

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

RED BIBLIOTECARIA MATÍAS

DERECHOS DE PUBLICACIÓN

DEL REGLAMENTO DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

Capítulo VI, Art. 46

“Los documentos finales de investigación serán propiedad de la Universidad para fines de divulgación”

PUBLICADO BAJO LA LICENCIA CREATIVE COMMONS

Reconocimiento 4.0 Unported.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



“Se permite cualquier explotación de la obra, incluyendo una finalidad comercial, así como la creación de obras derivadas, la distribución de las cuales también está permitida sin ninguna restricción.”

Para cualquier otro uso se debe solicitar el permiso a la Universidad

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO
FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

Seminario de Especialización Profesional
Monografía Especializada

**DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE
GÉNERO EN EL SALVADOR**

Presentado Por:

Gerardo Alexander Ramos Sandoval

Para optar al grado de:

Licenciado En Psicología

Asesora de Contenido y Forma:

MSc. Ingrid Guadalupe Portal Juárez

ANTIGUO CUSCATLÁN, LA LIBERTAD, 12 DE JUNIO 2017



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

AUTORIDADES

Dr. David Escobar Galindo
RECTOR

Dr. José Enrique Sorto Campbell
VICERRECTOR
VICERRECTOR ACADÉMICO

Lic. Ricardo Oswaldo Chacón Andrade
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES “FRANCISCO GAVIDIA”

Lic. Jesús Antonio Guzmán
DIRECTOR ESCUELA PSICOLOGÍA

COMITÉ EVALUADOR

Dr. Jesús Alberto Villacorta
COORDINADOR

Lic. Carlos Marcel Weil
MIEMBRO DEL COMITÉ EVALUADOR

Lic. José Rodolfo Pérez
MIEMBRO DEL COMITÉ EVALUADOR

MSc. Ingrid Guadalupe Portal Juárez
ASESORA

ANTIGUO CUSCATLÁN, LA LIBERTAD, 12 DE JUNIO 2017

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO
FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES "FRANCISCO GAVIDIA"
ESCUELA PSICOLOGÍA

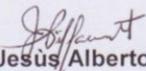


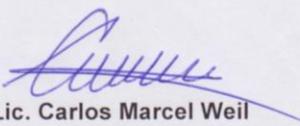
UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

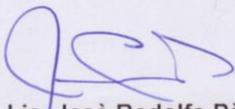
ORDEN DE APROBACION DE LA MONOGRAFIA
"Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género
en El Salvador"

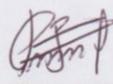
PRESENTADO POR EL BACHILLER:

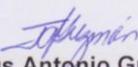
1. Gerardo Alexander Ramos Sandoval


Dr. Jesús/Alberto Villacorta
Coordinador de Comité Evaluador


Lic. Carlos Marcel Weil
Miembro de Comité Evaluador


Lic. José Rodolfo Pérez
Miembro de Comité Evaluador


Licda. Ingrid Guadalupe Portal
Asesor


Lic. Jesús Antonio Guzmán
Coordinador General
Escuela de Psicología



Julio 2017

“Le pregunté a la hoja si tenía miedo porque el otoño había llegado y las otras hojas empezaban a caer. La hoja me dijo: No, no tengo miedo. Durante toda la primavera y el verano estuve muy viva. Trabajé y ayudé a nutrir el árbol y gran parte de mí misma se encuentra en este árbol. Por favor, no digas que sólo soy esta pequeña forma, porque la forma de hoja es sólo una pequeña parte de mí. Soy todo el árbol. Sé que estoy en el árbol. Es por eso por lo que no me preocupa. Cuando deje esta rama y surque el aire hasta la tierra, saludaré al árbol y le diré –hasta pronto- “.

Thich Nhat Hanh
Maestro Vietnamita Budista Zen

AGRADECIMIENTOS

Doy las gracias, primeramente, a la Suprema Conciencia y Perfecta Sabiduría que habita y sobrepasa nuestra propia humanidad.

Doy las gracias al amor, paciencia y apoyo que siempre encuentro en mis padres Alex Ramos y Lucy de Ramos, Mis hermanos André y Kenneth Ramos Y demás familia.

Doy las gracias por su guía como asesora en este trabajo, por su compromiso, conocimientos compartidos, así como su comprensión y palabras de aliento, MSc. Ingrid Guadalupe Portal Juárez.

Doy las gracias, por su influencia en mi psique así como en la investigación a mi Terapeuta Licda. Ana Irma Quijada.

Doy las gracias, por el apoyo incondicional durante el estudio a todos mis amigos, especialmente a los grupos “Los Kekos” y “El Gremio”.

Y finalmente, doy las gracias a todos mis maestros y profesores por sus conocimientos y sabiduría.

Profundo Gassho.



ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Introducción	9
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Objetivos general y específicos.....	14
1.3. Justificación del problema.....	15
1.4. Metodología de la monografía.....	16
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Marco conceptual en la temática a abordar.....	19
2.2 Comunidad LGBTI a través de la historia.....	25
2.3 Enfoque de derechos humanos.....	30
2.3.1 Declaración universal de los derechos humanos.....	31
2.3.2 Derechos humanos LGBTI.....	32
2.3.3 Marco jurídico internacional en pro de derechos LGBTI.....	33
2.4 Situación jurídica de derechos LGBTI en El Salvador.....	38
2.5 La discriminación contra las personas LGBTI en el sector laboral.....	41
2.6 Políticas sociales y laborales hacia la comunidad LGBTI en El Salvador.....	44
CAPITULO III. Políticas laborales para la inclusión de la comunidad LGBTI: buenas prácticas internacionales y lineamientos para una política en El Salvador.	
3.1 Buenas prácticas internacionales a nivel de gobierno municipal.....	48
3.2 Buenas práctica internacionales a nivel de organizaciones o empresas.....	51
3.3 Propuesta de lineamientos para una política en El Salvador.....	57
CAPITULO IV. Conclusiones y Recomendaciones	
4.1 Conclusiones.....	61
4.2 Recomendaciones.....	63
Referencias Bibliográficas	64

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Dimensiones afectadas por la exclusión social.....	20
Tabla 2. Artículos de la DUDH (1948), relacionados a la población Igbti.....	34
Tabla 3. Enunciados de los Principios de Yogyakarta (2007).....	36
Tabla 4. Enunciados de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.....	37
Tabla 5. Términos claves con relación a las políticas públicas laborales.....	56
Tabla 6. Propuesta sobre lineamientos de una política laboral inclusiva.....	58

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Preguntas Orientadoras De Investigación.....	13
Cuadro 2. Artículos del Decreto Ejecutivo N°56.....	39
Cuadro 3. Artículos del acuerdo N° 202 del MINSAL de El Salvador.....	40
Cuadro 4. Lista de instrumentos jurídicos nacionales.....	41

RESUMEN

La presente monografía trata sobre el estudio de la discriminación a la que es sometida la población lgbti con respecto al acceso del sector laboral formal en El Salvador, que es analizado por medio de los antecedentes históricos de esta población; además de presentar el marco jurídico que ampara en situaciones de discriminación y las características que siguen las prácticas discriminatorias en las empresas.

Esta investigación se realizó de forma descriptiva y se hizo uso de revisión de material científico para la construcción del marco teórico. Luego, se dio paso a la realización de la propuesta de la monografía que consiste en la revisión de políticas públicas laborales e inclusivas con la población lgbti a nivel internacional, para luego diseñar lineamientos para una política inclusiva en el sector laboral formal de El Salvador. Finalizada la monografía se encuentra, un apartado que recoge las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Palabras claves: discriminación laboral, población lgbti, políticas públicas inclusivas.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ADIL	Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral
APA	Asociación Americana de Psicología
COMCAVIS TRANS	Asociación Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ESMULES	Espacio de Mujeres Lesbianas
EUA	Estados Unidos de América
IHRLC	International Human Rights Law Clinic
LEPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
LGBTI	Comunidad Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual
MINSAL	Ministerio de Salud de El Salvador
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UE	Unión Europea
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Humana

INTRODUCCIÓN

La investigación presentada por medio de la monografía se refiere a la discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género a la que es sometida la población lgbti en El Salvador. Para analizar esta problemática es necesario tomar en cuenta aspectos importantes como el marco histórico mundial de la población lgbti, un marco jurídico de discriminación por orientación sexual e identidad de género y las prácticas discriminatorias como parte del acceso al sector laboral formal. El propósito de la investigación es identificar la situación de discriminación en el ámbito laboral a la que es sometida la población lgbti en El Salvador para lo cual se desarrollaron diferentes fases. La monografía está conformada por tres capítulos y un capítulo final de conclusiones y recomendaciones. El primer capítulo, se refiere al problema de investigación, donde se evidencia por qué la situación es un fenómeno que necesita ser estudiado. Asimismo, se detallan las preguntas orientadoras de investigación que a su vez dan lugar al objetivo general y específicos; la justificación del problema que expresa las razones por las que se realizó la investigación, para luego dar paso a la metodología de la monografía que detalla cómo se lograría el cumplimiento de los objetivos propuestos. En el segundo capítulo se desarrolla un marco teórico haciendo uso de la revisión de documentos científicos relacionados con el tema de discriminación hacia la población lgbti, para fundamentar objetivamente cada temática abordada. Este capítulo abarca desde aspectos conceptuales, históricos, jurídicos; hasta la situación de la comunidad lgbti en El Salvador. El tercer capítulo, presenta políticas laborales con buenas prácticas internacionales para la inclusión de la comunidad lgbti al sector laboral formal, a nivel de gobierno municipal y a nivel de empresas. Como último punto, y elemento clave de esta monografía, se encuentra una propuesta de lineamientos para una política laboral en El Salvador, esta cuenta con diez elementos definido cada uno y detalla su estrategia de aplicación. Por último, un apartado con conclusiones y recomendaciones recogidas a lo largo de la investigación con respecto a los objetivos planteados al principio de la monografía.

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento Del Problema

La asociación Americana de Psicología, conocida por sus siglas en Inglés APA, manifiesta que el sexo biológico, identidad sexual y rol social del sexo, como elementos de la sexualidad, se diferencian de la orientación sexual (APA, 2017, p. 1). Por tanto se puede clasificar a la orientación sexual de la siguiente manera: heterosexualidad, homosexualidad, y bisexualidad.

Esta distinción, desde tiempo atrás, ha sido poco aceptada por la sociedad salvadoreña caracterizada por ser conservadora y patriarcal; aunado a la cultura de violencia posguerra y la situación en aumento de las pandillas en el país. Esto ha orillado a la comunidad Igbti a ser vulnerable y un blanco ante los diferentes tipos de discriminación y violencia. Lo que atenta principalmente contra sus derechos humanos, acceso a servicios básicos como salud y educación; discriminación laboral como en la obtención y curso del trabajo formal y desprotección legal, es ahí donde radica parte principal del problema (IHRLC, 2012, pp. 1-2).

Uno de los aspectos de mucha importancia en la vida de toda persona es el ámbito laboral, ya que este genera seguridad social, económica y autorrealización como seres humanos. ¿Qué sucede entonces cuando se vulnera el acceso a un trabajo digno? Se estima, según la revista Forbes de México, que una de cada tres personas de la población Igbti es discriminada en el ámbito laboral. La encuesta revela que el 20% de las personas de dicha población han sido cuestionadas por su orientación sexual o identidad de género, antes de recibir el empleo y el 14% han sido rechazados por las mismas causas. Esta misma fuente, también refiere que, solamente el 17% de los encuestados que sufrieron discriminación se acercaron a las autoridades competentes a denunciar el hecho (Forbes, 2014, p. 1).

Estas estadísticas son preocupantes, si bien el estudio fue hecho con la población mexicana, estos datos no difieren mucho de la realidad salvadoreña. Los datos arrojan porcentajes importantes de discriminación laboral y esto tiene un efecto tanto en quiénes lo sufren como en los perpetradores. Así también, resulta revelador

la falta de cultura de denuncia que existe en la población, y por ende la dificultad de la aplicación de la justicia.

Otro aspecto que resulta importante en la vida de las personas, es la protección jurídica a la cual tienen acceso como ciudadanos de la República, no obstante, cuando se habla de protección jurídica de la comunidad Igbti, resulta un poco ambiguo por varios aspectos como la falta de leyes explícitas que condenen delitos o crímenes por odio, la invisibilización de estos crímenes, el complicado acceso al sector laboral formal, entre otros. Por esto, en el país existe un subregistro de hechos ante la carencia de denuncias que no permite visibilizar las cifras exactas de discriminación.

Dicha falta de cultura puede deberse al miedo a represalias o a perder el trabajo, así como a la falta de seguimiento o puesta en práctica de las legislaciones vigentes, ya que las mismas quedan plasmadas por escrito, y los administradores y funcionarios públicos desconocen la existencia o qué es lo que manifiestan estos decretos o leyes que protegen a las personas de la discriminación. Por otro lado, una parte del sector Transgénero que tienen conciencia de dichas políticas, manifiesta que sus denuncias no son tomadas en serio por las autoridades; que las investigaciones no proceden o que llevan mucho tiempo. Por lo tanto, las pocas personas que realizan sus denuncias, dejan de hacerlo y prefieren callar, la otra parte desconoce los decretos o leyes que los amparan ante la ley (IHRLC, 2012, pp. 19-21).

La situación planteada genera incertidumbre en la vida de las personas Igbti que las conduce a formas de trabajo en la cual se ve amenazada su seguridad y pone en peligro su vida o su salud; como lo es la prostitución, por ejemplo. Del mismo modo, durante el curso del mismo deben decidir si ocultar su orientación sexual o luchar con las ofensas y enemistades por parte de sus compañeros o empleadores.

En este sentido, también los trabajos informales conllevan a salarios muy por debajo de los que conseguirían en un trabajo formal y más esfuerzo físico, ya que son discriminados desde la obtención del empleo por prejuicio visual por parte de los

empleadores, que es una de las mayores dificultades de la comunidad Trans (IHRLC, 2012, pp. 47-50).

Siguiendo la línea de la discriminación que surge en el ámbito laboral, se encuentran los efectos psicológicos que cada persona experimenta ante situaciones de discriminación. En un estudio realizado por Barrientos y Cárdenas (2013, p. 8), sobre homofobia y calidad de vida, encontraron que, las personas homosexuales, lesbianas y bisexuales que han vivido episodios de discriminación, tienen mayor probabilidad a desarrollar desordenes psiquiátricos que las personas heterosexuales. Entre estos se encuentran los siguientes: desordenes del estado de ánimo como la depresión, ataques de pánico, baja autoestima, estrés psicológico y/o emocional, dependencia al alcohol y drogas, incremento de ideación y riesgo suicida, entre otros.

Es importante saber que existe carencia de legislaciones que protejan expresa y exclusivamente los derechos de la diversidad sexual en El Salvador, pero si existen algunas que se toman como referencia en los casos de protección jurídica de la comunidad Igbti. Como es el caso del Decreto Presidencial N° 56, aunque este decreto prohíbe la discriminación en la Administración Pública solamente, quedando vulnerable la población LGBTI en el sector privado; Así como también el Acuerdo Ministerial N° 202, que propone eliminar todo tipo de discriminación en la red pública de servicios de salud del ministerio de salud. También, la Ley del Virus de Inmunodeficiencia Humana [VIH] (IHRLC, 2012, pp. 21-23).

En conclusión, esta situación debe ser estudiada y puesta sobre el ojo público para contribuir a exponer la situación que se vive en El Salvador en términos de las vulneraciones a Derechos Humanos, y así poder garantizar fuentes de empleo digno, una calidad de vida y bienestar psicológico en esta comunidad. Todo esto por medio de niveles de actuación desde reformas legislativas y políticas laborales inclusivas que incluyan responsabilidad administrativa, concientización y sensibilización al sector laboral público como privado y a la sociedad civil en el tema de diversidad sexual y la tolerancia de las diferencias individuales aun cuando no se apegan a la heteronormatividad que predomina en nuestra sociedad (IHRLC, 2012, p. 50).

Por lo tanto, el trabajo de investigación busca dar respuesta a las interrogantes contenidas en el cuadro 1 a continuación.

Cuadro 1. Preguntas Orientadoras De Investigación

- ¿Cuál es la situación de discriminación en el ámbito laboral a la que es sometida la población LGBTI en El Salvador?
- ¿Cuáles son los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que protegen y amparan a la población LGBTI en situaciones donde exista discriminación laboral?
- ¿Cuáles son las políticas laborales inclusivas con la población LGBTI que han sido implementadas en otros países para erradicar el fenómeno de la discriminación laboral?
- ¿Cuáles son los elementos que debería contener una política laboral inclusiva implementada en El Salvador?

Fuente: elaboración propia

1.2 OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar cuál es la situación de discriminación laboral a la que es sometida la población LGBTI en El Salvador.

Objetivos Específicos

- Conocer cuáles son los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que protegen y amparan a la población LGBTI en situaciones donde exista discriminación en el ámbito laboral.
- Enumerar las políticas laborales inclusivas con la población LGBTI que han sido implementadas en otros países para erradicar el fenómeno de la discriminación laboral.
- Identificar los elementos que debería contener una política laboral inclusiva implementada en El Salvador.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación es un aporte para contribuir a que las personas salvadoreñas puedan sensibilizarse y disminuir el estigma hacia la población Igbti. Pretende que el lector pueda observar desde un punto de vista objetivo a las personas de esta población, y no solamente lo negativo, las generalizaciones o etiquetas; sino que también, puedan darse cuenta de las consecuencias negativas que causa la discriminación laboral a las personas, como atropellos a los derechos fundamentales: salud, educación, empleos que no dignifican; todo a causa de la desinformación.

A través de esta monografía se espera, un impacto positivo en el sector laboral, público y privado del país, para que las personas gocen de los mismos derechos como lo establece la ley. El tema de diversidad sexual, sigue siendo tabú para la población salvadoreña, escribir acerca de la diversidad sexual es difícil, no obstante, la población está tomando consciencia que la homosexualidad y sus variantes no deben ser causa de discriminación, al contrario, se debe tomar una actitud tolerante, valorando las semejanzas que los unen como personas salvadoreñas y respetando las diferencias individuales. Aunque la intolerancia y la violencia son problemas sociales que actualmente están haciendo mucho daño a la sociedad, este tipo de investigaciones pretende sensibilizar a la población y concientizarla en la tolerancia y el respeto.

Este anhelado cambio de paradigma, trae al recuerdo otras luchas como la lucha contra la discriminación racial y la lucha contra la discriminación de la mujer, que han servido de ejemplo para otras luchas en pro de los derechos humanos. Por lo tanto, es importante seguir abriendo brechas para la erradicación de la discriminación laboral Igbti con la creación de políticas laborales públicas que no excluyan a ninguna minoría sexual y que sean implementadas de manera eficiente y efectiva. Las luchas en pro de causas justas y exigencia de derechos humanos, deberían ser tomadas muy en cuenta por la sociedad ya que contribuyen a la mejora del bienestar social de la misma. Asimismo, el estudio pretende también generar un insumo en el que se incluyan los elementos para una política laboral como aporte a la sociedad.

1.4 METODOLOGÍA DE LA MONOGRAFÍA

a) Nivel Descriptivo De Investigación

La investigación del problema de discriminación por orientación sexual e identidad de género se realizó a un nivel descriptivo, a manera de retratar la problemática estudiada describiendo fenómenos, situaciones, contextos y sucesos en la población, ya que existen investigaciones, estudios y noticias exploratorias anteriores, que se tomarán como referencia y a partir de ahí se detallará cada uno de los aspectos que engloban a la discriminación laboral de la población Igbti, esperando que pueda abrir brecha para investigaciones futuras, ya sean correlacionales o explicativas del tema (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

De la misma forma, es importante aclarar que no se han correlacionado variables dentro de la investigación o no ha sido la intención del estudio, sino que se pretende describir el problema de la discriminación laboral en la población Igbti por medio de ellas. El conjunto de personas Igbti son un grupo o comunidad muy específica y relativamente marcada, aunque muchas veces no es visible dentro de la sociedad, por lo tanto se pretendió solamente describir las características de la discriminación laboral y los efectos psicológicos más significativos, que pueden ser causados en las personas de dicha población.

Siguiendo el orden, es necesario escoger un diseño para la investigación, por lo tanto se presenta el tipo de diseño que se decidió utilizar en esta ocasión, a continuación.

b) Diseño Documental De Investigación

La investigación realizada es de tipo documental, esto quiere decir que se utilizaron fuentes secundarias solamente, tal como material bibliográfico impreso y/o electrónico, investigaciones, estudios y noticias anteriores para la obtención de todos los datos que se requieran. Además, cabe aclarar que no se realizó trabajo de campo como tal, aunque se realizaron entrevistas informativas y contextuales para guiar la investigación, tampoco se realizaron experimentos por el tipo de investigación que se

escogió y también por el corto tiempo que durará la investigación (Arias, 1999, pp. 20-21).

Asimismo, se presenta el tipo de fuentes utilizadas y como fue la recolección de la información como parte del estudio realizado, esto a continuación.

c) Fuentes Secundarias De Información y Recolección De Datos

En este caso, la investigación se realizó siguiendo la lógica del análisis de documentos y contenido, no en el estricto orden que amerita pero siguiendo esa línea como guía, ya que utilizamos fuentes secundarias de información o bibliográficas para lograr cumplir con los objetivos propuestos, entre ellas se utilizarán libros de contenido científico, libros electrónicos con material científico también, diarios informativos, base de datos, revistas electrónicas, sitios web, entre otros (Arias, 1999, p. 25).

Por lo tanto, en el siguiente apartado se detalla cuál fue el tiempo requerido para realizar el estudio, cómo fue distribuido y organizado, así mismo cuáles fueron los recursos necesarios.

d) Tiempo y Recursos Necesarios

La investigación dio inicio en enero de 2017 y se dio por finalizada en junio del mismo año, es decir que duró alrededor de cinco meses. Con respecto a los recursos necesarios para la investigación tenemos los recursos humanos como los asesores de monografía, recursos materiales como bibliotecas, libros, entre otros, recursos técnicos, como laptops, internet, entre otros y por último, recursos financieros como el pago de viáticos, alimentación, impresión, entre otros.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

La discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro del ámbito laboral puede entenderse de dos formas principales, según manifiesta la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su Informe de Síntesis (2009, p. 9): primero la homofobia que se caracteriza por el miedo y la hostilidad irracional hacia los gay, lesbianas y bisexuales basados en prejuicios. Segundo, la transfobia, caracterizada por el miedo y la aversión irracional hacia las personas trans, ya sean travestis, transgénero o transexuales. Esto incluye personas trans masculinas o femeninas.

Estos tipos de discriminación se materializan en diferentes ámbitos como la familia, la escuela, la universidad, la religión, los grupos sociales, el trabajo, entre otros. En la monografía y en esta fundamentación teórica se hará referencia únicamente a la del ámbito laboral por considerarse un elemento clave para la realización del ser humano. Por lo que es necesario desglosar de manera académica y técnica; además por razones de entendimiento, elementos de relevancia significativa que giran alrededor de la discriminación. Esto no significa que cada uno de los elementos planteados en este documento sigue un orden estricto, sino más bien marcan una línea para que el lector pueda asimilar y procesar la información de una manera ordenada.

Es así, que este capítulo abordará la fundamentación teórica del tema de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, recopilada por medio de documentos especializados dentro de las temáticas relacionadas a la problemática. Para eso se retomarán los siguientes subtemas: un primer marco conceptual y comprensivo, un marco histórico de la comunidad lgbti, enfoque de Derechos Humanos internacionales, marco jurídico en El Salvador, la discriminación de la población lgbti en el sector laboral y políticas públicas hacia la comunidad lgbti.

Luego de revisar la fundamentación teórica, son importantes y necesarios los recursos teóricos para plantear lineamientos de políticas públicas contra la

discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género y poder así, elaborar una propuesta. Todo esto con el fin de explorar la problemática de la discriminación y aclarar los aspectos relevantes que giran en torno a sus características.

A continuación se presentan las temáticas que subyacen tras la discriminación.

2.1 Marco Conceptual en la Temática a Abordar

A continuación se presentan algunos conceptos determinantes para comprender la temática principal de la investigación, que es la discriminación en el ámbito laboral, por lo que el lector debe tener claro el enfoque teórico contenido. Los conceptos siguientes se presentan de general a específicos, iniciando con exclusión, discriminación, y finalizando con terminologías asociadas a orientación sexual e identidad de género.

Es importante aclarar que se pueden encontrar con citas textuales, ya que puede ser complicado y delicado parafrasear definiciones científicas sin alterar su significado original. En compensación, se encontrarán ejemplos en las definiciones para mayor comprensión.

a) Exclusión Social de la población LGBTI

Para el Doctor Daniel Sotelsek (2007), el concepto de exclusión recae en la situación de una pobre o nula participación dentro de la sociedad, en este caso de forma coaccionada por el estigma hacia la población lgbti (p. 121). Sotelsek parte de la idea que la exclusión encuentra su origen dentro de la familia, luego se expande a las demás áreas de la vida y empeora en el trabajo.

Esto incide en el ámbito laboral, puesto que el trabajo, el empleo formal, el desempleo, entre otros, son recursos necesarios para el desarrollo personal y para el ejercicio de los derechos humanos. También el trabajo, forma parte de las privaciones de la exclusión y produce desventaja social con el desempleo, es por ello que deben buscarse los medios para erradicarla.

La población Igbti, en especial la comunidad trans, que está expuesta a la vulnerabilidad y a la marginación, sufre esta desventaja social con la privación de los recursos que necesita para hacerse valer por sí misma y desarrollarse; de forma considerable por el trabajo informal y el desempleo. Por lo cual, el trabajo viene a ser indispensable en esta población, aunado al conocimiento de derechos humanos a los cuales son acreedores.

En la tabla 1, se presentan las áreas o dimensiones que se ven afectadas por el fenómeno de la exclusión.

Tabla 1. Dimensiones afectadas por la exclusión social

Privación económica	Privación social	Privación política
Escasos ingresos en correspondencia con su contexto, empleo inestable, privación a la entrada de recursos.	Disolución de afinidades sociales y familiares, marginación de la comunidad, alteración de los comportamientos sociales, incapacidad de colaboración en actividades sociales, disminución de la salud, etc.	Insuficiencia de poder, incapacidad de participación en las decisiones que aquejan a sus vidas o participación.

Fuente: Elaboración propia en base al documento Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia (Azüero, 2009. p. 157).

Cuando se ha analizado el concepto de exclusión social, es relevante revisar y dar paso a la definición de discriminación, por lo que a continuación se presenta un breve análisis de dicho concepto.

b) Discriminación

En un intento de conceptualizar a la discriminación, desde el punto de vista de la psicología social, los investigadores Prevert, Navarro y Bogalska-Martin (2012), ponen de manifiesto a la discriminación como una conducta negativa, perjudicial para los elementos de un grupo social objeto de estigma y marginación (p. 1).

Es decir que, esta discriminación compete a hechos de prejuicio contra personas individuales o hacia grupos vulnerables, por lo que se puede inferir en que este concepto es bastante general con respecto a su multifactorialidad. Antes se ha analizado a la discriminación en el ámbito laboral, específicamente en la población lgbti, pero no solamente esta población sufre de discriminación, sino también todas aquellas en desventaja social y situaciones vulnerables.

Pero entonces, ¿qué es lo que compone a la discriminación? A continuación se presentan las definiciones de estereotipo, prejuicio y estigma social, para aclarar más acerca de esta problemática.

c) Estereotipo, Prejuicio y Estigma Social

Otro de los conceptos básicos para esta monografía es la línea que siguen los estereotipos, los prejuicios y el estigma social que en conjunto pueden resultar en la discriminación como tal. Estos conceptos suelen percibirse como parecidos y pueden dar lugar a confusión, por lo que se considerará hacer la distinción correspondiente.

El primero de los conceptos que gira alrededor de la discriminación es el de estereotipo. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (2012), alude que los estereotipos son ideas o imágenes que se tienen de un grupo específico para diferenciarlo de otros, dichas ideas no siempre son acertadas y luego son generalizadas (pp. 23-24).

Por ejemplo, un estereotipo de tipo étnico puede ser el llamar chinos a todas las personas de ojos entrecerrados, cuando los japoneses, coreanos, vietnamitas, tailandeses, entre otros más, comparten esa misma característica. Por lo tanto ese estereotipo es fácilmente refutable.

Luego se encuentra los prejuicios, que se define como una tendencia irracional a abrazar conductas negativas hacia personas en particular o grupos sociales, pluralizando de manera engañosa y con dureza (Conapred, 2012, p. 18). Es decir que ya no son solamente ideas o imágenes, sino que se encuentran involucrados sentimientos y/o emociones negativas.

Por ejemplo, un prejuicio de tipo racial puede ser el sentir miedo o enojo hacia las personas del Medio Oriente, manifestando que todos los árabes son violentos, terroristas y considerar peligroso viajar a alguno de sus países, por lo cual debería saberse que no todos son árabes y no todos se comportan así, ni siquiera la mayoría.

Luego llega otro concepto aunado a los dos anteriores, se trata del estigma social, que también forma parte importante de la investigación.

El estigma social es descrito por Goffman (2006, p. 12), como “un atributo de naturaleza especial, que produce en los demás, a modo de efecto, un descrédito amplio; a veces recibe también el nombre de defecto, falla o desventaja”.

Por tanto el estigma social que se convierte en una actitud negativa, alimentada por los estereotipos (ideas e imágenes) y los prejuicios (sentimientos negativos), luego puede aferrarse a una característica física o visible y transformarla en una justificación que probablemente termine en discriminación.

Un ejemplo claro de estigma social es la desventaja con la que pueden ser vistas las personas con discapacidad física, a comparación de las personas sin discapacidad con respecto al entorno. Por lo cual, las personas con discapacidad pueden convertirse en objeto de discriminación en la sociedad.

De este modo, es posible dar paso al siguiente punto en el cuál se ve materializada la discriminación y todo su conjunto.

d) Orientación Sexual e Identidad de Género

Al hablar de la población Igbti es importante hacer distinción de dos grupos significativos; por un lado se encuentra la Orientación Sexual que Mujika y Ureta (2007, p. 1), la definen como la expresión emotiva y sexual que los humanos sentimos por otras personas.

De manera que, la orientación sexual no es exclusiva de la comunidad lgbti, al contrario, es algo que está adherido a los seres humanos; por lo tanto la homosexualidad es una de las diferentes orientaciones sexuales, al igual que la heterosexualidad que norma a la sociedad, entre otras.

Por el otro lado se encuentra la Identidad de Género, en la cual se encuentran las personas Transexuales, Transgénero e Intersexuales. La identidad de género se define como “la sensación interna de identificación o falta de identificación que una persona tiene en relación a su sexo biológico” (Mujika y Ureta, 2007, p. 11).

En resumen, la orientación sexual define hacia qué sexo (femenino, masculino, ambos) se siente atraída sexualmente una persona, mientras que la identidad de género define con qué sexo o género se identifica como persona. Estos dos conceptos serán observados y mencionados a lo largo de la investigación.

Por lo cual se da paso al siguiente concepto, que también está enlazado a la orientación sexual y a la identidad de género pero que no debe confundirse.

e) Intersexualidad

La intersexualidad por su parte se refiere a las personas en las cuales sus órganos genitales o sexuales externos pueden variar con respecto a la normativa social, es decir que puede existir una combinación de genitales femeninos y masculinos en diferentes grados y esto puede ser notorio a la hora del nacimiento (Cabral y Benzur, 2005, p. 284).

Esto es lo que antes era llamado hermafroditismo, pero la ciencia médica lo ha actualizado y vuelto a nombrar como intersexualidad, un término más neutral. Los genitales de la persona intersexual pueden ser ambiguos a la hora del nacimiento combinando características femeninas como masculinas, y es decisión del médico o de los padres asignar una identidad sexual.

En el siguiente apartado, se definirán aquellos comportamientos aversivos hacia la orientación sexual y la identidad de género.

f) Homofobia, Transfobia y Bifobia

Las personas homosexuales, bisexuales y transexuales, como se ha explicado antes, son grupos vulnerables ante la sociedad por ser conceptos “desconocidos” y que provocan asombro, desconfianza y miedo en las personas.

En efecto, la homofobia para Muñoz et al (2012), es determinada como la hostilidad obsesiva hacia las personas homosexuales, esto incluye conductas sociales en su mayoría negativas en las cuales se implantan condenas para las personas con orientación homosexual (p. 65).

Este miedo irracional a la homosexualidad es generalizado hasta la bisexualidad y los sectores Trans (Transgénero, Transexuales e Intersexuales), por lo que estos dos últimos se definen como bifobia y transfobia. Por razones de simplicidad en la investigación se utilizará el término homofobia, a excepción de especificaciones.

La noción social de la homosexualidad vista como sexualidad enferma o degenerada, también puede terminar en violencia, intolerancia y discriminación de la población lgbti. Esto por el desconocimiento de los conceptos o definiciones acerca de esta comunidad, es por ello necesaria la psicoeducación acerca de estos términos en las personas.

El siguiente numeral da una breve explicación acerca de las normas que implícitamente son impuestas en la sociedad, especialmente referidas a la sexualidad o al género, conocido como heteronormatividad o heterosexismo.

g) Heteronormatividad

Otro aspecto orientado a la discriminación es la denominada heteronormatividad que según el mismo Muñoz, et al (2012, p. 65), hace referencia a la existencia de una normativa tradicional en relación a la sexualidad y sus intervenciones sociales dentro de la sociedad. Esta misma sociedad infiere la existencia de dos posibles formas de expresión sexual e identidad de género solamente: la masculina y la femenina es decir, hombre o mujer.

Sin embargo, este concepto puede ponerse en duda cuando se estudian los antecedentes históricos de la sociedad y se analizan las cuestiones relativas a la expresión sexual e identidad de género como se viene haciendo desde la antigüedad.

De tal manera que en el siguiente apartado, se conocerán las cuestiones relativas a la población lgbti, especialmente sus antecedentes históricos.

2.2 Comunidad LGBTI a través de la historia

Para designar al conjunto de personas dentro de la población identificadas como Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transexuales o Transgénero, Intersexuales, entre otros, se utilizan normalmente las iniciales lgbti (Lambda Legal, 2013, p. 1). El orden, omisión o adición de letras puede cambiar según la conveniencia o exigencia de cada grupo, y también del país.

Dentro del conjunto de iniciales más conocidas se encuentran: lgb, lgbti, glbt y lgbtttiq, siendo la última de las más completas, usada frecuentemente en México, incluyendo a cada uno de los subgrupos de la comunidad. Entre estos grupos se encuentran desglosados los subgrupos de la comunidad trans (travesti, transgénero y transexual) y también el movimiento queer. Para esta investigación se utilizarán las iniciales lgbti.

La diversidad sexual es también otra forma de nombrar a la población lgbti. Este término pone en duda la idea de que existe solamente una manera de practicar la sexualidad y pone de manifiesto las diferentes formas de expresarla. Por lo cual la diversidad sexual engloba dentro de su definición a la práctica sexual, orientación sexual y la identidad de género, conceptos ya revisados en el apartado anterior (Conapred, 2012, p. 13).

Por lo tanto, en la investigación habrá de referirse a la población lesbiana, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero e intersexual como: población o comunidad lgbti, la diversidad sexual, la población diversa, entre otros. También es posible que en algunas partes haya referencias a poblaciones específicas, por lo

tanto, se puede mencionar a la comunidad lesbiana, a la comunidad de hombres gay, la comunidad trans, entre otros.

A continuación, se da a conocer como se ha visto la homosexualidad a través de las diferentes culturas y así el lector pueda comprender un poco a la población Igbti.

2.2.1 Antecedentes Históricos

Conocer la problemática actual de la población Igbti es muy necesario, pero para llegar a eso es importante conocer los orígenes de dicha población. Esto por medio de la revisión de los hechos históricos más relevantes acerca de la homosexualidad (concepto relativamente nuevo) en la antigüedad, desde las diferentes culturas. Dos de las culturas que son de carácter estricto conocer son las culturas griega y romana, que se detallan a continuación.

a) Antigua Grecia y Roma

En la clase aristócrata griega, era costumbre que un adulto se relacionara románticamente con un adolescente o un niño y le convirtiera en un hombre legal y socialmente, transmitiéndole todo el conocimiento que pudiera a modo de discipulado. Esta relación debía ser terminada cuando el adolescente se hacía adulto, ya que las relaciones homosexuales entre adultos eran muy mal vistas por los griegos (Ferroul, 2011, p. 1).

En cambio para los romanos, la homosexualidad entre adultos era más habitual, claramente no tan explícita, pero gozaba de una aceptación social normalizada aunque muy discreta. El término “homosexualidad u homosexual” no era utilizado en la época para este tipo de relaciones, pero se usará por motivos de comprensión en esta sección.

Las relaciones homosexuales entre adultos no eran motivo de escándalo para los romanos contemporáneos si su práctica seguía la normativa que dictaba la ley social, en cambio sí difería con las costumbres significaba la estigmatización en la sociedad de la persona. Era sabido para los romanos que, los hombres debían adoptar obligatoriamente la conducta activa en las relaciones sexuales, es decir que

no podían ser penetrados ya que perdían su masculinidad. La actitud pasiva estaba reservada forzosamente para los esclavos, ya que no gozaban de protección jurídica. También era condenable dentro de la sociedad romana la relación sexual con menores de edad (Ramos, 2012, p. 1).

En conclusión, se puede observar la fuerte influencia de los griegos y de la sociedad romana con respecto a la homosexualidad y el legado innegable que dejaron en la cultura occidental.

Asimismo, es importante conocer la actitud de los habitantes de las américas hacia la homosexualidad en la época precolombina, por lo que se presenta a continuación.

b) Época de la América Precolombina

Antes de la llegada de los españoles al continente americano, otras eran las costumbres que se practicaban en cada región, diferentes a las practicadas actualmente. Los conquistadores documentaron muchas de estas costumbres.

Los mayas por ejemplo, conocían la existencia de diferentes orientaciones sexuales hasta el punto de practicar rituales sagrados que contenían relaciones homosexuales. Esto no significa que la homosexualidad estaba bien vista y aceptada, ya que habían leyes mayas que la condenaban (Villalobos, 2014, p. 1). La civilización maya se extendía por todo el sur de México, Guatemala, parte de El Salvador y Honduras.

Dentro de la cultura azteca, que se cree era poco tolerante a la homosexualidad, existe un aspecto diferente al de los mayas, dentro de su religión existía una deidad llamado Xochipilli que era considerado el patrón de los homosexuales y de los servidores sexuales masculinos (Villalobos, 2014, p. 1). Esto hace pensar que los aztecas asociaban a la homosexualidad con la prostitución y eso conllevaba a un estigma social. Al igual que estas culturas, seguían la misma línea de pensamiento las tribus zapotecas, el imperio inca, las regiones de Centroamérica y el Caribe, y también Suramérica.

También en Norteamérica, existen referencias que documentan que la mayoría de las tribus norteamericanas compartían la creencia en la existencia de cinco sexos entre sus habitantes. Dentro de esto se encontraba una tradición peculiar, las personas “Dos Espíritus”. Esta tradición consistía en la creencia que dentro de estas personas residían dos espíritus en armonía, uno masculino y otro femenino, y estos podían manifestarse alternando sus características simultáneamente. Por lo tanto, una persona podía nacer mujer, hombre, dos espíritus-femenino, dos espíritus-masculino y transexual (Brayboy, 2016, p. 1). Los nativos norteamericanos creían que le mostraban profundo respeto a la naturaleza con estas tradiciones, por lo cual trataban de conservarlas.

Luego de conocer las antiguas costumbres en América, es preciso conocer que fue lo que llevó a la persecución de las personas homosexuales en la época medieval por parte de la Iglesia con la afamada Santa Inquisición. Por lo que, el tema es abordado en la siguiente parte.

c) Inquisición Medieval en Europa

El Tribunal del Santo Oficio de la Inquisición, conocido como la Santa Inquisición fue instituido en 1478 por la monarquía católica con el apoyo de las autoridades eclesiásticas. El interés primordial de este organismo fue conservar la moral católica. Pero es en 1497 cuando la sodomía (relaciones entre personas del mismo sexo), es considerada un delito sexual, pecado mortal y según el Derecho Canónico pecado “contra naturam”. La condena para este delito sexual de sodomía era la pena capital en la hoguera (Villalobos, 2013, p. 1).

Fue aproximadamente veinte años después de la creación de la Santa Inquisición, cuando entra en su listado de delitos o pecados las prácticas homosexuales. Siempre en Europa, es de importancia conocer la situación de discriminación, violación de derechos y muerte que vivieron las personas homosexuales durante el Holocausto en Alemania con el ascenso de Hitler al poder. Que es descrito en el próximo apartado.

d) Persecución Nazi en Alemania

Durante la Segunda Guerra Mundial no solamente fueron los judíos los que sufrieron por causa de Hitler en el Holocausto, también lo sufrieron otros grupos vulnerables, entre ellos la población homosexual de Alemania.

Según el autor Gutman (1990, p. 1), en la Enciclopedia del Holocausto, la persecución por parte de los nazis a los homosexuales comenzó cuando tomaron el poder de Alemania en 1933. Esta cacería hacia los homosexuales consistía en la desarticulación de las organizaciones gay (que ya estaban popularizadas) y el encierro de los homosexuales en los campos de concentración, donde eran obligados al trabajo forzado, mutilación y la muerte.

Así, entre 1933 y 1945 fueron arrestados 100 mil hombres aproximadamente, aparentemente homosexuales. Entre estos, 50 mil fueron condenados y puestos en prisiones comunes, mientras que aproximadamente 15 mil hombres fueron recluidos en campos de concentración. A los homosexuales se les ponía un distintivo muy peculiar en la ropa, un triángulo rosa (Gutman, 1990, p. 1).

De este modo, para concluir con el apartado histórico se presenta un breve relato de los orígenes de la población lgbti en El Salvador, a continuación.

e) La comunidad lgbti en El Salvador

Luego de varios dictadores y de una guerra civil de doce años de duración y que terminó en 1992 con los Acuerdos de Paz, comenzó a visibilizarse la población homosexual de El Salvador luego de ocultarse tras las fuertes represalias que existían en su contra. En el periodo postguerra comienzan a instaurarse las primeras organizaciones de corte homosexual para exigir sus derechos. Por lo que se origina la Organización de Derechos Humanos “Entre Amigos” y que de hecho, fue la encargada de realizar la primera marcha del “orgullo gay” en San Salvador en 1997. Esta primera marcha fue realizada en memoria de la masacre de travestis del año de 1984 que coincidía con la fecha internacional de reivindicación de los derechos humanos lgbti en el mes de junio (Gómez, 2015, p. 57).

Durante los años 1997 y 2009 la marcha fue realizada por la organización “Entre Amigos”, en ese último año se presentó una propuesta de reforma constitucional que pretendía cerrar la posibilidad definitiva del acceso al matrimonio a las personas del mismo sexo en la legislación salvadoreña. Por lo que las organizaciones Igbti existentes se unificaron y crearon la Alianza por la Diversidad Sexual, y así oponerse a dichas reformas por medio de una Marcha que ya no sería del orgullo gay, sino que pasó a llamarse Marcha por la Diversidad Sexual. Luego de eso, en 2010 se crea el Comité 28 de Junio que también está conformado por representantes de las distintas comunidades Igbti y desde entonces han sido los encargados de organizar la Marcha de la Diversidad Sexual. Siempre en el 2010 se promulga el Decreto Ejecutivo N° 56 por el Presidente de la República Mauricio Funes y se crea la Dirección de Diversidad Sexual como parte de la Secretaría de Inclusión Social (Gómez, 2015, pp. 58-60).

Luego de la revisión del marco histórico de la comunidad Igbti, se procede a ser un análisis con respecto a los derechos humanos.

2.3 Enfoque de Derechos Humanos

Uno de los objetivos más significativos para la población Igbti es el pleno goce de Derechos Humanos sin distinción alguna para nadie. La búsqueda y exigencia de estos derechos humanos se ha vuelto una lucha que se ha de realizar a paso lento por los distintos obstáculos que implica como el estigma y la discriminación por parte de la sociedad y que es reflejada por el Estado. Pero entonces ¿qué son los derechos humanos? Para contestar esta pregunta se hará revisión del concepto de derechos humanos de la ONU.

Para la ONU, a través del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017, p. 1), estos últimos no tienen diferenciación alguna de nacionalidad, lugar de procedencia, sexo, origen étnico, color, religión, idioma o cualquier otra circunstancia, ya que son derechos inseparables de las personas.

Por lo que todas las personas de la sociedad, por el hecho de ser ciudadanos, tienen derechos, obligaciones, deben ser protegidas por el Estado y gozar de una

vida libre de discriminación. Por esto, debe de existir ese compromiso permanente en el Estado a salvaguardar los derechos de todos sus habitantes y evitar toda acción que fomente la discriminación, incluida la discriminación por orientación sexual e identidad de género, especialmente en el ámbito laboral.

Estos derechos humanos no siempre son reconocidos, por lo tanto deben ser respetados diseñando distintas legislaciones que sean implementadas a través de políticas públicas que contribuyan a su amparo y protección legal.

En la siguiente sección se abordarán de manera más amplia otros recursos existentes en materia de legislación internacional y derechos humanos.

2.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, por sus siglas DUDH, señala un antes y un después en la historia de la humanidad, con respecto a la violación de los derechos humanos de las personas alrededor del mundo. Sin embargo, siendo la base para la organización y reconocimiento de los derechos humanos en los Estados del mundo, la DUDH es respetada a conveniencia propia de muchos países. ¿Cómo fue entonces que se creó la DUDH?

La ONU (2017, p.1), manifiesta que el proyecto de la Declaración fue propuesto en el mes de septiembre de 1948, en la cual participaron más de 50 Estados. El proyecto fue aprobado finalmente el 10 de diciembre del mismo año en su Asamblea General reunida en París. Como parte relevante, en esa misma Asamblea ocho naciones se abstuvieron de votar, pero ninguno votó en contra. La DUDH, marcó una pauta en la historia de los países del mundo para evitar que vuelvan a ocurrir sucesos como los de la Segunda Guerra Mundial y el holocausto, situaciones que dieron paso a iniciar el proyecto de la Declaración.

Cabe destacar que poco tiempo antes había sido creada la ONU con el respaldo de los países y con el mismo propósito que es, proteger a la población mundial de guerras futuras que afectan a todos.

¿Pero qué factores están englobados dentro de la DUDH? Para la ACNUDH (2017, p.1), los derechos humanos deben ser universales e irrenunciables, interdependientes y completos, igualitarios y no discriminatorios, deben contener derechos y obligaciones. En conclusión, los Estados tienen el compromiso de proteger los derechos humanos y de realizarlos.

En el siguiente apartado se encuentra contenido el significado que tienen los derechos humanos para la población diversa y qué es lo que implica la violación de los mismos.

2.3.2 Derechos Humanos LGBTI

Como se ha mencionado anteriormente la población lgbti, especialmente la salvadoreña, está aún en una situación de invisibilidad y violación de derechos humanos, por lo que la lucha por la adquisición de estos derechos es constante. Es importante el reconocimiento de estos derechos para hacer de la sociedad salvadoreña una sociedad justa y equitativa para con todas las minorías sociales.

Como manifiesta Richard (s.f., p. 1), el respeto por los derechos humanos de la población lgbti aún no es una tendencia universal. El ser una persona homosexual en muchas naciones aun es ilegal y las condenas van desde prisión hasta la pena de muerte. En otros, la sola exigencia de los derechos humanos y libertades primordiales por parte de la población lgbti, enfrenta opresión, abuso, aislamiento o destierro.

Aunque en El Salvador el pertenecer a la población lgbti no es ilegal, las personas se enfrentan con las consecuencias discriminatorias que subyacen al pertenecer a dicha población. Las instituciones que han sido fundadas en el país para luchar por los derechos lgbti y poner fin a la violación de derechos humanos dando protección a los miembros que a ellas acuden, están en constante invisibilización o persecución. Tal es el caso de “Entre Amigos”, “Comcavis trans”, “Esmules”, entre muchas otras más.

Un paso positivo para el reconocimiento de derechos y contrarrestar la discriminación fue que, en el año 2010 bajo el mandato del ex Presidente de la República Mauricio Funes Cartagena, se crea el Decreto Presidencial N° 56 (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2010). Conjuntamente al decreto, se crea en la Secretaría de Inclusión Social, la Dirección de Diversidad Sexual que atiende denuncias relacionadas a la discriminación de la población Igbti. Esto marca un comienzo al reconocimiento de los derechos Igbti en El Salvador.

En el siguiente apartado se detalla el marco jurídico internacional más significativo, siguiendo la base de las consideraciones anteriores.

2.3.3 Marco Jurídico Internacional en Pro de Derechos LGBTI

El Consultor Modesto Mendizábal (2012) indica que, en el afán de reconocer y expresar su compromiso como país democrático por medio de tratados internacionales, el Estado Salvadoreño se basa en condiciones jurídicas que brindan igualdad de oportunidades para todas las personas salvadoreñas, incluida la población Igbti (p. 1).

Es decir que, en muchas ocasiones se han firmado tratados internacionales ante la vista pública de muchos otros Estados, estos tratados incluyentes o no incluyentes apoyados por el Estado Salvadoreño, deberían tener un seguimiento digno y perseguir el avance de derechos humanos o bienes estatales, si bien esto parece ser insuficiente para el quehacer de la población Igbti y su lucha en pro de los derechos humanos, cabe admirar la iniciativa de no excluir en la agenda nacional salvadoreña a esta población.

Por lo tanto, en este apartado se presentan algunos de esos tratados internacionales en materia de legislación y derechos humanos, que si bien algunos no son exclusivamente para la comunidad sexual diversa, sí que es incluida. Entre estos está la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mencionada anteriormente, los principios de Yogyakarta, y también la Carta de derechos fundamentales de Unión Europea. Estos se presentan a continuación.

i. Declaración Universal de los Derechos Humanos

En este apartado se vuelve a hacer mención de la Declaración como un instrumento internacional que vela por los Derechos Humanos de todas y todos sin discriminación alguna, aunque no se menciona de manera explícita que estos derechos incluyen a la población Igbti, tampoco la excluyen por lo que su importancia atañe a esta investigación.

Anteriormente, se abordaron algunas cuestiones relacionadas a la DUDH, tales como los argumentos históricos, entre otros, y para no ser repetitivos, en esta ocasión mostramos solamente un resumen del contenido del documento, esto incluye artículos que pueden ser utilizados en cuestión de la problemática abordada.

A continuación se presenta una tabla con los artículos de la DUDH más significativos que pueden servir como defensa ante las acciones discriminatorias por orientación sexual o identidad de género dentro del ámbito laboral.

Tabla 2. Artículos de la DUDH, relacionados implícitamente a la población Igbti

N° art.	Derecho
1	Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
2	Toda persona tiene los derechos y libertades promulgados en esta Declaración, sin diferenciación alguna de raza, color, sexo, lengua, creencias religiosas, opinión política, condición económica o cualquier otra circunstancia.
7	A igual garantía contra todo tipo de discriminación que quebrante esta Declaración.
21	A ser participe del gobierno de su nación, al acceso en contextos igualitarios a los cargos públicos y al voto.
22	A la seguridad social, a la complacencia de los derechos económicos, sociales y culturales, imprescindibles a su dignidad y libre desarrollo de su personalidad.
23	Al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a circunstancias equitativas y placenteras de trabajo y a la protección contra el desempleo. Tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
25	A un nivel de vida apropiado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, los servicios sociales y seguros necesarios.

Fuente: Elaboración propia en base al documento de la DUDH (1948, pp. 1-9).

En el siguiente punto se encuentran un resumen del documento titulado Principios de Yogyakarta, un instrumento jurídico creado en base a los derechos de la DUDH, pero enfocado de lleno y exclusivamente a la población sexual diversa, es decir a aquellas personas con orientación sexual e identidad de género diferente a la heteronormativa.

ii. Principios de Yogyakarta: sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

En el mismo sentido, Pulgarín (2011, p. 239) presenta que, ante la situación actual en la que en muchos países, se promueven leyes en contra de la homosexualidad, como varios del continente africano, en el Medio Oriente, entre otros, dicha población está siendo tratada y perseguida como criminales, y son los gobiernos los que promueven dichas acciones. Por lo cual varios ex funcionarios de la ONU y otras personas se reunieron para analizar instrumentos internacionales de derechos humanos y adaptar estos derechos específicamente para la población Igbti.

Resulta oportuno mencionar que, aunque el documento de los Principios de Yogyakarta ha sido presentado, validado y promovido por la ONU, no ha sido recibido del todo bien por las naciones del mundo, sobre todo por aquellas en las que todavía existen leyes discriminatorias y represoras hacia la población Igbti.

Fue así como en el 2007 se creó el documento “Principios de Yogyakarta” en referencia a la ciudad en la India donde se reunieron. Luego dicho documento fue presentado ante la ONU y se pretende que en el futuro, llegue a ser un documento vinculante para todos los Estados del Mundo y así combatir la violación de derechos humanos que aun afecta a la población Igbti (Pulgarín, 2011, p. 240).

Por tanto se presenta una tabla donde están enunciados algunos derechos acordados en los “Principios de Yogyakarta”.

Tabla 3. Enunciados de los Principios de Yogyakarta (2007)

N°	Principio	N°	Principio
1	El derecho al disfrute universal de los derechos humanos.	16	El derecho a la educación.
2	Los derechos a la igualdad y a la no discriminación.	17	El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud.
3	El derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica.	19	El derecho a la libertad de opinión y de expresión.
4	El derecho a la vida.	20	El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
5	El derecho a la seguridad personal.	21	El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
6	El derecho a la privacidad.	24	El derecho a formar una familia.
9	El derecho de toda persona privada de libertad a ser tratada humanamente.	25	El derecho a participar en la vida pública.
10	El derecho de toda persona a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.	26	El derecho a participar en la vida cultural.
12	El derecho al trabajo.	27	El derecho a promover los derechos humanos.
13	El derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social.	29	Responsabilidad.
14	El derecho a un nivel de vida adecuado.		Recomendaciones adicionales.

Fuente: Elaboración propia basada en el documento “Principios de Yogyakarta” (2007, pp. 10-36).

En este mismo orden y dirección, se encuentra la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea presentada a continuación.

iii. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Como puede observarse, este documento es muy parecido al documento de la DUDH y al de los Principios de Yogyakarta, y no es vinculante para los Estados Europeos, por lo que queda a discreción de cada uno adoptarlo. Resulta oportuno volver a mencionar que dicho documento tampoco explicita derechos hacia la población Igbti, sin embargo si se encuentra incluida de una manera más clara que en otros, haciendo alusión a la no discriminación sobre todo en el ámbito laboral. El documento brevemente resumido se presenta en breve.

A continuación se presenta la tabla resumen de dicho documentos, en el que se da un vistazo por cada uno de los artículos y derechos ahí contenidos.

Tabla 4. Enunciados de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE

Capítulo	Nº Art.	Derecho
I Dignidad	1-5	Dignidad humana. Derecho a la vida. Derecho a la integridad de la persona. Prohibición de las torturas y de las penas o los tratos inhumanos y degradantes. Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.
II Libertades	6-19	Derecho a la libertad y a la seguridad. Respeto de la vida privada y familiar. Protección de datos de carácter personal. Derecho a contraer matrimonio y a fundar una familia. Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. De expresión y de información. De reunión y de asociación. De las artes y de las ciencias. Derecho a la educación. Libertad profesional y derecho a trabajar. Libertad de empresa. Derecho a la propiedad. Derecho de asilo. Protección en caso de devolución, expulsión y extradición.
III Igualdad	20-26	Igualdad ante la ley. No discriminación. Diversidad cultural, religiosa y lingüística. Igualdad entre hombres y mujeres. Derechos del menor. Derechos de las personas mayores. Integración de las personas discapacitadas.
IV Solidaridad	27-38	Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa. Derecho de negociación y de acción colectiva. Derecho de acceso a los servicios de colocación. Protección en caso de despido injustificado. Condiciones de trabajo justas y equitativas. Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo. Vida familiar y vida profesional. Seguridad social y ayuda social. Protección de la salud. Acceso a los servicios de interés económico general. Protección del medio ambiente. Protección de los consumidores.
V Ciudadanía	39-46	Derecho a ser elector y elegible en las elecciones al Parlamento Europeo. Derecho a ser elector y elegible en las elecciones municipales. Derecho a una buena administración. Derecho de acceso a los documentos. El defensor del pueblo. Derecho de petición. Libertad de circulación y de residencia. Protección diplomática y consular.
VI Justicia	47-50	Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial. Presunción de inocencia y derechos de la defensa. Principios de legalidad y de proporcionalidad de los delitos y las penas. Derecho a no ser acusado o condenado penalmente dos veces por el mismo delito.
VII disposiciones Generales	51-54	Ámbito de aplicación. Alcance de los derechos garantizados. Nivel de protección. Prohibición del abuso del derecho.

Fuente: Elaboración propia en base al documento de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Parlamento Europeo, 2000, pp. 9-22).

En el orden de las ideas anteriores, se encuentran también algunos instrumentos vinculantes de carácter internacional en los cuáles El Salvador se ha suscrito, que prohíben todo tipo de discriminación (Ochoa y López, 2015, p. 41). Entre ellos están:

- **Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969)**
- **Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, adoptado en 1988 y ratificado en 2003).**
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Y**
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ambos llamados Pactos de Nueva York, adoptados en 1966 y entrados en vigor en 1976).**

En relación con esto último, se presenta a continuación la situación jurídica nacional con respecto a los derechos que amparan a la población lgbti en El Salvador.

2.4 Situación Jurídica de Derechos LGBTI en El Salvador

Es evidente que en El Salvador, la situación jurídica con respecto a la protección de los derechos humanos de la población lgbti se torna insuficiente, como se ha hecho mención anteriormente, pero esto no debe servir de justificación para que la sociedad o el Estado pueda discriminar o invisibilizar a las personas lgbti.

En efecto, en este apartado se presentan algunos instrumentos nacionales que deben funcionar para combatir la discriminación lgbti, principalmente en el ámbito laboral. De igual forma, se presentan instrumentos en los cuáles no se menciona o prohíbe explícitamente la discriminación hacia las personas lgbti, pero tampoco la fomenta, por lo que se puede usar de referencia en contra de la discriminación.

a) Decreto Ejecutivo N° 56: “Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual” (2010).

Este documento resulta ser de los únicos que mencionan a la discriminación por orientación sexual y de identidad de género en materia de legislación salvadoreña. Surgió al poco tiempo de la creación de la Dirección de Diversidad Sexual por parte de la Secretaría de Inclusión Social del Estado Salvadoreño en el 2010, por lo que corresponde a un avance en materia de derechos humanos inclusivos.

El contenido de algunos de sus artículos se presenta en el cuadro 2, a continuación.

Cuadro 2. Artículos del Decreto Ejecutivo N°56

- Se prohíbe en la administración y actividad pública todo tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Se prohíbe la promoción de actos o prácticas, directas o indirectas, que inciten a la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.
- Promover una cultura de respeto y tolerancia dentro de la administración pública con respecto a la orientación sexual e identidad de género. Entre otros.

Fuente: Elaboración propia en base al Decreto Presidencial N° 56 (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010, pp. 4-8).

Cabe agregar que este Decreto solamente aplica para la Administración Pública, quedando a discreción del sector privado, acatar o no las prohibiciones descritas. Desde luego, esto deja desprotegida a esa parte del sector laboral privado de la población Igbti.

En el mismo sentido, se encuentra otro instrumento firmado por el Ministerio de Salud de El Salvador, este se presenta a continuación.

b) Acuerdo N° 202. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (2009).

Este documento sigue un formato parecido al Decreto Ejecutivo N° 56, es decir, prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género en los establecimientos de salud pública, por sus administradores.

Por lo consiguiente, se presenta un cuadro resumen del contenido de dicho acuerdo, el cual habla de las prohibiciones.

Cuadro 3. Artículos del acuerdo N° 202 del Ministerio de Salud de El Salvador

- Eliminar cualquier tipo de discriminación por orientación sexual en los lugares de salud pública como clínicas, hospitales, unidades de salud, casas de salud y oficinas administrativas del MINSAL.
- Erradicar la práctica discriminatoria por parte del personal de salud de clínicas, hospitales, unidades de salud, casas de salud y oficinas administrativas del MINSAL.
- Informar a las autoridades competentes acerca de las acciones que se están promoviendo en contra de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Entre otros.

Fuente: Diseño propio en base al Acuerdo Ministerial N° 202 (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2009, pp. 40-41).

De igual forma que en el decreto anterior, este acuerdo es obligatorio solamente para los establecimientos y personal de salud del MINSAL, por lo que se queda corto ya que el sector privado vuelve a quedar fuera de dichas disposiciones. Por otro lado, aunque el Acuerdo está en vigencia, no se ha promovido de la mejor manera, por lo que muchos servidores públicos aún desconocen de dicho acuerdo.

Por lo tanto, se presenta el último punto del apartado referido a aquellos instrumentos jurídicos nacionales en los cuales, a pesar que no se especifica la discriminación hacia la población lgbti, son de utilidad para procesos de ley.

c) Instrumentos Jurídicos y/o Normativos Nacionales de Interés.

Existe una lista de instrumentos de legislación nacional en los cuales, cabe aclarar que no se encuentra estipulado el término de discriminación por orientación sexual e identidad de género explícitamente, sin embargo, estos documentos contienen artículos o incisos los cuales puede servir de referencia en el marco de protección de derechos humanos hacia la población lgbti.

Dichos instrumentos jurídicos se presentan en el cuadro 4, a continuación.

Cuadro 4. Lista de instrumentos jurídicos nacionales

- Constitución de la República
- Código de Familia, Civil, Penal, De Trabajo y De Salud.
- Ley del Nombre de la Persona Natural
- Ley General de Educación
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)
- Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). Entre otras.

Fuente: Elaboración propia en base a Mendizábal (2012, pp. 5-6).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se da el paso al apartado que mostrará como la discriminación contra las personas lgbti se manifiesta en los trabajos, así como también algunas de sus características más comunes.

2.5 La Discriminación Contra las Personas LGBTI en el Sector Laboral

A la vez que las personas lgbti luchan con la exclusión y marginación en diferentes ámbitos de su vida, deben lidiar con actitudes discriminativas en sus trabajos, esto puede verse obstaculizado desde el acceso al mismo, el curso que

sigue el empleo si lo obtiene, un clima laboral desagradable y negación de oportunidades con respecto a servicios o beneficios que la organización pueda brindar (Carcedo, Chaves, Lexartza, y Sánchez, 2016, p.1). Por lo que estos tópicos o elementos en los cuales se manifiesta la discriminación de las personas lgbti, pueden detallarse a continuación, de una manera breve con el propósito de una mejor comprensión.

2.5.1 Acceso al empleo

Cómo se ha explicado en los apartados anteriores, el tema laboral es de importancia para el desarrollo de la personalidad de los seres humanos, influye de manera directa en su desarrollo económico; en efecto, cuando la obtención del trabajo se obstaculiza se deja vulnerable este desarrollo personal

La reportera Francisca Domínguez (2016, p. 1), manifiesta que un estudio nacional con respecto a la diversidad sexual en el trabajo, realizado en Chile expone que el 50% de las personas lgbti que acuden a buscar empleo formal se encuentran con más dificultades que las personas heterosexuales a la hora de ello. Uno de los obstáculos que manifiesta son los prejuicios de la primera impresión, también los tratos humillantes y las burlas forman parte de las estadísticas.

Es evidente entonces, que la población Trans en general queda aún más expuesta a estos tratos que los sectores homosexuales y bisexuales, ya que estos últimos pueden cambiar o esconder su personalidad y comportamiento para que “no se note” su condición. En cambio, la población Trans no puede cambiar su aspecto físico y el sector empresarial ante esto recurre a la no contratación de las mismas.

La situación de discriminación en El Salvador no difiere mucho de la de otros países, la asociación Comcavis Trans (2013, p. 7), en su informe ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, pone de manifiesto que en este país más del 80% de la población Trans realiza o ha realizado una vez en su vida la prostitución. Esto por causa de la falta de oportunidades laborales a las que tienen acceso como población Trans; de igual manera, ese mismo informe muestra que más del 40%

sobrevive con ingresos económicos menores a los \$180 dólares al mes, es decir, alrededor de la mitad del salario mínimo nacional, que ronda los \$300 dólares al mes.

2.5.2 Visibilidad lgbti en el trabajo

Con referencia a lo anterior, el periodista Pablo Cádiz (2016, p. 1), manifiesta que la visibilidad de la orientación sexual o de género conlleva desventajas, no solamente en el acceso al trabajo sino que en el transcurso del mismo. En el estudio citado, un porcentaje alto de las personas lgbti en Chile (80%), decide mantener su orientación sexual oculta de sus jefes o compañeros de trabajo porque consideran que, aunque es un lugar para desarrollarse como personas integrales e incrementar su economía personal, aun siente incomodidad al abordar un tema privado e íntimo como este. Para las personas Trans sucede otro fenómeno, los documentos que se requieren para la obtención del empleo como la identificación personal, entre otros, generalmente no coinciden con su apariencia física, por lo que optan por no presentarse al sector empresarial formal para evitar esas dificultades.

De igual manera, el exhibir su orientación sexual puede poner en riesgo su puesto de trabajo, su seguridad social y personal, y las relaciones con los colegas, por lo que las personas lgbti deciden mantener oculta sus preferencias sexuales. Esto se complica aún más para el sector Trans, ya que la dificultad para ocultar su aspecto físico es más grande que para alguien de orientación homosexual, bisexual o lesbiana. Si bien es cierto esconder su apariencia física o cambiar sus comportamientos podría mejorar su situación laboral momentáneamente, esto no justifica el efecto que puedan tener estas acciones a nivel emocional o psicológico en las personas; aun así, esta población debe afrontar las secuelas derivadas a esto obligadas ante precaria situación económica.

De la misma manera en El Salvador, según Comcavis Trans (2013, p. 7), las organizaciones empleadoras públicas o privadas, ya sean patronos o personal de recursos humanos, ponen obstáculos a las personas Trans en la obtención y duración en el empleo, a raíz de su expresión de género desaprobada por la sociedad y manifestada por la misma población Trans. Además, existe un porcentaje bajo de personas Trans con estudios superiores finalizados pero sin la posibilidad de

ejercer su profesión, por razón de los impedimentos con los que se encuentran cuando acuden a las organizaciones en busca de empleos formales.

Esto anterior sin mencionar las situaciones de abuso o explotación a las que son sometidas si al caso son contratadas, como bajos salarios, excesivas horas de trabajo mayores a las que estipula la ley, actividades que no van acorde al contrato, sin contar las situaciones de burla, tratos peyorativos, aislamiento, entre otras, a la que son sometidas estas personas por sus compañeros de trabajo y sus superiores (Comcavis Trans, 2013, p. 7).

Resulta oportuno mencionar que, la página de noticias EIBlog (2013, p. 1), infiere con respecto a los obstáculos laborales que las personas Trans enfrentan a la hora de acceder a un empleo, ya que esta carece un poco de lógica por la razón de que así como se enfrentan a la discriminación en los lugares de trabajo, así mismo deben enfrentar antes a la discriminación en los lugares de estudio.

Así como se encuentran con dificultades en el trabajo, así mismo deben afrontar los abusos en los centros de estudios por parte de los compañeros así como de las mismas autoridades, razón por la que muchos abandonan los estudios antes de terminarlos, y por lo que al final no pueden optar por trabajos que dignifiquen, ya sea por su apariencia como por la falta de estudios requeridos (EIBlog, 2013, p. 1).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se presenta el siguiente y último punto a tocar con respecto al marco teórico, en el cual se analizará el tema de las políticas públicas lgbt.

Este es presentado a continuación.

2.6 Políticas Sociales y laborales hacia la Comunidad LGBTI en El Salvador

Uno de los principales objetivos que se deben observar al analizar la cuestión de discriminación hacia una población estigmatizada como lo es la población lgbt, debe ser la exposición de las demandas y recursos que dicha población necesita para poder desarrollarse y superar la situación discriminatoria en la que vive.

En efecto, este apartado reposa en la base de esa consideración, por lo que se pretende dar a conocer brevemente en que consiste o de qué van las políticas públicas, especialmente las políticas sociales y laborales, enfocadas en resolver demandas sobre la discriminación en el ámbito laboral de la población Igbti en El Salvador.

En el primer punto a abordar se encuentra la conceptualización de las políticas públicas, este se presenta a continuación.

2.6.1 Conceptualización de las políticas públicas

Del planteamiento anterior se infiere, que las políticas públicas de alguna manera buscan recopilar información necesaria para encontrar factores que estén generando o manteniendo dichas acciones discriminatorias, y cuál es el mejor camino para llegar a una solución que satisfaga a todos los afectados.

Por consiguiente, en un intento de conceptualizar las políticas públicas, estas pueden verse como procesos o ciclos en los cuales se analizan y discuten maneras de abordar problemáticas y satisfacer demandas de interés público para encontrarles solución por medio de la participación de actores significativos, tales como la sociedad civil, los sectores empresariales y el gobierno. Por esto, resulta oportuno que dentro de los involucrados en la solución de las problemáticas seleccionadas se encuentre la población afectada, para que las demandas tomadas en cuenta a lo largo de la construcción de dichas políticas, sean de primera mano (Aguilar y Lima, 2009, p. 1).

Dadas las condiciones anteriores, cabe agregar que la construcción de políticas públicas no es tarea fácil, ya que debe existir un compromiso pleno con las poblaciones afectadas para llevar esa carga; junto a ello, el proceso jerárquico que anteceden las políticas públicas de las leyes o decretos, que son la base donde descansa la construcción de estos planes de acción, para luego gracias a esto dar paso al conjunto de programas y proyectos que le darán vida a la política pública, por medio del trípode de actores antes mencionados que son la sociedad civil, el sector empresarial y el gobierno.

Hechas las consideraciones anteriores, se da paso al siguiente y último apartado que son las políticas públicas laborales en pro de los derechos humanos.

2.6.2 Políticas públicas laborales acorde a los derechos fundamentales

En el marco de las observaciones anteriores, con respecto a la construcción de políticas públicas enfocadas al ámbito laboral, es necesario tomar en cuenta aquellos factores en los cuales no estén siendo vulnerados los derechos fundamentales de las personas, por el contrario, contribuyan a la inclusión y cohesión de las personas lgbti al sector laboral formal del Estado salvadoreño.

Por lo cual es necesario tomar en cuenta el marco jurídico internacional con respecto a la no discriminación de las personas lgbti en el ámbito laboral como referencia, ya que el país posee carencias en materia de legislación con respecto al área laboral no discriminatoria de la población lgbti, aunque esto no quiere decir que no cuente con las mismas.

Así pues, haciendo mención de lo anterior, se tomará como referencia los artículos referidos al trabajo en los Principios de Yogyakarta (2007, pp. 10-36), como elementos de importancia que deberían de tomarse en cuenta a la hora de la construcción de una política laboral inclusiva. Para este propósito podrían ocuparse otros instrumentos de legislación laboral vinculante, sin embargo, el instrumento elegido para este apartado, fue creado específicamente para el sector lgbti y contiene los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de esta población.

a) Derecho al trabajo

En este sentido, siguiendo el objetivo principal de la construcción de una política pública laboral inclusiva, esta debe garantizar el acceso igualitario y equitativo al empleo formal para todas las personas, incluyendo la población lgbti. Así mismo, debe promover en las organizaciones procesos de reclutamiento y selección, formas de evaluación, capacitación, desarrollo profesional y remuneración adecuadas para esta población.

b) Derecho a la seguridad y protección social

De igual manera, siguiendo la relación del literal anterior, es importante que la política pública aborde el fácil acceso y sin discriminación de las personas Igbti, a la seguridad social y su correspondiente protección social, es decir a todos los servicios y beneficios a los que deben ser favorecidos, incluyendo beneficios laborales. Esto incluye seguro, beneficios de salud, beneficios por maternidad o paternidad, beneficios familiares, beneficios por muerte, entre otros.

c) Derecho a la libertad de reunión y asociación

Con respecto a este derecho, es de importancia relevante que en los lugares de trabajo las personas Igbti puedan encontrarse con libertad de reunión y asociación para un mejor desarrollo profesional y redes de apoyo necesarias. De igual forma, que encuentren libertad sin obstáculos, en la creación de sindicatos o agrupaciones de manifestación pacífica, todo esto sobre la base de la no discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género.

Todo con el fin de facilitar la comunicación y relaciones interpersonales en la empresa, y la mediación en la defensa de los derechos de su población, por lo que es necesario que estos grupos sean reconocidos y respaldados, si así fuera su existencia dentro de las organizaciones.

En resumen, con referencia a los planteamientos anteriores, se presenta como finalizado el último punto de esta fundamentación teórica, concluyendo en que cada una de las partes desarrolladas en este marco teórico sirven de base para la creación de los lineamientos para una política laboral inclusiva con la comunidad Igbti de El Salvador y por consiguiente, una política pública hacia la comunidad Igbti de El Salvador, retomada en un plazo futuro por alguna organización, empresa o conjunto de personas interesadas en hacer políticas públicas.

CAPITULO III. POLÍTICAS LABORALES PARA LA INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD LGBTI: BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES Y LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA EN EL SALVADOR.

Sobre las consideraciones de la fundamentación teórica anterior, este capítulo presentará algunas políticas laborales para la inclusión de la comunidad lgbti, dividido en un apartado que muestre buenas prácticas internacionales, con políticas a nivel de gobierno municipal y otro con políticas a nivel de organizaciones.

De igual forma, para ir finalizando, un apartado de lineamientos que debería de contener una política laboral inclusiva con la población lgbti en El Salvador.

3.1 Buenas prácticas internacionales a nivel de gobierno municipal

Como se ha visto en la lucha en defensa de los derechos humanos, especialmente los derechos laborales de la población lgbti, suele existir una línea jerárquica o un patrón normal de sucesos relevantes para que estos derechos realmente tomen vida y se puedan solucionar las problemáticas demandadas.

En primer lugar debe crearse y firmarse una ley o decreto desde algún órgano del Estado, para que luego con el aval de estas leyes puedan crearse políticas públicas orientadas a la problemática que se quiera erradicar o disminuir, y a raíz de estas políticas se puedan diseñar proyectos más pequeños pero enfocados en dichas problemáticas.

Por lo tanto, en este apartado se dará un vistazo breve por una política pública que ha sido implementada por la Alcaldía Mayor de Bogotá en Colombia, a nivel distrital en la capital Bogotá.

A continuación se presenta esta estrategia de ambientes laborales inclusivos en la administración distrital.

3.1.1 Estrategia ambientes laborales inclusivos en la administración distrital

Esta política diseñada por la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. (s.f., pp. 1-33), comprende tres apartados para su desarrollo, en un primer apartado se puede observar la estrategia que formulan, en un segundo apartado se aprecian los resultados obtenidos a través de instrumentos aplicados ciertos sectores de la sociedad y por último, se pueden ver algunas acciones dirigidas a partir de la política.

Por el contenido de dicha política, se infiere que no fue diseñada para una actuación de nación, sino más bien para la localidad de Bogotá, capital del país de Colombia, y enfocada específicamente en la administración pública. A continuación se presentará una síntesis de dicha política.

a) Estrategias de la política pública

La primera parte de los lineamientos, según la Alcaldía Mayor de Bogotá (s.f., pp. 2-7), describe en un primer momento, como debe ser un ambiente de trabajo inclusivo ideal en el cual las personas no sean discriminadas por ninguna razón o motivo, sino que por el contrario puedan desarrollarse personal y profesionalmente. Que las personas, en este caso la población lgbti, puedan trabajar con tranquilidad y con la libertad de expresarse tal y cual son en las áreas de trabajo, y que sean reconocidas por sus logros, habilidades y capacidades, y no por su orientación sexual o identidad de género.

Por otro lado, en la política también se describen comportamientos o situaciones discriminatorias que pueden existir dentro de las empresas, entre ellas están: exclusión en los beneficios laborales hacia parejas del mismo sexo, campañas en las que se dejen fuera las personas lgbti intencionalmente o no, trabas laborales con respecto al desarrollo profesional dentro de la empresa por parte de personas lgbti, entre otras (Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f., pp. 3-4).

Asimismo, entre los objetivos y líneas de trabajo se puede encontrar lo siguiente: diseño de instrumentaría para identificación de discriminación de personas lgbti en servidores públicos, estrategias que contribuyan a la disminución de esa discriminación en servidores públicos y por último, inclusión completa de los sectores lgbti a los procesos de recursos humanos garantizando sus derechos laborales (Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f., p. 5).

b) Acciones desarrolladas en los diferentes sectores

Atendiendo al compromiso de la política pública de la Alcaldía Mayor de Bogotá (s.f., pp. 21-33), con respecto al trabajo en contra de la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género, se realizó una serie de acciones que fueron desarrolladas en diferentes entidades del gobierno de Bogotá.

En lo que respecta a las acciones desarrolladas en el marco de la política se encuentran las siguientes:

- Capacitaciones acerca de la política pública en contra de la discriminación laboral hacia el sector lgbti.
- Sensibilizaciones por medio de conversatorios, talleres, entre otros, con respecto a la discriminación laboral hacia las personas lgbti.
- Distribución de información como boletines, brochures, entre otros medios de comunicación, acerca de la discriminación laborales de personas lgbti.
- Talleres vivenciales en cada una de las secretarías con respecto a las percepciones que se tienen de la orientación sexual y la identidad de género.
- Revisión y actualización de documentos de inducción y reinducción de las secretarías relacionados a la discriminación laboral de personas lgbti.
- Incorporación de familias diversas en los planes de bienestar de todas las secretarías de gobierno.

- Incluir dentro de las direcciones de recursos humanos un lenguaje escrito incluyente con respecto a la orientación sexual e identidad de género.

Consideraciones acerca de la política

Ante la política planteada, podemos observar que es una estrategia a nivel de gobierno municipal, es decir que su alcance es hasta los límites del Distrito Capital de Bogotá en Colombia. Asimismo, se puede elogiar el esfuerzo del gobierno municipal en la creación e implementación de dicha estrategia, ya que es un claro avance en materia de inclusión laboral de la población Igbti.

No obstante, con respecto a la implementación de la misma, existen ciertas inquietudes por ejemplo, no queda del todo claro en el documento si la política incluye a las organizaciones privadas del área del distrito capital o solamente a las entidades municipales y públicas. De igual forma, no exponen aspectos claves de la implementación como la financiación de la estrategia, si existe o no vínculo con otras instituciones como el ministerio de trabajo, entre otras, las cuales son vitales para el éxito de cualquier proyecto.

De esta manera, se presenta el siguiente apartado.

3.2 Buenas práctica internacionales a nivel de organizaciones o empresas

En este mismo orden y dirección, es importante que las organizaciones o empresas tomen su responsabilidad para contrarrestar el fenómeno de la discriminación laboral hacia los sectores de personas Igbti, garantizando ambientes libres de dicha discriminación laboral para con sus colaboradores. Por lo cual, en este apartado se observarán de una manera breve políticas internas de algunas organizaciones comprometidas con sus colaboradores del sector Igbti.

a) Política de diversidad e inclusión, Walmart Chile

Precisando, la política que ha impulsado Walmart Chile (s.f., pp. 1-2), tiene como objetivo principal la creación de un ambiente laboral inclusivo con el fin de considerar y estimar las capacidades individuales de sus colaboradores/as, utilizando sus habilidades y fortalezas individuales. A su vez, el alcance de dicha política está aplicado a todos/as los/as colaboradores/as, sin distinción de sexo, orientación sexual, identidad de género, entre otras condiciones más. Las buenas acciones contenidas en la política son las siguientes:

- Para Walmart Chile (s.f., p. 1), las definiciones de diversidad e inclusión son parte estratégica de la organización con respecto a su reputación corporativa y posicionamiento de la marca.
- Entienden a la diversidad como la forma de apreciar a sus colaboradores con sus distintivos particulares y la riqueza que eso significa.
- Hacen una semejanza entre equipos de trabajo diversos, con respecto a la creatividad e innovación que eso representa, para una mejor comprensión de necesidades y atención de los clientes.
- Fomento del crecimiento y desarrollo profesional pleno en la organización, de sus colaboradores sin distinciones personales por medio de la creación de ambientes laborales inclusivos.
- Promoción de tratos respetuosos, con dignidad y confianza entre todos los colaboradores y personas en la organización, por lo tanto se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo, especialmente por motivos de orientación sexual e identidad de género, entre otras condiciones protegidas por la ley.

Asimismo, entre las responsabilidades de la empresa está el apoyo a la creación de ambientes laborales inclusivos y protección de la diversidad entre sus colaboradores. A su vez, suministrar herramientas y condiciones para lograr estos ambientes inclusivos y grupos de trabajo diversos, como fin último lograr una cultura inclusiva dentro de la empresa (Walmart Chile, s.f., p. 2).

Consideraciones acerca de la política

En el orden de la política de Walmart Chile, es importante resaltar el abordaje del tema de la inclusión lgbti por parte de una empresa transnacional, la cual puede existir en países liberales como en conservadores, tal es el caso de El Salvador, y como en la política anterior, elogiar dicho esfuerzo. Sin embargo, también hay que aclarar algunos puntos.

Si bien es cierto que, es una política de diversidad e inclusión laboral de una forma general, no se menciona de manera específica al sector lgbti. De igual forma, los elementos presentados dentro de las buenas prácticas con respecto a la inclusión laboral parecen ser superficiales, sin ahondar en el origen de las problemáticas. También, habría que ver si dicha política ha sufrido o no cambios en relación a las nuevas políticas del gobierno actual de los EUA y el Presidente Donald Trump, de donde es originaria esta empresa transnacional. Por último, se recomienda analizar estos puntos donde la política es superficial y mejorarlos.

b) Decálogo de la inclusión laboral lgbt, Alianza por la diversidad e inclusión laboral (ADIL), México

Asimismo, como manifiesta el autor Robledo (2015, p. 1), se ha creado este decálogo de la inclusión laboral lgbti, por medio de la Adil, con el fin de que las empresas tomen parte de la solución para contrarrestar la discriminación laboral contra los sectores vulnerables, tales como la población lgbti en las empresas mexicanas. Los lineamientos que forman parte de este decálogo, han sido tomados de experiencias de observación y análisis en el área, como también de empresas que ya las practican.

Este tipo de políticas dejan una ventana abierta para que organizaciones o empresas comprometidas con la creación de ambientes libres de discriminación de cualquier tipo o que no tienen la suficiente información acerca del tema y quieran

implementarlo como estrategia corporativa, tengan a bien tomarlas y hacerlas parte de la organización, beneficiando así a sus colaboradores sin distinción alguna.

A continuación se presentan las acciones que promueve la política laboral elaborada por la Adil, según Robledo (2015, p. 1):

- Que las empresas se encarguen de cumplir la ley de acuerdo a los derechos laborales y la no discriminación de las personas, y aplicarlos dentro de las estrategias empresariales.
- Invertir en campañas de sensibilización para colaboradores con respecto a los temas de orientación sexual, identidad de género, discriminación laboral, y capacitarlos en lenguaje incluyente y generación de ambientes laborales inclusivos.
- Contribución y apoyo en la creación de redes de apoyo, canales de comunicación, organización y socialización para población lgbti dentro de las empresas.
- Conmemoración de fechas significativas para la población lgbti, tales como el día mundial contra la homofobia, marchas de la diversidad sexual, entre otros.
- Brindar oportunidades de trabajo a la población trans, facilitación de información empoderándolas con respecto a las leyes de protección y amparo, servicios de seguro, salud, legales, entre otros. Y adecuación de espacios y accesibilidad dentro de la empresa.
- Impulsar el involucramiento de personas aliadas en favor de la inclusión laboral lgbti, sin necesidad de pertenecer a la población lgbti.
- Esforzarse por obtener certificación internacional como empresa comprometida con la inclusión laboral y los derechos de las personas de la diversidad sexual.
- Difundir las buenas prácticas llevadas a cabo por la organización con otras empresas, clientes, proveedores, entre otros, e incrementar la huella positiva de las mismas.

- Viralizar por medios de comunicación e internet esta huella positiva que como empresa ponen en práctica a favor de la inclusión laboral de sectores Igbti.
- Evaluar y observar continuamente los resultados de las acciones llevadas a cabo por medio de estas políticas inclusivas y verificar si se están cumpliendo los lineamientos sin excluir a nadie, también actualizarse continuamente con respecto a leyes vigentes.

Todo esto con fin de disminuir el impacto negativo que causa la discriminación y exclusión laboral en las personas de la diversidad sexual, es decir con orientación sexual e identidad de género distinta a la heteronormativa, y convertirlo en acciones positivas que aseguren los derechos laborales de todas y todos por igual.

Consideraciones acerca de la política

Como puede observarse, la política propuesta por Adil en México funciona como un tipo de asesoramiento externo por parte de dicha organización a favor de la inclusión laboral de la población Igbti, es decir, que no son ellos como organización los que pondrán en funcionamiento dicho proyecto, sino más bien, aquellas empresas que quieran implementarlo y se acerquen a conocerlo.

Sin embargo, podemos analizar algunos elementos necesarios sobre cómo se garantiza el cumplimiento de dichos aspectos presentados en la política. En primer lugar, estaría bien definir quién o cómo se financiará el proyecto, cuál es el presupuesto o los fondos requeridos para implementarlo, ya que es importante tener un fondo destinado directamente al proyecto para que este pueda realizarse.

Por otro lado, deben encontrarse también los vínculos que existen con otras instituciones que puedan beneficiar al proyecto apoyándolo de diferentes maneras como incentivos, por ejemplo el ministerio de trabajo o los gobiernos municipales. Ya que, si todo esto no queda claro o plasmado se le dificultará a los interesados implementarla y a los beneficiados exigir su cumplimiento.

A continuación se presenta una tabla resumen, en la cual se muestran y contrastan términos claves que fueron tomados de las políticas presentadas anteriormente.

Tabla 5. Términos claves con relación a las políticas públicas laborales

Alcaldía Mayor de Bogotá	Walmart Chile	ADIL México
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones discriminación laboral Igbti ▪ Sensibilizaciones ▪ Distribución de información ▪ Talleres vivenciales ▪ Revisión y actualización de documentos ▪ Incorporación de familias diversas ▪ Lenguaje incluyente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversidad e inclusión ▪ Riqueza en distintivos particulares ▪ Equipos de trabajo diversos ▪ Desarrollo profesional pleno ▪ Ambientes laborales inclusivos ▪ Tratos respetuosos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley de no discriminación ▪ Campañas de sensibilización, lenguaje incluyente y ambientes laborales inclusivos ▪ Redes de apoyo, canales de comunicación, organización y socialización ▪ Fechas Igbti significativas, , involucramiento de personas aliadas ▪ Facilitación de información: leyes, servicios de seguro, salud, legales, entre otros ▪ Adecuación de espacios y accesibilidad trans ▪ Certificación internacional, difundir las buenas prácticas ▪ Incrementar la huella positiva, medios de comunicación e internet ▪ Evaluar resultados, actualizarse continuamente

Fuente: Elaboración propia basado en los documentos (Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f., pp. 21-33; Walmart Chile, s.f., p. 1; y la ADIL, Robledo, 2015, p. 1).

Sobre la base de las consideraciones expuestas a lo largo de toda la monografía, así como de la fundamentación teórica y del análisis de las políticas de gobierno como de las organizacionales, se presenta en el siguiente y último apartado de este capítulo, una propuesta de lineamientos para una política en El Salvador.

3.3 Propuesta de Lineamientos para una política en El Salvador

Como ya se había indicado al principio, de igual manera como cumplimiento de los objetivos de esta investigación, se ha reunido una serie de lineamientos ideales con los que debe contar una política laboral inclusiva con la población Igbti de El Salvador, esto como una propuesta o un producto que surge de la monografía.

Por lo que, este compendio de lineamientos ha sido recopilado en base a las necesidades, que como población Igbti, han sido manifestadas en cada una de las problemáticas que han sido abordadas y desarrolladas dentro de la investigación. Sin embargo, no son los primeros ni únicos lineamientos para una política laboral inclusiva, por lo que se ruega a las organizaciones interesadas acerca del tema, informarse y actualizarse sobre aspectos que han sido pasados por alto en esta propuesta y no detenerse ahí, todo con el fin de brindar un trato digno a sus colaboradores.

De igual forma, esta propuesta y en general esta investigación, está dirigida como forma de concientización, al sector laboral salvadoreño tanto público como privado, y a todo aquel empresario, socio, administrador de talento humano, líder organizacional, entre otras personas interesadas, para brindar excelentes condiciones de trabajo a sus colaboradores, que son el motor de las empresas.

Por consiguiente, se presenta en la tabla 6, la propuesta sobre los lineamientos básicos para una política laboral inclusiva en El Salvador, que contiene una serie de aspectos y necesidades de la población Igbti, para la disminución de la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Tabla 6. Propuesta sobre lineamientos de una política laboral inclusiva

Lineamiento	Definición	Estrategias de Implementación
<p>Inclusión laboral Igbti</p>	<p>Acompañamiento como organización, a personas que están en situación de exclusión social y brindarles el apoyo para integrarse dentro del sector laboral formal.</p>	<p>A través de pruebas o elementos formales que garanticen la incorporación de miembros de la comunidad Igbti al sector laboral formal, claramente respetando el derecho a la intimidad de su condición si lo amerita, y así contribuir a la disminución de la exclusión social de esta población. Asimismo, procurar el acceso a seguridad social, prestaciones y beneficios sociales.</p>
<p>Sensibilización</p>	<p>Proceso por el que pasan las personas con el fin de disminuir o sensibilizarse ante conductas lesivas o dañinas hacia uno o varios sectores de la sociedad.</p>	<p>Por medio de talleres, capacitaciones, entre otros, a todos los miembros de la empresa, acerca de temas de orientación sexual, identidad de género, diversidad sexual; Derechos Humanos: salud, educación, entre otros (servicios básicos). Discriminación laboral y desprotección legal: exclusión social. Conocimiento de decretos o leyes que amparan ante la ley. Promoción de cultura de denuncia.</p>
<p>Bienestar psicológico, atención en salud mental</p>	<p>Estado en el cuál la persona es capaz de afrontar sus situaciones personales adversas sin que afecte su salud mental.</p>	<p>Garantizar el acceso a terapia psicológica a todos los colaboradores especialmente a la población Igbti, ésta puede ser a nivel individual y a nivel grupal, siempre respetando el derecho a la intimidad personal y el secreto profesional, a través de profesionales de la salud mental. Además en la medida de lo posible a aquellas personas en las que se detecte características o expresiones de intolerancia.</p>

<p>Ambientes laborales inclusivos</p>	<p>Búsqueda de estrategias creativas y dinámicas para promover inclusivos para los colaboradores dentro de la empresa.</p>	<p>Por medio de la inclusión de fechas conmemorativas para la población Igbti como el día de la marcha por la diversidad sexual (orgullo Igbti), día internacional contra la homofobia y transfobia, día internacional de la memoria trans, entre otras fechas ya establecidas con un matiz de inclusión.</p>
<p>Desarrollo profesional y personal pleno</p>	<p>Búsqueda y utilización de competencias, características y habilidades individuales para lograr un desarrollo pleno en todos los colaboradores de la organización.</p>	<p>Garantizar el acceso y desarrollo personal y profesional pleno de todos sus colaboradores, por medio de estrategias organizacionales como la búsqueda de competencias, características y habilidades individuales, el sistema de recompensas, entrega de becas, oportunidad de estudios y carreras profesionales, todo sin distinción de orientación sexual o identidad de género.</p>
<p>Equipos de trabajo diversos y redes de apoyo Igbti</p>	<p>Estructuras que aseguran el apoyo de iniciativas Igbti, y brindan canales de socialización dentro de la organización.</p>	<p>Asegurar la creación de estas estructuras, es decir los equipos de trabajo diversos y las redes de apoyo Igbti, así como también el involucramiento y apoyo de directivos de alto nivel dentro de la empresa, que abanderan esta iniciativa, así como también de aliados heterosexuales, para una mejor integración y funcionalidad del proyecto.</p>
<p>Tratos respetuosos y lenguaje inclusivo</p>	<p>Comunicación verbal y no verbal que respeta las diferencias individuales de cada persona dentro de la empresa.</p>	<p>Proteger la integridad personal y psicológica de todos los colaboradores evitando tratos ofensivos o peyorativos en todos los colaboradores de la empresa, especialmente en la población Igbti y otros sectores vulnerables.</p>

Actualización de prácticas y documentos discriminatorios	En las empresas pueden existir prohibiciones acerca de la homosexualidad o sus derivados, dentro de las normas internas.	Compromiso por parte de la organización a evaluar prohibiciones existentes que puedan servir de base para la discriminación de cualquier tipo, por lo cual se recomienda eliminarlas y mantenerlas continuamente actualizadas, así también los documentos discriminatorios adecuarlos para ser inclusivos con todos los colaboradores de la empresa.
Compromiso y responsabilidad organizacional	Que la inclusión laboral y la no discriminación sean un compromiso y una responsabilidad de la empresa así como lo es la excelencia organizacional.	Asegurar que los altos niveles jerárquicos de las organizaciones incluyan dentro de las estrategias empresariales el compromiso y responsabilidad a la inclusión laboral y en contra de la discriminación de los sectores lgbti en el ámbito laboral y de otros sectores vulnerables, protegiendo a todos los colaboradores.
Presupuesto asignado a la política	Cantidad de dinero suficiente del presupuesto de la empresa destinada para la realización de todas las etapas de la política a través del tiempo.	Asegurar un porcentaje del presupuesto general de la organización al trabajo contra la discriminación e inclusión laboral de la población lgbti y demás sectores vulnerables, éste puede ser mínimo pero el compromiso con el tema exige fondos para la implementación y sostenibilidad.

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida en la investigación realizada.

Consideraciones acerca de los lineamientos

Estos lineamientos son propuestas que pueden ser implementadas por módulos y etapas, siempre y cuando las primeras acciones que están orientadas a sensibilizar y a informar sean puestas en práctica imprescindiblemente, ya que estas serán la base de las demás acciones.

Así mismo, es necesario un diagnóstico previo a la formulación de la política (encuestas de preferencia), ya que de esa manera se conocerá la opinión de los colaboradores sobre el tema y se podrá diseñar de acuerdo a las áreas que se deben fortalecer y aquellas que se deben potenciar. De acuerdo a estos puntos, hacemos recuerdo del ciclo que sigue una política, que es el siguiente: diagnóstico, diseño/formulación, implementación y monitoreo y evaluación.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Con base en la investigación realizada se concluye que:

- La discriminación laboral tiene su origen en las bases de la discriminación general de la población lgbti, la cual se entiende de dos formas principales, que son: la homofobia y la transfobia; y para su comprensión se deben analizar diferentes contextos y escenarios sociales. Uno de ellos es la exclusión social, que se origina de manera consecuente a la discriminación y que puede llegar a afectar dimensiones vitales para el ser humano como su economía, la socialización, entre otras. Asimismo, se deben analizar los conceptos de estereotipo, prejuicio y estigma social y la subsecuente relación de cada una con la discriminación, y como estas se manifiestan en una sociedad heteronormativa.
- La discriminación laboral hacia los sectores lgbti no es algo nuevo como tal, por lo tanto fue necesario analizar material histórico y observar como nuestros antepasados contemplaban a los sectores lgbti. Por lo que, se puede concluir que en la antigua Grecia y Roma, en las civilizaciones precolombinas americanas, en la época medieval, y por último en la sociedad salvadoreña, han existido indicios de la existencia de grupos de personas lgbti. Este conjunto de personas, aunque en algunas épocas pareciera que fueron aceptados sin discriminación, en la mayoría de las civilizaciones se puede inferir que recibían tratos desiguales con respecto a la población en general.
- Es importante reconocer que autoridades internacionales en favor de los derechos humanos como la ONU, entre muchas otras, han mostrado su constante trabajo y apoyo para que los Estados protejan y garanticen los derechos humanos de la población lgbti a nivel mundial y la lucha por la erradicación de la discriminación por cualquier motivo. Por esta razón, es importante dar a conocer aquellas convenciones, protocolos y pactos de carácter vinculante para los Estados en los cuales se han ratificado acuerdos de protección para la ciudadanía, entre ellos el combate en contra de la discriminación lgbti.

- La investigación muestra aquellos instrumentos nacionales que respaldan la protección de los derechos humanos y la no discriminación de la población Igbti de El Salvador, sin embargo, estos instrumentos carecen de algunos elementos que son importantes para que exista una verdadera regulación del fenómeno de la discriminación, especialmente en el sector laboral; como la falta de conocimientos de los instrumentos, la falta de sanciones hacia dichas acciones discriminatorias, así como la falta de presupuesto asignado y estrategias de aplicación. Asimismo, las prohibiciones de estos decretos solamente aplican al sector público, quedando vulnerables los colaboradores de los sectores privados.
- Las personas Igbti deben enfrentarse a la discriminación en el sector laboral, de manera especial la población trans que su visibilización con respecto a la apariencia física, es aún mayor a la de otros sectores. Esta población tiene mayores problemas en el acceso a empleos formales, uno de los principales obstáculos son sus documentos legales que la mayoría de veces no coincide con su apariencia física. No obstante, si consiguen empleo formal deben enfrentarse a diversas situaciones como salarios menores por debajo de sus compañeros heterosexuales, la explotación laboral que puede existir por sus preferencias sexuales, burlas, tratos peyorativos y aislamiento por parte de sus compañeros o superiores, así como abuso sexual hacia los mismos. Por lo cual, se debe apoyar la creación de políticas laborales inclusivas que contrarresten todo tipo de discriminación y que estén en concordancia con los derechos humanos fundamentales.
- Por último, es posible desarrollar políticas inclusivas en el país tanto gubernamentales, municipales y organizacionales, como se detalló en la investigación, otros países ya han implementado políticas inclusivas y están contribuyendo a erradicar el estigma hacia la población Igbti y por ende, el fenómeno de la discriminación y exclusión de las personas.

4.2 Recomendaciones

Con base en las conclusiones expresadas se recomienda:

- Analizar y evaluar la propuesta de los lineamientos básicos que debe contener una política laboral inclusiva con la población lgbti en El Salvador aquí descrita, y darle un seguimiento digno y actualizado con respecto al tema de discriminación laboral. Todo esto, teniendo en cuenta la adaptación al contexto salvadoreño real y que las personas o entidades interesadas tomen un compromiso serio con la problemática de la discriminación laboral hacia los sectores lgbti.
- Asimismo, basarse en la propuesta de los lineamientos de la política laboral para la creación de estrategias profundas que lleguen al origen de las problemáticas planteadas anteriormente, ya sea a nivel gubernamental, municipal o a nivel de organizaciones, y así contribuir a la disminución de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el área laboral; a través de la generación de empleos formales y dignos, dejando en el pasado la estigmatización y el prejuicio hacia la población lgbti.
- Diseñar e implementar proyectos de sensibilización en orientación sexual e identidad de género en la población salvadoreña, como en el sector educación, salud y especialmente en el sector laboral, basándose en la propuesta de los lineamientos para una política laboral inclusiva, a través de talleres, capacitaciones, charlas informativas, entre otras herramientas actuales.
- Por último, las entidades interesadas y las organizaciones públicas o privadas, brinden su apoyo y contribución financiera a aquellas organizaciones que luchan por los derechos humanos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales. Ya que, todos merecen el mismo respeto por los derechos humanos, oportunidades laborales, iguales oportunidades de cumplir nuestras metas, calidad de vida y desarrollo vital pleno como seres humanos.

REFERENCIAS

- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2009). *Homofobia y Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género en los Estados Miembros de la Unión Europea* [Documento en línea]. Informe de Síntesis. Recuperado de DOI <http://10.2811/43181>
- Aguilar A, C. R. y Lima F, M. A. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? En *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. (s.f). *La estrategia ambientes laborales inclusivos en la administración distrital* [Documento en línea]. Boletín N°6. Recuperado de http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticapoliticcasLGBTI/Observatorio/Boletin_6_v1_12032015.pdf
- Alto Comisionado de la Naciones Unidas por los Derechos Humanos. (2017). ¿Qué son los Derechos Humanos? En *Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- APA. (2017). Orientación Sexual e Identidad de Género. En *American Psychological Association*. Recuperado de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>
- Arias O., F. G. (1999). *El Proyecto de Investigación: Guía para su Elaboración* [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2001). Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana. En *Centro de Documentación Legislativa*. Decreto N° 588. Recuperado de <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformacionInstitucional/Decretos/decreto-588-ley-de-prevencion-y-control-de-la-infeccion-provocada-por-el-virus-de-inmunodeficiencia-humana.pdf>

- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2009). Erradicar cualquier tipo de discriminación por orientación sexual. Acuerdo N° 202. En *Diario Oficial de El Salvador*, Tomo N° 383. Recuperado de http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/acuerdos/Acuerdo_202_erradicar_discriminacion_orientacion_sexual.pdf
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2010). Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública por razones de identidad de género y/o de orientación sexual. Decreto Ejecutivo N° 56. En *Diario Oficial de El Salvador*, Tomo N° 387(86). Recuperado de <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2010/05-mayo/12-05-2010.pdf>
- Azuero R., A (2009). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. En *Cuadernos de Administración, Enero-Junio* (41), pp. 151-168. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a11.pdf>
- Barrientos, J., y Cárdenas, M. (2013). Homofobia y Calidad de Vida de Gay y Lesbianas: Una Mirada Psicosocial. En *PSYKHE*, 22 (1), pp. 3-14. Disponible en doi:10.7764/psykhe.22.1.553
- Brayboy, D. (2016). Two Spirits, One Heart, Five Genders. En *Indian Country Today*. Disponible en <https://indiancountrymedianetwork.com/news/opinions/two-spirits-one-heart-five-genders/>
- Cabral, M. y Benzur, G. (2005). Cuando Digo Intersex: Un Diálogo Introductorio a la Intersexualidad. En *Cademos Pagu, Enero-Junio* (24), pp. 283-304. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n24/n24a13.pdf>
- Cádiz, P. (7 de enero de 2016). 8 de cada 10 personas lgbt no “sale del clóset” en el trabajo. En *T13 Chile*. Recuperado de <http://www.t13.cl/noticia/nacional/8-cada-10-personas-lgbt-no-sale-del-closet-trabajo>

- Carcedo, A., Chaves, M. J., Lexartza, L., y Sánchez, A. (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* [Documento en línea]. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales, IHRLC. (2012). *Diversidad Sexual en El Salvador: Un Informe Sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Comunidad LGBT* [Documento en línea]. Universidad de California, Berkeley. Recuperado de https://www.law.berkeley.edu/files/IHRLC/LGBT_Report_Spanish_Final_120705.pdf
- Comcavis Trans. (2013). *Informe para la audiencia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la situación de violencia contra la población de mujeres trans en El Salvador* [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.comcavis.org.sv/archivos/categorizados/71.pdf?1487864165>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED. (2012). *Guía para la Acción Pública Contra la Discriminación* [Documento en línea]. México. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP-HOMO-WEB_Sept12_INACCSS.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). En *Naciones Unidas ONU*, resolución 217 A (III). Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Domínguez, F. (7 de enero de 2016). Encuesta: al 50% de los homosexuales les cuesta más conseguir empleo que a los heterosexuales. En *Emol Chile*. Recuperado de <http://www.emol.com/noticias/Nacional/2016/01/07/767297/Ministra-Rincon-busca-disminuir-la-discriminacion-por-orientacion-sexual-en-el-trabajo.html>

- ElBlog. (25 de noviembre de 2013). Rostros de la discriminación en El Salvador. En *El Blog*. Recuperado de <http://elblog.com/reportajes/rostros-de-la-discriminacion-en-el-salvador.html>
- Ferroul, Y. (2011). La Homosexualidad en la Antigua Grecia y Roma. En *Doctissimo*. Disponible en <http://www.doctissimo.com/es/sexualidad/deseo/homosexualidad/la-homosexualidad-en-la-antigua-grecia-y-roma>
- Forbes México. (15 de mayo de 2014). 1 de Cada 3 Personas Gay Sufre Discriminación Laboral. En *Forbes México*. Disponible en <https://www.forbes.com.mx/1-de-cada-3-personas-gay-sufre-discriminacion-laboral/#gs.ybn8x0s>
- Goffman, E. (2006). *Estigma: la identidad deteriorada* [Documento en línea]. Recuperado de <https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>
- Gómez, A. (2015). La Marcha Por La Diversidad Sexual En El Salvador: ¿continuidad o ruptura?. En *Realis, Julio- Diciembre* 5(02). Recuperado de <https://periodicos.ufpe.br/revistas/realis/article/download/8843/8818>
- Gutman, I. (1990). La Persecución de los Homosexuales del Tercer Reich. En *Enciclopedia del Holocausto*. Recuperado de <https://www.ushmm.org/wlc/es/article.php?ModuleId=10007018>
- Lambda Legal. (2013). Conceptos Básicos Sobre Ser Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual o Transgénero. En *Lambda Legal, abogando por la igualdad*. Disponible en <http://www.lambdalegal.org/es/conoce-tus-derechos/jovenes-conceptos>
- Mendizábal, M. (2012). *Diagnóstico Jurídico sobre Derechos Humanos de la Población Igbti de El Salvador* [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.comcavis.org.sv/archivos/categorizados/60.pdf?1487863109>

- Mujika F., I. y Ureta B., A. (2007). *Orientación Sexual: Guía para jóvenes* [Documento en línea]. Recuperado de http://www.fundaciontriangulo.org/documentacion/documentos/orientacionsexu%20alguiajovenes_aldarte.pdf
- Muñoz, J., Alfarache, A., Álvarez, E., Flores, J., Hernández, J., Lizárraga, X.,... Tena, O. (2012). *Homofobia: laberinto de la ignorancia* [Documento en línea]. Recuperado de http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/Homofobia_elect.pdf
- Ochoa A., X. y López E., J. (2015). *Estudio Jurídico e Institucional en Materia de Protección de los Derechos Humanos de la Población Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual (Igbti) de El Salvador* (Tesis de Maestría). Universidad de El Salvador, San Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/8655/1/14102755.pdf>
- Parlamento Europeo. (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* [Documento en línea]. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Recuperado de http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Prevert, A., Navarro, O. y Bogalska-Martin, E. (2012). La Discriminación Social desde una Perspectiva Psicosociológica. En *Revista de Psicología, Universidad de Antioquía*, 4(1), 7-20. Disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002&lng=pt&tlng=es.
- Principios de Yogyakarta. (2007). *Sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género* [Documento en línea]. Recuperado de http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Pulgarín, M. P. (2011). Teoría y Práctica de los Principios de Yogyakarta en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En *Revista Análisis Internacional*, (3), 239-259. Recuperado de <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/RAI/article/download/70/73>

- Ramos, J. (2012). Ser gay en la Roma Antigua. En *Arquehistoria: La Actualidad de la Historia*. Disponible en <http://arquehistoria.com/ser-gay-en-la-roma-antigua-12512>
- Richard, A. C. (s.f.). *LGBT: Con el Mismo Derecho a los Derechos Humanos y la Dignidad* [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/es/osig/Richard%20Sp.pdf>
- Robledo, F. (2015). Decálogo de la Inclusión Laboral. En *Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL)*. Disponible en <http://www.adilmexico.com/inclusion/decalogo-de-la-inclusion-laboral-lgbt/>
- Sampieri H., R., Fernández C., C. y Baptista L., M. P. (2014). Metodología de la Investigación (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V
- Sotelsek, D. (2007). Exclusión Social y Pobreza en América Latina. En *Revista Española del Tercer Sector, Enero-Abril* (5), 111-146. Recuperado de <http://www.inmercociudades.org/download/inclusion-social/25.pdf>
- Villalobos, J. L. (2013). La Inquisición Española y La Represión Contra los Homosexuales. En *Cáscara Amarga: periodismo y diversidad*. Disponible en <https://www.cascaraamarga.es/cultura/50-cultura/4420-la-inquisicion-espanola-y-la-represion-contralos-homosexuales.html>
- Villalobos, J. L. (2014). La Homosexualidad en las Culturas Precolombinas. En *Cáscara Amarga: periodismo y diversidad*. Disponible en <https://www.cascaraamarga.es/cultura/50-cultura/7434-la-homosexualidad-en-las-culturas-precolombinas.html>
- Walmart Chile (s.f). *Política de diversidad e inclusión: un equipo de trabajo diverso, un ambiente laboral inclusivo, y un mercado ganador* [Documento en línea]. Recuperado de https://www.walmartchile.cl/modules/contenidos/views/responsabilidadcorporativa/img/politica_diversidad.pdf