empresas y las instituciones, porque saben que hay discriminación dentro de ellas, y así terminan en mercados o teniendo puestos, en ventas ambulantes o cualquier otro tipo de negocio individual, evitando tener un trabajo formal, donde a veces se puede obtener un buen salario. Yo creo que si se empieza a controlar a las empresas (e instituciones estatales), a verificar, a impulsar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas LGBTI, empezaremos a tener una mejor situación de empleo”. **Mike, 40 años, informante LGBTI.**

Sin embargo, la exigencia más reiterada es la aprobación por parte del Órgano Legislativo de la Ley de Identidad de Género. Y ciertamente, la mayoría de los testimonios indica que la falta de dicha normativa tiene un impacto nocivo en el ejercicio de sus derechos humanos y, con mayor énfasis, en el ejercicio y goce de

los derechos laborales, pues al no poder registrar la orientación sexual e identidad de género se dificulta la visibilización de las personas y el ejercicio de su ciudadanía al impedir la obtención de documentos como DUI, licencias de conducir, pasaportes, etc., que estén en consonancia con el nuevo nombre y la expresión e identidad de género adoptadas. En consecuencia, afirman, sin una Ley de Identidad de Género seguirán sin existir legalmente.

“Hay un tipo de violencia (que se genera) más desde arriba, porque no tenemos una Ley de Identidad (de Género) que nos respalde, porque, por ejemplo, si hace un censo la gente de Recursos Humanos a mí no me toman en cuenta como otro hombre, me cuentan como otra mujer, sólo porque no hay una ley que me ampare. Al final, cuando las personas nos convertimos en números también nos invisibilizan”. **Noé, 26 años, informante LGBTI.**

“Tengo muchas metas, confío en que tengo liderazgo y me gustaría que hubiera una ley que me respaldara y me protegiera”. **Joshua, 20 años, informante LGBTI.**

Aunque esta demanda en algunos casos está dirigida al Gobierno de El Salvador u Órgano Ejecutivo, se sobreentiende que la misma debe hacerse extensiva a otros poderes del Estado, sobre todo, el Órgano Legislativo, que es el encargado de analizar y aprobar normativas como la aludida Ley de Identidad de Género.

“Tengo algo muy claro como persona que este Gobierno ha tenido muy buena voluntad, pero no ha sido contundente como con otros temas. Queda claro que no somos su

prioridad. Tengamos una Ley de Identidad (de Género) aprobada o no, debemos seguir luchando por vivir, por nuestra dignidad”.

**Aldo, 34 años, informante LGBTI.**

Con todo lo anterior podría caerse en el simplismo de considerar que se trata de exigencias o demandas aisladas, pero eso sería un error. Lo cierto es que la población LGBTI poco a poco se ha venido articulando en grupos, comités, asociaciones, fundaciones, clubes, etc., y es ahí donde generalmente dirimen sus problemas y definen sus intereses. De hecho, el funcionariado del Ministerio de Trabajo entrevistado hace alusión a 12 organizaciones o grupos que han estado participando en la Mesa de trabajo organizada por dicha cartera de Estado. De hecho, la Federación LGBTI El Salvador está conformada por 15 organizaciones (ver <https://www.feslgbti.org/>).

Finalmente, hay que señalar que aun cuando El Salvador nunca ha criminalizado la diversidad sexual, afectiva y de género desde su fundación como Estado soberano en 1841, en la sociedad salvadoreña ha predominado históricamente una cultura misógina y homofóbica, misma que se expresa mediante la discriminación y exclusión e incluso con el uso de diversas formas de violencia contra las personas LGBTI y, particularmente, contra las personas trans y, dentro de estas, con mayor énfasis contra las mujeres trans:

“(…) Los niños y niñas no tenían prejuicios, no te discriminan, son los adultos los que tienen podrida el alma y la conciencia”.

**Grettel, 28 años, informante LGBTI.**

De ahí que en las consultas realizadas no faltó el señalamiento hacia la cultura, incluido desde luego el sistema educativo salvadoreño, como responsable y fuente de la discriminación y exclusión social y laboral que afecta al colectivo:

“La cultura que se ha inculcado en cada persona, porque para mí puede ser más que normal ver a una persona LGBTI, pero más que todas las personas mayores tienen mal criterio, para ellas ha sido como normal ver de menos a una persona LGBTI”. **Gerardo, 23 años, informante LGBTI.**

“Quiero agregar que luchar con la cultura no es fácil, es bien difícil, pero no imposible. Y para nosotros, como hombres trans, los problemas son en varias vías y vienen de todos lados (...)”. **Bryan, 38 años, informante LGBTI.**

Y así, en este contexto tan adverso la comunidad LGBTI ha dado pasos significativos en los últimos años, organizándose, cuestionando públicamente las normas de la cultura heterosexual y exigiendo el cumplimiento de sus derechos humanos. Pero sobre todo, ha roto el silencio al exigir el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos laborales sin exclusión ni discriminación. De modo que la inclusión del colectivo en el desarrollo económico y social del país puede lograrse en un futuro inmediato. Ese es el desafío.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

El análisis de la información proporcionada por las personas que participaron en el presente estudio, permite arribar a las siguientes conclusiones:

**5.1.1.** El derecho humano al trabajo de las personas LGBTI con frecuencia es ignorado o no reconocido como tal en el mercado laboral salvadoreño, tanto en el sector público como en el sector privado formal, debido a la intolerancia casi sistemática y generalizada hacia la diversidad sexual, afectiva y de género, con lo cual también se vulnera el precepto constitucional, según el cual, toda persona tiene derecho al trabajo (Art. 2).

**5.1.2.** Los derechos laborales de las personas LGBTI son reiteradamente vulnerados en el ámbito laboral salvadoreño y generalmente se ubica como causa principal su orientación sexual e identidad de género. Esa vulneración abarca el derecho a las mismas oportunidades de empleo, el derecho a los mismos criterios de selección y contratación, el derecho a la estabilidad laboral, entre otros, de los cuales a menudo goza el resto de trabajadoras y trabajadores, con lo que se hace evidente el incumplimiento del Art. 3 de la Constitución de la República el cual señala que “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión (...)”. De hecho, la mayoría de denuncias interpuestas por las personas LGBTI es motivada “por

el impago de horas extras y el despido injustificado” (entrevista con el Lic. Jorge Arnoldo Bolaños Paz, Director General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

**5.1.3.** La discriminación y exclusión que afecta particularmente a las personas LGBTI son tan persistentes en el ámbito laboral, tanto en el Estado como en el sector privado, que la mayoría de personas las concibe como una práctica institucionalizada y, en consecuencia, hasta las naturalizan, es decir, llegan a considerarlas como algo normal o propio del mercado laboral salvadoreño.

**5.1.4.** Debido a la exclusión y discriminación por razones de identidad sexual, afectiva y de género que caracteriza al mercado laboral formal, la mayoría de la población LGBTI económicamente Activa, está prácticamente segregada, esto es, confinada tradicionalmente a determinadas ocupaciones o actividades, como operarias en la industria de la maquila, dependientes de establecimientos diversos, bartenders, estilistas y otras, razón por la cual, y debido a la falta de más y mejores oportunidades de trabajo, muchas personas del colectivo se incorporan al sector informal de la economía donde la calidad del empleo es definitivamente precario: ventas ambulantes en calles o estacionarias en puestos de mercado, pequeños comedores, cafetines y pupuserías, viéndose obligadas algunas, incluso, a ejercer el trabajo sexual. En otras palabras, las trabajadoras y trabajadores LGBTI en El Salvador son víctimas de segregación

ocupacional y empleo precario, con lo cual se ve cuestionada la razón de ser del Art. 101 de la Ley Fundamental o Carta Magna, el cual establece que “El orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano (...)”.

**5.1.5.** De entre la totalidad de las personas LGBTI, las más afectadas por la discriminación y la exclusión debido a su orientación sexual, identidad y expresión de género son las personas trans y con mucha más severidad las mujeres trans, quienes además de enfrentar problemas estrictamente laborales: jornadas de trabajo prolongadas, sobrecarga, desigualdad salarial, incumplimiento de pago, condiciones de seguridad laboral inadecuadas, acoso laboral, etc., también a menudo son agredidas mediante burlas, acoso sexual, insultos, etc., por parte de compañeras, compañeros, jefaturas e incluso propietarios o propietarias de empresa. Las personas trans son las más vulneradas en sus derechos laborales, “porque su identidad de género no compatibiliza con las expectativas de un sociedad heteronormativa y patriarcal (...) el hombre gay y la mujer lesbiana si tienen identidad de género heteronormativa siempre tendrán más oportunidad de empleo que una persona trans” (entrevista con Nicolás Rodríguez, activista y empresario).

**5.1.6.** Las personas LGBTI en el ámbito laboral también están expuestas a sufrir agresiones sexuales: manoseos abusivos sobre su cuerpo, insinuaciones de carácter sexual, intentos de violación, etc., con lo cual se vulnera el derecho humano a decidir libremente sobre el ejercicio de la sexualidad. Incluso, las pretensiones

sexuales por parte de jefaturas o empresarios a menudo son utilizadas como chantaje para conceder a cambio un ascenso o mejora en las condiciones laborales de las personas.

**5.1.7.** Por diversas causas, una tendencia generalizada entre la población laboral salvadoreña es su negativa a denunciar ante las instancias competentes la vulneración de los derechos humanos y, en el caso particular, cuando se trata de los derechos laborales. De esa tendencia no escapa la población LGBTI, pues es reducida la cantidad de denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, situación que puede deberse a que muchas personas al momento de interponer la denuncia niegan ser una persona LGBTI por temor a la misma discriminación y exclusión que les afecta: “(...) como Ministerio es bien difícil inferir y saber toda la historia de discriminación si la persona usuaria no confía en el personal que recibe la denuncia” (entrevista con Licda. Beatriz de Paúl, Directora Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

**5.1.8.** La historia de discriminación de las personas LGBTI muchas veces comienza en la propia familia, lo cual hace que muchos niños, niñas y adolescentes abandonen sus hogares. Pero enseguida ese continuum de intolerancia y rechazo se traslada hacia las instituciones educativas públicas y privadas del país, situación que en alguna medida constituye una de las causas de la deserción escolar registrada anualmente en los distintos niveles del sistema educativo nacional y con lo cual se incumple lo establecido en el Art. 55 de la Constitución de la República: “La educación tiene los siguientes fines: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión



espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; **inculcar el respeto a los derechos humanos y a la observancia de los correspondiente deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio (...)**". Pero también se irrespeta el Art. 57 de la misma normativa: "La enseñanza que se imparta en los centros educativo oficiales será esencialmente democrática (...)", mandato que es negado en la práctica cuando se discrimina y excluye a estudiantes por su orientación sexual e identidad de género, algo que con frecuencia también sufren docentes por parte de sus pares, estudiantes y autoridades del centro de estudios. (El énfasis es nuestro).

**5.1.9.** En El Salvador, predominan en la cultura los estereotipos, las creencias, las ideas y las prácticas misóginas y homolebobitrasfóbicas. La sola colocación de la bandera arcoíris en algunas dependencias del Órgano Ejecutivo el 17 de mayo, fecha en que conmemora el día internacional contra la erradicación de todas las formas de discriminación hacia las personas LGBTI, deja al descubierto esas características culturales que subyacen en el imaginario social al expresarse abiertamente a través de las redes sociales de la Internet y medios de comunicación convencionales. De modo que la cultura, en sus distintas expresiones y ámbitos, crea y reproduce actitudes y pensamientos que ordinariamente generan una convivencia social adversa para el colectivo donde no tienen espacio el respeto y el ejercicio de los derechos humanos y, desde luego, los derechos relativos al ámbito laboral. Esta situación de la cultura salvadoreña se traduce en un desafío ante el cumplimiento del Art. 12 de la Ley de Cultura:

"Todas las expresiones y las manifestaciones culturales del pueblo salvadoreño y de las comunidades de extranjeros radicadas en el país deben garantizarse en condiciones de igualdad y de respeto a los derechos humanos; en consecuencia, se prohíbe toda forma de discriminación por razones culturales". |

**5.1.10.** La falta de una ley que reconozca la existencia de la diversidad sexual, afectiva y de género entre la población salvadoreña impacta negativamente en la población LGBTI. En general, es señalada por las personas LGBTI como el principal obstáculo para lograr su visibilización y reconocimiento pleno como personas sujetas de derecho y ciudadanas, lo que a la vez posibilitaría mejores condiciones para exigir el cumplimiento de sus derechos humanos, incluidos los derechos laborales, así como ejercer abiertamente su defensa cuando los mismos sean vulnerados.

**5.1.11.** Las personas LGBTI enfrentan en países como El Salvador triple exclusión: **económica-laboral**, en tanto que la mayoría tiene dificultades para la obtención de ingresos a través de una ocupación o trabajo digno, razón por la cual es confinada a vivir en situación de pobreza; **jurídico-moral**, no cuentan con reconocimiento legal a partir de su orientación sexual, identidad y expresión de género, lo cual en cierta medida incide para que, en el contexto social, no se les reconozcan ni respeten los derechos humanos; y **cultural**, porque con frecuencia no gozan de la igualdad establecida por ley ni de la valoración social como personas en el contexto de la cultura salvadoreña en general.



## 5.2. Recomendaciones

### Al Órgano Ejecutivo:

**V.2.1.** Realizar al más corto plazo, a través de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) del Ministerio de Economía, una encuesta que permita cuantificar la población laboral LGBTI y su participación en los distintos sectores o rubros de la economía formal y no formal, lo que permitiría implementar de manera focalizada acciones tendientes a fomentar el ejercicio y defensa de los derechos laborales desde instituciones estatales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Procuraduría General de la República (PGR), Secretaría de Inclusión Social (SIS) y otras, así como desde asociaciones LGBTI y diversas organizaciones no gubernamentales que trabajan por la defensa de los derechos humanos y los derechos laborales en el país.

La medición de la población LGBTI en general y en particular la población laboral perteneciente a dicho segmento de la población, también puede efectuarse a través del censo poblacional a realizarse el próximo año mediante la incorporación de las variables pertinentes en los instrumentos utilizados. De acuerdo al decreto correspondiente, el censo de población debe realizarse cada 10 años, lo que significa que el censo correspondiente a 2017, dado que el anterior se realizó en 2007, ha sido postergado para 2019, lo cual podría posibilitar la incorporación de variables LGBTI.

**5.2.2.** Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para que dependencias como la Dirección General de Inspección de Trabajo y otras dispongan de los recursos pertinentes

y del personal necesario debidamente capacitado para mejorar o hacer efectiva en el ámbito laboral una fiscalización permanente respecto al cumplimiento de toda la normativa tendiente a garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores LGBTI, incluyendo como prioridad la erradicación de la discriminación y la exclusión por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género como práctica institucionalizada. Asimismo, debe ser prioridad fomentar la cultura de la denuncia en todos los centros de trabajo en casos de vulneración de derechos laborales de trabajadoras y trabajadores en general y, en especial, de las personas LGBTI.

**5.2.3.** Establecer en toda dependencia del Órgano Ejecutivo mecanismos internos de control y seguimiento coordinados desde la Secretaría de Inclusión Social (SIS) para garantizar el efectivo cumplimiento del Decreto Ejecutivo No. 56, tanto entre el personal interno como en la atención que este brinda al público usuario de los bienes o servicios que cada institución ofrece. Asimismo, se recomienda fortalecer con los recursos técnicos y materiales que el óptimo funcionamiento requiera, así como con el personal idóneo necesario a la Secretaría de Inclusión Social (SIS) a efectos de que, a través de la Dirección de Diversidad Sexual, se promueva y garantice el cumplimiento del Decreto No. 56 en el ámbito de la Administración Pública.

**5.2.4.** Reestructurar el Ministerio de Educación (MINED) en todos los niveles del sistema educativo nacional (Educación Inicial, Educación Básica, Educación Media y Educación Superior) en lo atinente al currículum educativo, metodologías y demás recursos, así como en el área de la formación docente, con el propósito de garantizar docentes en ejercicio

con las debidas competencias profesionales y un alto sentido de responsabilidad para gestionar su capacitación, actualización y especialización de manera permanente, con miras a erradicar de la práctica docente cotidiana el currículum oculto, el cual causa o alienta la discriminación y exclusión basadas en la diversidad sexual, afectiva y de género y de grupos culturalmente distintos a la cultura dominante. La reestructuración a todo nivel y la formación docente deben hacer énfasis en la aplicación irrestricta de los enfoques de inclusión, de género y derechos humanos, debiendo incorporar en la misma la proactiva participación de las personas responsables de familia y de la comunidad educativa en general, lo cual posibilitará avanzar a mediano plazo en el cumplimiento de los fines educativos consignados en la Constitución de la República y en la Ley General de Educación, particularmente, en lo referente a inculcar el respecto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes y combatir todo espíritu de intolerancia y de odio.

**5.2.5.** Dotar de los recursos materiales y técnicos, así como del personal idóneo debidamente capacitado al Ministerio de Cultura a efectos de dotarlo de la capacidad institucional que le permita fomentar la comprensión de la cultura como “conjunto de valores y creencias que dan forma, orientan y motivan el comportamiento de las personas; y que comprende el conjunto de procesos, de producción, reproducción e intercambios simbólicos, cuya génesis reside en la dimensión humana creadora de sentido que se expresa en realidades tangibles e intangibles” (Art. 3, Ley de Cultura), con la finalidad de superar la concepción tradicional de que la cultura es sinónimo de bellas artes, museos, sitios arqueológicos, etc., para pasar a fomentar en

el imaginario social valores éticos y culturales que privilegien las relaciones interpersonales y la convivencia social basadas en el respeto de los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna. Todo ello, considerando que es un imperativo de la institución rectora de la cultura combatir y erradicar la intolerancia y el odio hacia la diversidad sexual, afectiva y de género subyacentes en el tejido social salvadoreño.

### **Al Órgano Legislativo:**

**V.2.6.** Elaborar, analizar y aprobar, en consulta con la Federación LGBTI El Salvador, organizaciones no gubernamentales involucradas y dependencias competentes de los órganos Ejecutivo y Judicial, la Ley de Identidad de Género, misma que al brindar el reconocimiento legal a las personas respetando su orientación sexual, afectiva y de género fomentará el ejercicio de los deberes y derechos ciudadanos entre el colectivo y entre la población en general.

### **Al Órgano Judicial:**

**5.2.7.** Crear e implementar los mecanismos o instrumentos de seguimiento y evaluación que garanticen al interior del Órgano Judicial el cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República en materia de derechos laborales y, en general, de los derechos humanos de la población LGBTI, en atención a su mandato establecido en el Art. 172 de la misma. Asimismo, se recomienda a la Sala de lo Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, cumplir con su mandato establecido en el Art. 182, ordinal 5º: “Vigilar que se administre pronta y cumplida justicia, para lo cual adoptará las medidas que estime necesarias”. Y en este caso, en casos de injusticia laboral contra el colectivo mencionado.

## Referencias bibliográficas

- Americas Quarterly (2016). *Índice de inclusión social*, EE.UU. Disponible en [https://www.as-coa.org/sites/default/files/SIIndex2016\\_Spanish.pdf](https://www.as-coa.org/sites/default/files/SIIndex2016_Spanish.pdf)
- Bordieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*, Editorial Anagrama S. A., Barcelona.
- Caballé, Anna (2006). *Una breve historia de la misoginia*, Editorial Lumen, España.
- CEI-Nicaragua; CONCAVIS Trans; Centro de Sexología Itzalku (2013). *Sondeo de Percepción de los Derechos Humanos de la Población LGBTI de El Salvador*, El Salvador. Disponible en <https://www.comcavis.org.sv/archivos/categorizados/102.pdf?1539087306>
- El Diario de Hoy, edición de sábado 10 de noviembre de 2018, El Salvador.
- El Diario de Hoy, edición de martes 20 de noviembre de 2018, El Salvador.
- Fromm, Erich (s. f.). *El miedo a la libertad*, Editorial Paidós, Buenos Aires. 219-220. Disponible en <http://ciudadanoaustral.org/biblioteca/04.-Erich-Fromm-El-miedo-a-la-libertad.pdf>
- Fundación Friedrich Ebert (2015). Revista Megáfonos No. 1, 2014-2015. Miradas a la acción colectiva y lucha sindical. El Salvador. "Comunidad LGTBI en el movimiento sindical. Entrevista desde el anonimato". Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/11472/2014-2015.pdf>
- Human Rights Institute, Georgetown Law (2017). *Injusticia Uniformada: Violencia estatal contra personas LGBT en El Salvador*, Washington, DC, EEUU. Disponible en <https://www.law.georgetown.edu/human-rights-institute/wp-content/uploads/sites/7/2017/07/2017-HRI-Report-Uniformed-Injustice-Spanish.pdf>
- LPG-IPSOS Herrarte (2016). *Así somos los jóvenes salvadoreños*, El Salvador.
- Nieto, José Antonio-editor (2003). *Antropología de la sexualidad y la diversidad cultural*, Talasa Ediciones, Madrid.
- OIT (2016). Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica, Suiza.
- OIT (2016). *Ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo*, Costa Rica. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_495187.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495187.pdf)
- OREALC/UNESCO (2005). *La diversidad cultural. Materiales para la formación docente y el trabajo de aula*, Santiago, Chile.
- ORMUSA (2011). *El Salvador, entre la institucionalización y la práctica misógina*, Impresos Continental, El Salvador.

**Sitios electrónicos:**

<https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Declaracion-Sobre-Orientacion-Sexual-e-Identidad-de-Genero-de-las-Naciones-Unidas.pdf>

<http://arc-international.net/global-advocacy/human-rights-council/hrc16/declaracion-conjunta/>

<https://es.slideshare.net/CapituloBoliviano/resolucion-17-19acnudhlcbtig1114879>

[https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41\\_Spanish.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_Spanish.pdf)

<http://www.oacnudh.org/oficina-del-alto-comisionado-de-derechos-humanos-lanza-campana-en-favor-de-la-igualdad-de-las-personas-lgbt/>

<https://www.hrw.org/es/news/2014/09/26/onu-resolucion-historica-en-defensa-de-los-homosexuales>

<https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/unchiefonlgbtrights.aspx>

[http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_into\\_lerancia.a\\_sp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_into_lerancia.a_sp)

<https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/docs/ag-res2863-xliv-o-14esp.pdf>

<https://www.laizquierdadiario.cl/Las-mujeres-y-la-disidencia-sexual-son-los-mas-afectados-por-el-sistema-previsional>

<http://www.universidad.com.ar/julietta-la-enfermera-trans-que-rompio-el-molde-en-mendoza>

<https://www.comcavis.org.sv/archivos/categorizados/41.pdf?1531204755>

<http://www.inclusion-social.gob.sv/discurso-de-la-subsecretaria-guadalupe-de-espinoza-en-foro-de-intercambio-de-buenas-practicas-de-diversidad-sexual/>



años forjando un  
futuro digno y de  
igualdad para las  
mujeres



[www.ormusa.org](http://www.ormusa.org)--- Correo: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org)

[www.facebook.com/ormusa.organizacion](https://www.facebook.com/ormusa.organizacion)

ORMUSA ONG

@ORMUSA\_ONG

[ormusa.org](http://ormusa.org)

[www.observatoriodeviolencia.ormusa.org](http://www.observatoriodeviolencia.ormusa.org)

[www.observatoriolaboral.ormusa.org](http://www.observatoriolaboral.ormusa.org)

[www.observatoriodederechossexualesyderechosreproductivos.org](http://www.observatoriodederechossexualesyderechosreproductivos.org)

[www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org](http://www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org)

[www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org](http://www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org)

[www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org](http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org)