

La exclusión laboral de las personas trans en San Salvador

2016



Centro de Estudios de la
Diversidad Sexual y Genérica
AMATE El Salvador



Con el apoyo de:





Centro de Estudios de la
Diversidad Sexual y Genérica
AMATE El Salvador

La exclusión laboral de las personas trans en San Salvador

2016

Basado en la tesis de grado de Roberto Zapata y Jacky Estrada (2017) “La exclusión laboral de las personas transexuales y transgénero en el municipio de San Salvador en el año 2016” para optar al título de Licenciatura en Economía por la Universidad de El Salvador.

LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN SAN SALVADOR 2016

Roberto Zapata Ventura

Investigador general

Jacky Estrada

Investigadora auxiliar

Edición

Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador

Portada

Fotografía de Fred Ramos

Diseño

Nicola Chávez Courtright

Con el apoyo de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM)

Queda autorizado el uso de este documento siempre y cuando se haga la respectiva cita.

Cita sugerida:

Zapata, R. y Estrada, J. (2017). *La exclusión laboral de las personas transexuales y transgénero en el municipio de San Salvador 2016*. San Salvador: Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador.

El Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador es una organización no gubernamental sin fines de lucro que trabaja por la consolidación de un sector académico y laboral inclusivo con la diversidad sexual y genérica a través de la formación y la investigación social con enfoque de género y derechos. Para más información visite www.amate.org.sv o síganos en Facebook como AMATE El Salvador.

San Salvador, mayo de 2017

ÍNDICE

Lista de Tablas, Gráficas e Ilustraciones.....	iii
Siglas.....	v
Glosario de términos sobre diversidad sexual y genérica	vi
PRESENTACIÓN.....	ix
AGRADECIMIENTOS.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	3
1.1. El Heteropatriarcado	3
1.1.1. Conceptualización, orígenes y desarrollo.....	3
1.1.2. El sistema sexo–género y las instituciones heteropatriarcales	5
1.1.3. La lógica del razonamiento heteropatriarcal.....	10
1.2. Capitalismo y Heteropatriarcado	11
1.2.1. Intersección de los sistemas capitalista y heteropatriarcal.....	11
1.2.2. La economía política del heteropatriarcado.....	14
1.3. El mercado de trabajo en el capitalismo heteropatriarcal de la periferia global	17
1.3.1. El mercado de trabajo en la periferia global	17
1.3.2. Heteropatriarcado y exclusión laboral	19
CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRANS Y SUS CONDICIONES LABORALES EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR	26
2.1. La población trans en El Salvador: Una historia invisibilizada	26
2.2. Metodología de investigación sobre la situación sociolaboral actual de la población trans en el municipio de San Salvador.....	32
2.3. Resultados de la investigación	34
2.3.1. Encuesta sobre la situación sociolaboral de la población trans en el municipio de San Salvador.....	34
2.3.2. Trayectorias laborales de las persona trans en el municipio de San Salvador	63
2.3.3. Perfiles sociolaborales típicos de la mujer y el hombre trans sansalvadoreños	66
CAPÍTULO 3. CAUSAS DE LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR	68

3.1. Perspectivas de los empleadores sobre la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador	68
3.2. Perspectiva del Estado salvadoreño sobre la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador	71
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
4.1. Conclusiones.....	80
4.2. Recomendaciones	84
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS	96

Lista de Tablas, Gráficas e Ilustraciones

Tablas

Tabla 1: Evolución de la situación laboral de la población trans del municipio de San Salvador periodo 2002-2014	29
Tabla 2: Grupo de estudio sobre Historias de vida-trayectorias laborales de las personas trans en el municipio de San Salvador, 2016	33
Tabla 3: Acceso a prestaciones laborales para las personas trans con empleo regular o precario en el municipio de San Salvador, 2016	51
Tabla 4: Situaciones de riesgo que han afrontado las mujeres trans trabajadoras sexuales en el municipio de San Salvador en el 2016.....	57
Tabla 5: Clasificación de la población trans por identidad de género del municipio de San Salvador según su situación laboral en el 2016	61
Tabla 6: Clasificación de la población trans económicamente activa por identidad de género del municipio de San Salvador según su situación laboral en el 2016	61
Tabla 7: Principales áreas de trabajo demandadas en El Salvador. Enero de 2017	69

Gráficas

Gráfica 1: Género autopercebido de la población trans del municipio de San Salvador en 2016	34
Gráfica 2: Pirámide poblacional de las personas trans del municipio de San Salvador según identidad de género en 2016.	36
Gráfica 3: Orientación sexual de la población trans del municipio de San Salvador según identidad de género en 2016.	37
Gráfica 4: Comparación entre edad de adopción de la expresión de género diversa con edad de aceptación de la identidad de género diversa de las personas trans del municipio de San Salvador en 2016.....	39
Gráfica 5: Actitudes* de las familias de mujeres y hombres trans frente a su identidad y/o expresión de género diversa en San Salvador en el 2016.....	40
Gráfica 6: Áreas de formación superior de las mujeres trans (círculo externo) y hombres trans (círculo interno) de San Salvador por área del conocimiento en el 2016	46

Gráfica 7: Población trans asalariada del municipio de San Salvador por rama de actividad económica según identidad de género en el 2016	48
Gráfica 8: Población trans asalariada del municipio de San Salvador por grupo ocupacional según identidad de género en el 2016	48
Gráfica 9: Distribución de la población trans asalariada del municipio de San Salvador por sector institucional en 2016.....	50
Gráfica 10: Antigüedad de los empleos asalariados de la población trans del municipio de San Salvador según identidad de género en el 2016	50
Gráfica 11: Salarios de la población trans con empleo regular o precario del municipio de San Salvador en el 2016	51

Ilustraciones

Ilustración 1: Metáfora del sistema socioeconómico y sistema ecológico	12
Ilustración 2: Segmentación del mundo del trabajo según condiciones de	23
Ilustración 3: Un hombre trans se dedica al comercio informal en el centro de San Salvador.	55
Ilustración 4: Trabajadoras sexuales trans en el municipio de San Salvador.....	58
Ilustración 5: Mujeres trans participan de la primera Feria de empleo para personas LGBTI organizada por el MTPS en octubre de 2014.....	74



Siglas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados	OEA	Organización de Estados Americanos
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones	OIT	Organización Internacional del Trabajo
AMSS	Área Metropolitana de San Salvador	ONG	Organización No Gubernamental
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas	ONU	Organización de las Naciones Unidas
CIDH	Comisión Interamericana para los Derechos Humanos	PASMO	Organización Panamericana de Mercadeo Social
DDS-SIS	Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Inclusión Social	PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos	PNC	Policía Nacional Civil
FMLN	Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional	PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social	UES	Universidad de El Salvador
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales	USD	Dólares de los Estados Unidos de América
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	VIH-SIDA	Virus de Inmunodeficiencia Humano y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirido

Glosario de términos sobre diversidad sexual y genérica

A continuación, se presentan los términos sobre diversidad sexual y genérica más utilizados en esta monografía. Nótese que este glosario no es exhaustivo y sólo pretende aclarar algunos conceptos que pueden ser novedosos para algunos lectores¹.

Andrógina(o)	<p>Es un término que se define como la combinación de características tanto femeninas como masculinas en un solo individuo. Dicho termino se deriva de las raíces griegas <i>andró</i>, que significa “hombre” y <i>gyn</i>, “mujer”.</p> <p>Se designa como andrógino a aquel individuo que debido a su apariencia física mantiene cierta ambigüedad respecto de su sexo. La androginia es una expresión de género por lo cual un individuo voluntaria o involuntariamente no demuestra claramente si es hombre o mujer, aunque sí se autoidentifique como uno y otro.</p>
Cissexual	<p>Es un término que se utiliza para describir a los individuos que tienen una concordancia <i>convencional</i> entre su sexo biológico y su identidad sexual.</p>
Cisgénero	<p>Se utiliza para describir a los individuos cuya identidad de género es <i>convencionalmente</i> concordante con su sexo biológico.</p>
Diversidad sexual y genérica	<p>Para los usos particulares de esta monografía, se empleará como término sombrilla para referirse a todas las variantes de orientación sexual e identidad de género que no entran en el binomio heterosexual-cisgénero.</p>
Expresión del género	<p>Manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. La expresión de género es independiente del sexo biológico, la identidad de género o la orientación sexual de una persona. Por ejemplo, una mujer puede decidir tener una expresión de género socialmente tipificada como masculina, sin que esto implique que sea lesbiana o que tenga una identidad de género trans.</p>
Género	<p>Es la construcción social de lo que significa ser mujer u hombre en una cultura y época determinadas. Hace también referencia a todas aquellas estructuras relacionales entre hombres y mujeres, incluyendo componentes psicológicos, sociales y culturales que se constituyen en un rol y comportamiento particular asignado a cada género, supuestamente partiendo de una diferencia sexual biológica.</p>

¹ Definiciones extraídas de diversos documentos:

Principios de Yogyakarta. Disponible en http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf

RAINBOW Glosario de términos LGBTI. Disponible en «<http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>».

No tengo miedo. Glosario LGBTI. Disponible en «<http://descarga.notengomiedo.pe/archivo/Glosario.pdf>»

Género no-binario	Es una identidad de género que rompe con la dicotomía masculino/femenino del sistema sexo-género. Son personas que no se identifican ni como hombres, ni como mujeres, sino como un tercer género.
Identidad de género	Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones del género.
Identidad sexual	Es la suma de las dimensiones biológicas y de conciencia de un individuo que le permiten reconocer su pertenencia a un sexo u otro, es decir, ser varón, hembra o intersexual, independientemente de su identidad de género (sentirse como hombre, mujer o no-binario) o su orientación sexual. Este concepto está en estrecha relación con la identidad de género, hasta el punto de que con frecuencia suelen usarse como sinónimos.
Intersexual	Hace referencia a los individuos cuyos cuerpos poseen anatómicamente órganos genitales y/o gónadas tanto de varón como de hembra en grados distintos, que pueden o no derivar en otras características sexuales secundarias (crecimiento de mamas, tono de voz, vello corporal, etc.). Es uno de los 3 tipos de sexo biológico, junto a varón y hembra. Anteriormente eran llamados hermafroditas, un término que debe ser evitado, no sólo por su connotación peyorativa, sino además por ser desacertado para describir las condiciones biológicas de estas personas.
LGBTI	Acrónimo de uso político para hacer referencia al colectivo de personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.
LGBTI-fobias	Hace referencia a la lesbofobia (aversión a las mujeres lesbianas), homofobia (aversión a los hombres gay), bifobia (aversión a las personas bisexuales), transfobia (aversión a las personas trans), e intersexfobia (aversión a las personas intersexuales). La aversión también es extensiva a todo aquello usualmente asociado con esta población (movimiento social, expresiones culturales, memoria histórica, etc.).
Orientación sexual	Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
Población trans	La población compuesta por hombres y mujeres transexuales y transgénero. Una mujer trans es alguien que nació varón, pero se identifica y vive como mujer. Un hombre trans es alguien que nació hembra, pero se identifica y vive como hombre.
Transexual	Es una persona que posee una identidad sexual y de género <i>convencionalmente</i> discordante con la de su sexo biológico, por lo que siente

un fuerte rechazo por sus genitales y características sexuales secundarias, frente a lo que aspiran a sobrellevar procedimientos médicos y quirúrgicos que readecúen sus genitales y otros rasgos sexuales secundarios a su identidad sexual y de género.

Transgénero

Es una persona que posee una identidad y/o expresión de género *convencionalmente* distinta(s) a la de su sexo biológico, pero a diferencia de las personas transexuales, no sienten un rechazo a sus genitales como para aspirar a una cirugía de reasignación de sexo, bastándoles vivir y actuar de acuerdo a su identidad de género y tal vez modificar sus rasgos sexuales secundarios en mayor o menor medida.

Travesti

Hace referencia al acto de ponerse vestimenta y accesorios *convencionalmente* asignados al género opuesto al suyo propio. El travestismo es una expresión del género y no está ligada a la identidad de género, ni a la orientación sexual de la persona. Por ejemplo, un hombre puede gustar de usar vestidos o ropa interior femenina, sin que esto signifique que se identifique como mujer o que sea gay. Por otro lado, una mujer trans que viste ropa femenina, no es una persona travesti, puesto que lo que hace es que su expresión del género coincida, *según es la convención social*, con su identidad de género.

Sexo biológico

Corresponde a las características físicas y biológicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo órganos genitales, gónadas y cromosomas. Contrario a lo que suele decirse, no se otorga al nacer, si no que inicia con la concepción y se desarrolla durante el periodo de gestación fetal en un proceso llamado diferenciación sexual.

PRESENTACIÓN

La idea de estudiar la exclusión laboral de las personas transexuales y transgénero –personas trans– surgió de un proceso de concientización que el autor vivió al relacionarse con trabajadoras y trabajadores trans del municipio de San Salvador. Este proceso iniciado en 2015 tras mi integración al equipo del Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador, me llevó a querer aportar al esfuerzo colectivo de mis compañeras y compañeros trans que se han organizado para cambiar las estructuras sociales de opresión contra la diversidad sexual y genérica.

Con la monografía que presentamos, el autor y coautora esperamos fundamentar de forma teórica y describir sistemáticamente las deplorables condiciones laborales en que la población trans subsiste actualmente en el municipio de San Salvador.

Como nuevos profesionales de la economía, consideramos que para explicar mejor las contradicciones y crisis actuales de la realidad salvadoreña es imperativo reivindicar el carácter social de la economía como ciencia. Esto se logrará acercando más el foco a sujetos reales y menos a variables monetario-mercantiles y modelos econométricos. Además, es necesario retomar el análisis político en las investigaciones económicas, cruzando este análisis con las categorías de género y sexualidad, las cuales han sido constantemente obviadas y/o menospreciadas por la ortodoxia académica.

Estamos conscientes que esta investigación es apenas un pequeño abono en la deuda histórica que el sector académico nacional tiene con la población LGBTI. Esperamos, sin embargo, que sirva en alguna medida de rompehielos para nuevos estudios que permitan esclarecer las dinámicas de exclusión social observadas en El Salvador, con miras a proponer medidas que transformen la sociedad salvadoreña.



AGRADECIMIENTOS

A Julia Evelyn Martínez, asesora solidaria de esta investigación, cuyos aportes han sido claves para su consumación.

A Sebastián Cerritos, Alexia Sánchez, Ileana Merino, Flor Meléndez, David Cartagena, Adrián Guevara, Mike Cañas, Xavier Hernández, Mayté Pacheco, Nicola Chávez Courtright, Raúl Moreno, Camila Vargas, Karla Avelar, Gonzalo Montano y todas las personas que de alguna manera asistieron en la investigación, ya sea de forma técnica, académica, económica, de trabajo, aceptando entrevistas... Estamos persuadidas que su colaboración fortaleció la calidad de esta investigación.

A todas las personas trans que aceptaron participar en entrevistas o encuestas. Agradecemos por compartir sus vivencias con nosotros y por demostrarnos el valor de la vida, de la resistencia y de la justicia. Sepan que les vemos como compañeras y compañeros de lucha.

A Roberto Zaldaña y Silvia Urquilla de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) por creer en este proyecto y apoyarlo.

A nuestras familias que siempre han creído en nosotros, brindándonos las fuerzas necesarias para afrontar los desafíos en el transcurso de nuestras vidas.

A Dios.

Roberto Zapata y Jacky Estrada

RESUMEN EJECUTIVO

La exclusión laboral es una realidad para miles salvadoreños/as con una identidad y expresión de género diversa. En esta investigación se ha comprobado que existen relaciones sociales de género heteropatriarcales que condicionan el mercado de trabajo y restringen la integración laboral de las personas transexuales y transgénero. Estas relaciones se manifiestan en desconocimiento, desinformación y prejuicios de los empleadores sobre la diversidad sexual y genérica, así como un perfil sociolaboral débil en las personas trans y políticas públicas deficientes e insuficientes para abordar el problema.

Es sabido que el patrón de acumulación de capital actual es incapaz de dar empleo a toda la población trabajadora. De hecho, este patrón tiene inherente a su dinámica la creación de un ingente sobrante de trabajadoras y trabajadores que subsisten en distintas formas de exclusión laboral. En la presente monografía se argumenta que hay una relación entre esta dinámica del mercado de trabajo y el sistema heteropatriarcal que margina a la exclusión laboral a los colectivos socialmente feminizados como las personas trans.

Además, se argumenta que la estigmatización/violencia contra la transexualidad/transgeneridad en el ordenamiento socioeconómico imperante sirve para ejercer un control sobre la identidad genérica de la clase trabajadora. Esto sirve para conservar y reproducir la división sexual del trabajo que sostiene el sistema de producción capitalista.

En 2016 en el municipio de San Salvador, la exclusión laboral afectaba a un 63.6% de las mujeres trans económicamente activas y a un 44.4% de los hombres trans económicamente activos estudiados. La forma de exclusión laboral más común entre las sansalvadoreñas trans era el trabajo sexual, mientras que en los sansalvadoreños trans consultados era el trabajo no remunerado en empleo precario.

La actuación del Estado salvadoreño para erradicar esta problemática ha sido deficiente. Existen varios vacíos en la legislación nacional en términos de protección a los Derechos Humanos de las personas trans, siendo el más grave que no se reconozca jurídicamente su identidad de género. Tal situación deriva en que esta población viva una circunstancia de doble identidad: La real que es observable por todos y la oficial o legal mostrada en sus documentos oficiales (DUI, partida de nacimiento, títulos educativos, entre otros) que no concuerda con la primera. Esto expone constantemente a las personas trans a actitudes transfóbicas que irrespetan su identidad y expresión de género, vulneran sus derechos y tienden a cerrarles oportunidades y espacios de desarrollo en la vida pública (educación formal, mercado de trabajo, acceso al crédito, etc.). Además, al obstaculizar su acceso a bienes y servicios necesarios para una vida digna, crea y cimienta brechas y desigualdad entre personas cisgénero y trans.

A pesar de que el mero hecho de integrarse al mercado laboral no significará el fin de la opresión para las personas trans, sí puede convertirse en una gran oportunidad para lograr una formalización económica que les abra el acceso a más y mejores recursos. Al fortalecer sus capacidades se impulsará la participación organizada de estas personas al movimiento social con miras a transformar las relaciones sociales de género heteropatriarcales actuales por unas nuevas relaciones justas e inclusivas con la diversidad sexual y genérica.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones de subdesarrollo y dependencia económica que el capitalismo en su fase de globalización neoliberal impone a El Salvador afectan cruelmente a grandes porciones de la clase trabajadora de este país. Día a día, muchos grupos sociales deben enfrentar la exclusión, la violación flagrante de sus Derechos Humanos y la precarización de sus condiciones de vida a nivel social, cultural, político, ecológico y económico. Una de las formas de exclusión que más afecta a las y los salvadoreños de la clase trabajadora es la experimentada en el mercado laboral.

El estudio de la exclusión laboral no es nuevo en el país. Muchas investigaciones se han dedicado para entender cómo funcionan los procesos que excluyen a sectores específicos de la población como las mujeres cisgénero/heterosexuales; las personas con discapacidad; la juventud; pueblos indígenas; entre otros². Estos estudios, sin embargo, poco o nada han podido visibilizar la situación crónica experimentada por las personas transexuales y transgénero en el país.

Varias son las inferencias que podemos hacer del porqué este tema ha sido obviado históricamente. Primero, no existen datos oficiales en el Sistema Estadístico Nacional sobre la población trans lo que dificulta su estudio. Segundo, los instrumentos metodológicos para estudiar la exclusión laboral de las personas trans en la periferia global aún siguen en desarrollo temprano³. Tercero, los enfoques teóricos usualmente empleados para estudiar la exclusión laboral en el país se enmarcan en la economía convencional, ya sea ortodoxa-neoclásica o heterodoxa, principalmente marxista y cepalina. Estos enfoques han estado limitados el fijar el lente en la estructura económica monetizada lo que les ha obstruido entrever las relaciones que existen entre el sistema capitalista y el heteropatriarcado. Finalmente, existe en el sector académico nacional aún un alto grado de conservadurismo al respecto del género y la sexualidad como categorías de análisis socioeconómico y político.

Lo anterior ha implicado que en el país se desconozcan o malentiendan las dinámicas particulares que conllevan a que el colectivo transexual y transgénero sea sistemáticamente orillado a subsistir fuera del mercado de trabajo. Tampoco se conoce cómo estas dinámicas estructuran los tipos de exclusión laboral que afectan a este grupo en específico y las consecuencias socioeconómicas que produce no sólo sobre ellos sino en la sociedad en general. Todo esto se convierte en obstáculo para que el Estado actúe apropiadamente para resolver este problema.

El objetivo central del presente estudio ha sido establecer los determinantes de la exclusión laboral de la población trans en el municipio de San Salvador. En la indagación de esta problemática se ha comprobado que existen relaciones sociales de género heteropatriarcales que condicionan el mercado de trabajo y restringen la integración laboral de las personas trans. Estas relaciones se manifiestan en (1) desconocimiento, desinformación y prejuicios de los demandantes de trabajo sobre la diversidad sexual y genérica; (2) un perfil sociolaboral débil en las sansalvadoreñas y sansalvadoreños trans y (3) políticas públicas deficientes e insuficientes para abordar el problema.

² Algunos estudios son de mujeres ORMUSA (2011) y Proyecto Estado de la Región (2015).

³ La mayoría de metodologías sobre la exclusión laboral de las personas trans se han realizado en países del centro global, como Estados Unidos, España y resto de Europa. Algunos estudios emprendidos en América Latina son Argentina (FALGBT, 2015); Costa Rica (Centro Feminista de Información y Acción, 2016); Ecuador (Camacho, 2009).

La problemática ha sido abordada desde un enfoque de economía feminista, el cual ha permitido sistematizar un marco teórico-conceptual óptimo para analizar el fenómeno en cuestión. En lo que respecta a la metodología de la investigación se usaron instrumentos cuantitativos y cualitativos, a fin de levantar tanta información sobre la problemática como fuese posible y se hizo uso de fuentes primarias y secundarias de información para describir la situación sociolaboral actual y construir un cuadro básico de antecedentes históricos de las personas con identidad y/o expresión de género diversa en la ciudad de San Salvador. **Se advierte que los resultados presentados son una primera aproximación a la problemática de la exclusión laboral de este sector de la población y han de continuar generándose nuevas investigaciones para profundizar en los hallazgos encontrados.**

Esta investigación estuvo limitada por varios factores. Para empezar, como ya se ha mencionado, existen grandes vacíos de información rigurosa y sistematizada sobre las condiciones sociolaborales de la población trans en El Salvador, especialmente en periodos anteriores a los años 2000s. Esta situación es aún más marcada en los hombres trans que aún no fueron abordados en estudios de tipo socioeconómico, dificultando la profundización en el problema. En segundo lugar, se observó una reiterada resistencia en algunas instituciones públicas y empresas a colaborar en la investigación debido a que la temática sigue siendo considerada polémica e inoportuna. Finalmente, los restringidos recursos financieros con los que se contó delimitaron el alcance del estudio al municipio de San Salvador, y también provocaron retrasos en el trabajo de campo.

La presente monografía está compuesta por cuatro capítulos, los cuales se desarrollan de la siguiente manera:

El capítulo I corresponde al marco teórico-conceptual, que sistematiza la conceptualización, orígenes, desarrollo y funcionamiento del heteropatriarcado, así como también describe la relación heteropatriarcado–capitalismo, finalizando con las dinámicas de exclusión del mercado de trabajo en las economías capitalistas heteropatriarcales.

El capítulo II concierne a la caracterización de la población trans y sus condiciones laborales en el municipio de San Salvador. Aquí se presenta una investigación documental de los antecedentes históricos de la población trans en el municipio de referencia. Además, se muestran los resultados de la investigación por el lado de la oferta de trabajo, para la cual se llevó a cabo una encuesta a personas trans y se realizaron entrevistas sobre las trayectorias laborales a un grupo de estudio.

El capítulo III atañe a las causas de la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador. Aquí se establece el marco de las causas que inciden en el fenómeno en cuestión por el lado demanda de trabajo y el rol del Estado. Se realizó un sondeo con un grupo de estudio compuesto por empleadores a fin de conocer su punto de vista con respecto a la contratación de personas trans en sus operaciones. También se incluye la perspectiva del Estado salvadoreño como mediador entre oferta y demanda laboral a través de las políticas públicas que implementa.

En el cuarto y último capítulo se proponen las conclusiones sobre el fenómeno investigado. Además, se incluye un listado de recomendaciones a distintos actores sociales en el país con medidas concretas que pueden impactar positivamente en la situación sociolaboral de la población de mujeres y hombres transexuales y transgénero en el municipio referido y resto del país.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

La exclusión laboral es una realidad para miles de salvadoreñas y salvadoreños de la clase trabajadora, pero se manifiesta de manera diferenciada entre distintos grupos sociales. En la aspiración de develar y analizar los determinantes que están a la base de la exclusión laboral por razones de identidad y expresión de género, es necesario sistematizar un marco teórico-conceptual que permita el análisis de esta problemática de forma integral y crítica.

El presente capítulo se desarrollará en tres principales apartados. El primero introduce la conceptualización, orígenes, desarrollo y funcionamiento del heteropatriarcado. A continuación, el segundo apartado busca describir la relación heteropatriarcado–capitalismo. Finalmente, el tercer apartado expone las dinámicas de exclusión del mercado de trabajo en las economías capitalistas heteropatriarcales de la periferia global.

1.1. El Heteropatriarcado

1.1.1. Conceptualización, orígenes y desarrollo

Se entiende por heteropatriarcado a la fusión del patriarcado con la heteronormatividad. Antes de describir el primero se introducen estos últimos dos conceptos por separado.

El patriarcado en un sentido literal significa el gobierno de los padres, y puede definirse como un sistema de relaciones políticas, sociales, económicas, culturales e ideológicas basado en un orden jerárquico y autoritario de lo masculino sobre lo femenino, géneros que han sido social e históricamente asignados a hombres y mujeres respectivamente.

Las relaciones entre hombres y mujeres no siempre fueron de tipo patriarcal. En sus orígenes, alrededor de unos 200 mil años AP (Antes del Presente), los varones y hembras de la especie humana vivieron en comunidad primitiva⁴ sin una noción de jerarquía entre las actividades que realizaban, recolección y caza de alimentos, búsqueda de refugio, cuidado de los menores, etc. Todas eran tan importantes como complementarias para lograr el objetivo primordial del momento: la supervivencia del grupo⁵.

En este periodo no había tampoco una división genérica del trabajo. Investigaciones arqueológico-antropológicas⁶ sugieren que, en culturas tempranas de la Eurasia paleolítica, algunas mujeres se convirtieron en cazadoras y algunos hombres en recolectores lo que implica que la tendencia *universal*

⁴ Fue un prolongado modo de producción en el que los humanos solían integrarse en pequeños grupos nómadas, sin propiedad privada y dedicándose a la caza, en menor medida, y la recolección de alimentos, mayoritariamente.

⁵ Boulding, E. (1976) citada en Lerner, G. (1986).

⁶ Kuhn, S. y Stiner, M. "What's a mother to do? The division of labor among Neandertals and Modern Humans in Eurasia". En *Current Anthropology*, volumen 47, número 6, diciembre 2006. Citado en Lovgren, S. "Sex-based roles gave modern humans an edge, study says" en *National Geographic News*, 7 de diciembre de 2006. Disponible en «<http://news.nationalgeographic.com/news/2006/12/061207-sex-humans.html>»

de la división del trabajo según el sexo no es el mero resultado de las diferencias físicas y psicológicas entre uno y otro, si no que en buena medida debe ser una práctica aprendida socialmente. Según la evidencia encontrada, se estima que esta forma de organización se mantuvo de manera casi generalizada hasta tan tarde como unos 10 mil años AP (ibídem).

Con el apareamiento de la agricultura durante la revolución neolítica –alrededor de unos 9 mil años AP en Eurasia– distintas sociedades relativamente igualitarias con una división sexual del trabajo basada en las necesidades biológicas⁷, dieron paso a unas sociedades muchísimo más estructuradas en las que tanto la propiedad privada como el intercambio de mujeres⁸ se volvieron prácticas comunes. Estas sociedades presentaban una división sexual del trabajo que ya no sólo se basaba en las diferencias biológicas sino también en jerarquías y en el poder de algunos hombres sobre otros hombres y todas las mujeres (Lerner, 1986). Éste fue el origen del patriarcado, los roles de género y de las relaciones sociales de producción dialécticas.

A partir de entonces las civilizaciones más influyentes en el esclavismo, feudalismo y capitalismo se desarrollaron adoptando cosmovisiones patriarcales que alegaron y alegan una supremacía biológica del varón sobre la hembra humana, y por lo tanto, de su respectiva contraparte psicosocial de masculino/femenino. Además, a lo largo de estos periodos histórico-económicos, múltiples y complejos fenómenos permearon tal cosmovisión volviéndola etnocéntrica (supremacía de una raza en particular, usualmente la caucásica o blanca, sobre el resto); adultocéntrica (supremacía de los adultos frente a otros grupos etarios); y heteronormativa.

La normativización de la heterosexualidad (heteronormatividad) es una cuestión moderna que hace su aparición entre los siglos XVIII y XIX. De acuerdo a Foucault (1976) fue con el auge del capitalismo y de las élites conservadoras y cristianas, que se cambió el discurso moral sobre la sexualidad circunscribiéndola “a la alcoba de los padres”, i.e. una pareja heterosexual casada. En la sociedad burguesa, ésta se imponería como el único tipo de pareja “legítima y normal” con derecho a la sexualidad, mientras que las prácticas sexuales contra natura –léase las que no tienen como fin la reproducción– estarían condenadas a la clandestinidad del “burdel y el manicomio” en este nuevo periodo social.

Con la heteronormatividad la dicotomía de los perfiles genéricos edificados por siglos de patriarcado, se vio fortalecida. Adrienne Rich (1980) argumenta que la heterosexualidad se normativizó en la sociedad, y sobre todo en las mujeres, como una forma de control masculino sobre la conciencia femenina. Rich destaca que el romance y el matrimonio entre personas de sexo contrario son idealizados sistemáticamente desde la infancia, con el fin de sugestionar a las mujeres en un rol pasivo y aceptante que esté a la disposición de los hombres heterosexuales y cisgénero.

⁷ Hace referencia a una división del trabajo que le permitía a las mujeres *optar* por ocupaciones compatibles con sus actividades biológicas de madres y criadoras, lo que no suponía una dominación de los hombres sobre las mujeres (Lerner, 1986).

⁸ El intercambio de mujeres es un fenómeno observado en numerosas sociedades tribales para evitar el incesto y la endogamia y ha sido planteado por el antropólogo Claude Lévi-Strauss como el origen de la subordinación femenina. Puede adoptar distintas formas, pero las más comunes son el “raptó de la novia” y los matrimonios acordados. En el primero los jefes de una tribu acceden a los derechos reproductivos de las mujeres de otra tribu por la fuerza (raptándola), mientras en el segundo los jefes de distintas tribus acuerdan “ceder” los derechos reproductivos de sus mujeres *recíprocamente*. Según Lévi-Strauss las mujeres son cosificadas en este proceso.

Monique Wittig (1992) amplía la idea de Rich denotando que “la heterosexualidad se ha constituido en un sistema de relaciones de poder basado en la repartición binaria de los seres humanos en clases sexuales (mujeres y hombres) según sus caracteres biológicos y sus órganos genitales (hembras y varones) como marcas de su identidad sexual”. Para esta autora “a esos dos sexos les corresponden inexorablemente dos géneros (femenino y masculino) con características dialécticas (la dulzura vs la fuerza, la intuición vs la razón, por ejemplo) y roles determinados por la división sexual del trabajo”. Con este planteamiento Wittig vincula la heteronorma a una presunción normativizada de que las personas son cisgénero (cisnorma). La vinculación sexualidad-género es un punto nodal en la presente tesis y sobre él se volverá más adelante.

Con el concepto de heteropatriarcado se busca visibilizar el hecho que, en el patriarcado actual, los hombres varones, blancos, adultos y burgueses sólo pueden ejercer poder en tanto también cumplan con la heteronorma. Las y los individuos que no cumplen con alguna de estas características, como las personas trans, son estigmatizados socialmente a fin de lograr su exclusión de cualquier centro de poder. Esta estigmatización es inculcada por medio del sistema sexo-género y las instituciones heteropatriarcales que lo conforman.

1.1.2. El sistema sexo-género y las instituciones heteropatriarcales

La sociedad heteropatriarcal se sostiene a través de las generaciones gracias a un sistema de instituciones encargadas de implantar en las mentes de toda la población las relaciones sociales entre los sexos-géneros. A esto se le conoce como el sistema sexo-género.

La primera en introducir este término fue Gayle Rubin en 1975 y lo definió como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”. En otras palabras, el sistema sexo-género es la concepción de que a los varones *así nacidos* les corresponde indefectiblemente una construcción social de patrones, actitudes y características determinadas, i.e. el género masculino. Existe al mismo tiempo una construcción social de patrones, actitudes y características subordinadas y opuestas a las masculinas, i.e. el género femenino, la cual corresponde a las hembras humanas *así nacidas*. Cualquier variante de la dicotomía anterior, incluidas aquellas biológicas como la transexualidad/transgeneridad o la intersexualidad, son *anómalas* y por lo tanto debe ser corregida para encausarla en alguna de las dos opciones válidas.

Esta infraestructura social-sexual dicotómica se construye por medio de la socialización del género, que es el proceso de aprendizaje represivo y coactivo a través del cual los niños se vuelven *hombres hechos y derechos* y las niñas se vuelven *buenas madres y buenas esposas*.

La mayor visibilización de las personas transgénero y transexuales constituye un hecho transgresor al sistema sexo-género en la medida que pone en duda la infalibilidad del proceso de socialización del género. Ante esta situación, el heteropatriarcado ha desarrollado mecanismos que permiten la exclusión social de los *anticuerpos* que amenazan el orden hegemónico que ha logrado.

Por ello se entiende que la exclusión social de las personas LGBTI, no es ni un *error*, ni la *excepción* en el sistema heteropatriarcal, al contrario, es **un componente fundamental para su funcionamiento y reproducción**. Este punto se ampliará más en el siguiente apartado.

El sistema sexo-género marcha gracias al funcionamiento de un conjunto de instituciones con evidentes sesgos heteropatriarcales:

a. La familia

Para la vasta mayoría de familias la heterosexualidad y cisgeneridad de las y los hijos son condiciones dadas por sentado. Estudios señalan que, en contraste con otros grupos juveniles en vulnerabilidad, por ejemplo, minorías étnicas, que generalmente no encaran problemas de racismo o intolerancia religiosa al interior de sus familias, para los jóvenes LGBTI el abuso y la exclusión frecuentemente comienza en el hogar⁹.

En el proceso de socialización de género, la familia funciona como agente heterocisnormativizador. Su labor consiste en sentar las bases del sistema sexo-género, es decir, introducir una visión binaria del género a los niños y niñas, así como sus primeras experiencias de lo que significa haber nacido en uno de dos polos admitidos, i.e. hombre-masculino y mujer-femenina.

La mayor influencia de la familia en la formación y desarrollo de las personas abarca principalmente la primera infancia (según la UNESCO es aquella desde los 0 a 8 años) y va disminuyendo en el resto de la infancia, la pubertad y la adolescencia. Durante la infancia, además del desarrollo físico, motor y cognitivo, las niñas y niños internalizan conductas de los padres que fungen como modelos¹⁰. Pero esto no pasa de una forma pasiva, sino proactiva por medio de mecanismos como el de castigo-premio: un infante que imita una conducta del padre del sexo opuesto, es reprendido a fin de *rectificar* cualquier desviación indeseada; al contrario, uno que imita una conducta del padre del mismo sexo, es premiado.

El aprendizaje de género se complementa también en esta etapa con juguetes, libros ilustrados, cuentos y programas de televisión preescolares que “tienden a destacar la diferencia entre los atributos femeninos y masculinos” (Giddens, 1991). “Alrededor de los dos años de edad los infantes ya tienen un conocimiento parcial de lo que significa el género, saben si son niños o niñas y, en general, pueden clasificar *correctamente* a los demás. Sin embargo, hasta los 5 o 6 años no saben que el género de una persona *no cambia*, que todos tienen género y que las diferencias entre el sexo de una niña y un niño *tienen una base anatómica*” (cursivas agregadas, *ibidem*). A este nivel del desarrollo psicosocial entran las instituciones educativas.

b. Las instituciones educativas

El heteropatriarcado se ha valido de las instituciones educativas desde dos frentes: La escuela y la ortodoxia académica.

⁹ Ver por ejemplo Takács, J. (2006)

¹⁰ Excmo. Ayuntamiento de Sevilla (s/f). *Educación en Igualdad: Cuadernillo de Coeducación y Prevención de la Violencia de Género en el Alumnado*

La escuela, el *segundo hogar* para la mayoría de personas, es también el lugar donde los niños y niñas inician su proceso de socialización comunitaria. Aquí aprenden activa e persistentemente qué es lo que la sociedad espera de ellos en términos conductuales, no sólo por medio de profesores y otras figuras de autoridad escolar, sino también de sus compañeros de estudio que transmiten e intercambian lo aprendido de sus familias.

El sistema escolar ha sido configurado en base al sistema sexo-género hasta en los detalles, de suerte que el mensaje no puede ser malinterpretado o desatendido. Los niños y niñas deben asimilar cuanto antes que viven en un mundo dicotómico de roles sociales acorde a uno de los dos sexos reconocidos por los libros de enseñanza primaria. Para alcanzar esta empresa el principal método es la segregación sexual binaria de todo: el salón de clase, los juegos del recreo, las colas para la cafetería, los baños de la escuela, los uniformes, hasta los colores de los útiles escolares...

A medida los estudiantes van creciendo y llegan a la secundaria o educación media, son más proclives a cuestionarse sobre su entorno o sobre lo que el sistema escolar o la sociedad les ha inculcado e inculca: es hora de reforzar el sistema sexo-género a través de la ortodoxia académica.

La ortodoxia académica se puede definir como un conjunto de doctrinas y preceptos *académico-científicos* tenidos por *verdaderos* y *correctos* por un grupo determinado de personas *referentes* en su área (ciencias sociales, naturales, etc.).

La medicina, la psicología, la economía, el derecho, la biología... todas las *ciencias* han sido válidas para disipar cualquier idea disruptiva con el sistema sexo-género. Esto se suele ocultar bajo el telón *irrefutable* y *neutral* de una pretendida *cientificidad*. Esto es algo que se maneja a todos los niveles, desde la primaria hasta la educación superior.

En este sentido el principal recurso empleado ha sido la patologización de la diversidad sexual y genérica. La psiquiatría y la medicina clasificaron la homosexualidad como un trastorno mental durante más de un siglo, algo que a pesar de haberse desclasificado en 1990 sigue presente en la mente de muchas personas¹¹. Actualmente, las personas transexuales y transgénero siguen siendo catalogadas como individuos con trastorno mental, denominado como disforia de género¹².

Otra manifestación menos evidente de la ortodoxia académica es la presentación de la diversidad sexual y genérica junto a temas como las enfermedades de transmisión sexual, el VIH-SIDA o la prostitución. Esto coadyuva a la construcción relacional inconsciente de que las personas LGBTI están vinculadas por defecto a estos temas¹³.

c. La iglesia

Por siglos la religión ha sido una de las instituciones sociales que más ha invertido tiempo y recursos en establecer un orden moral válido para cada sociedad. Durante la colonización de

¹¹ Rivas, E. (2014). *Patologización de la Diversidad Sexual en los sistemas de clasificación*. Disponible en «<http://www.mums.cl/2014/05/patologizacion-de-la-diversidad-sexual-en-los-sistemas-de-clasificacion/>»

¹² APA (2013). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales 5ª edición*

¹³ De hecho, una forma de insulto común usado contra los homosexuales y mujeres trans es el de “sidosos”, lo que probablemente tiene que ver con el hecho que durante los primeros años del descubrimiento del VIH en los 80s se popularizó la idea de que era una enfermedad exclusiva de hombres homosexuales y travestis.

América nuestros pueblos originarios fueron expoliados de sus creencias y costumbres centenarias, para abrir espacio al cristianismo como única religión lícita, en un proceso que tardaría generaciones para enraizar pero que, tras lograrlo, crecería hasta convertirse en una de las instituciones de mayor influencia, poder y control de las personas.

La cristianización católica y protestante del *Nuevo Continente* trajo consigo concepciones heteropatriarcales como la de que la sexualidad sólo es *decente* y aceptable si tiene fines reproductivos y que cualquier otra práctica es pecaminosa y abominable¹⁴. Así inició un largo periodo de estigmatización de la diversidad sexual y genérica que continua hasta hoy en día, incluso entre personas que no se consideran a sí mismas como religiosas¹⁵.

La labor heteropatriarcal de la iglesia no sólo se queda a nivel discursivo en este respecto. Muchos líderes católicos¹⁶ y evangélicos¹⁷ recomiendan “retiros espirituales” para personas sexual y genéricamente diversas con fines de *reafirmación* de su (cis) género y reconversión de su orientación sexual. Estas acciones suman a la percepción socializada de que las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, además de ser patologías mentales, son conductas erradas e inmorales que necesitan ser corregidas y reprimidas.

d. Los medios de comunicación

El heteropatriarcado se implanta en el ideario de la ciudadanía de forma **activa y constante**. A través de la televisión, las redes sociales, las revistas, la literatura, la publicidad comercial en internet, en las calles, en centros comerciales y demás lugares públicos se envían mensajes simbólicos que refuerzan el heteropatriarcado.

Esta propaganda heteropatriarcal, como cualquier otra forma de propaganda, es parcial y engañosa y sirve como instrumento para influir y alterar las actitudes y formas de pensar de una audiencia hacia una causa, postura o agenda política determinada, para el caso la exaltación de la masculinidad hegemónica¹⁸ como ideal de género sobre el resto.

La cosificación del cuerpo de las mujeres; la omnipresencia de los roles de género tradicionales; el culto a los modelos estereotípicos de belleza occidental femenina y masculina; la incitación a patrones de consumo genéricos; la invisibilización y la trivialización de la diversidad sexual y

¹⁴ Para las culturas mesoamericanas de la era prehispánica la sexualidad iba mucho más allá de la función reproductiva y en buena medida estaba libre de alarma o condena social. Por ejemplo, se tiene constancia de la práctica de la homosexualidad en ritos de paso entre los antiguos mayas, así como el reconocimiento de un tercer género (*muxe*, una persona nacida varón pero que asume un rol femenino) entre los zapotecas. Para más información consultar el número 104 de la revista *Arqueología Mexicana: La Sexualidad en Mesoamérica* «<http://www.arqueomex.com/S2N3nDOSIER104.html>»

¹⁵ Un sondeo de opinión realizado por el Pew Research Center en 2013 revela que 6 de cada 10 salvadoreños declara que la homosexualidad no debe ser aceptada por la sociedad, el número más alto de los países latinoamericanos incluidos en el estudio, cuyo promedio fue 4 de cada 10.

¹⁶ Ver Padre Ángel Peña (2009). *Homosexuales liberados*. Disponible en «<http://www.libroscatolicos.org>»

¹⁷ Ver Arroyo, L. (5 de septiembre, 2015). El polémico programa evangélico que promete revertir la homosexualidad. *BBC Mundo*.

¹⁸ La masculinidad hegemónica es un modelo de masculinidad que reúne las características estereotípicas del *hombre ideal* según cada contexto cultural y temporal de la sociedad heteropatriarcal. Por ejemplo, fuerte, competitivo, viril, protector, mujeriego, etc.

genérica; son sólo algunos ejemplos de los comunicados ideológicos que cualquier persona promedio recibe a diario, varias veces al día. Todo ello es canalizado en la edificación de opiniones y consciencias sesgadas a favor del heteropatriarcado.

e. El Estado

Los Estados-nación modernos son construcciones socio-históricas y culturales pensadas desde la masculinidad en el marco de las relaciones de poder y dominación¹⁹. Fueron concebidos en su mayor parte por hombres (blancos, burgueses, varones, adultos y heterosexuales) que a partir de sus visiones institucionalizaron formalmente su gobierno sobre el resto de personas.

El Estado como ente centralizador de poder y recursos tiene la facultad de intervención en la actividad social de su población a través de la política pública. El Estado, en este sentido, puede regular, estimular, prohibir, encausar, planificar, modificar y crear actividades monetizadas y no monetizadas. El Estado también actúa por omisión: no hacer nada por un grupo social en desventaja es una política pública común.

Todo esto se desarrolla en un complejo sistema de relaciones que beneficia a unos y perjudica a otros. Detrás de cada política pública están encubiertos los intereses de los grupos sociales vinculados, principalmente los que detentan una posición de poder. Por esto se dice que **no existe neutralidad en la actividad del Estado**.

Los sesgos en las políticas públicas los podemos observar por medio de los presupuestos, de las leyes, de las concesiones, entre otros. Por ejemplo, el Estado reconoce únicamente a las parejas heterosexuales como sujetas de derecho. Otro ejemplo, un presupuesto que destina muchos recursos para promoción de exportaciones que benefician principalmente a una élite económica, y nulos recursos para tratamientos de reasignación hormonal que beneficiarían a personas trans. Estas políticas, reproducen y ensanchan las brechas entre grupos sociales que ya existen.

Además, no puede dejarse de lado la inconsecuencia discurso–práctica. En algunas ocasiones puede existir un discurso inclusivo y de diversidad que no logra materializarse en metas y acciones prácticas y alcanzables. Esto pasa porque existen cuellos de botella y fuerzas de resistencia en los distintos niveles del aparato público cuando se trata de transmitir mensajes que causan escozor a los grupos de poder fáctico, derivando en resultados de limitado impacto o de efecto temporal, que no cambian las relaciones heteropatriarcales.

En resumen, las distintas instituciones mencionadas anteriormente coinciden sistemáticamente para implantar y justificar razonamientos y actitudes de censura, aversión y odio contra la diversidad sexual y genérica, resultando en un mecanismo de exclusión social contra las personas LGBTI. A continuación, se profundiza más detenidamente en la lógica detrás de este mecanismo excluyente.

¹⁹ Para más información consultar Meza, D. (2013). Origen del estado. Haciendo bitácora sobre el estado patriarcal y su institucionalidad: ¿corolario de la modernidad? *Comunidad y Salud*, 11(1), 79-81. Recuperado en marzo de 2017, de «http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932013000100010»

1.1.3. La lógica del razonamiento heteropatriarcal

Encontramos en las sociedades heteropatriarcales una forma de razonamiento particular, una lógica socializada a través de las instituciones heteropatriarcales, que hace que las personas discernan y actúen de manera prejuiciada, simplista, reprobatoria y hostil ante la diversidad sexual y genérica. Existen a la base de esta forma de razonamiento al menos tres constructos sociales que la sustentan: La misoginia, el machismo y las LGBTI-fobias.

La misoginia es un concepto social que se utiliza para designar actitudes mediante las cuales una persona demuestra aversión hacia las mujeres, y por extensión a lo femenino. Este término es aplicado por lo general a los hombres, sin embargo, las mujeres pueden presentar actitudes misóginas. La misoginia está omnipresente en todas aquellas sociedades que construyen sus valores desde la visión patriarcal, tomando diversas formas y manifestaciones, algunas más claras que otras.

Junto a la misoginia suele encontrarse el machismo, que es un conjunto de creencias, costumbres y actitudes que sostienen que el hombre de masculinidad hegemónica es superior al resto de personas (mujeres, hombres *afeminados*, hombres no-heterosexuales, hombres trans, hombres no-adultos, etc.), condición que le otorga derechos y libertades sobre los demás.

La conjunción de misoginia y machismo sustenta la **lógica del razonamiento heteropatriarcal contra las personas LGBTI**. A razón de entender mejor las particularidades de la población trans, el presente marco teórico se focaliza en lo referente a hombres y mujeres trans.

Para el pensamiento heteropatriarcal un hombre trans no es más que *una mujer que quiere ser un hombre*, algo *inviabile* puesto que aquella *por naturaleza no está equipada con las cualidades de hombre*: además de carecer de los indispensables genitales masculinos, una mujer es débil y vulnerable lo que limita sus capacidades y desempeño para la vida productiva, por lo que está predestinada a buscar un hombre que la proteja y provea.

Por su lado, la idea de una mujer trans desde el razonamiento heteropatriarcal es algo insensato e inconcebible: ¿por qué un ser superior (hombre) querría *pretender ser* otro inferior (mujer)? La única explicación *lógica* está en la demencia puesto que un hombre *cuerdo* no abdicaría a su posición de poder jamás. Por ello las mujeres trans no tiene cabida más que en la marginalidad de la sociedad, en el “burdel y el manicomio” como decía Foucault. Por otro lado, al no contar con órganos reproductivos femeninos, una mujer trans *nunca* podrá *consumarse como mujer*, léase gestar, parir, amamantar y demás actividades de la maternidad.

Este tipo de razonamiento heteropatriarcal no es exclusivo de hombres de masculinidad hegemónica, muchas mujeres, e incluso personas homosexuales y bisexuales sienten turbación a la idea de que alguien quiera ir contra la cisnorma del sistema sexo-género. Esta turbación puede derivar en lo que se ha denominado como transfobia.

La mayoría de personas criadas en sociedades heteropatriarcales no están preparadas para tratar a la diversidad genérica de manera justa y libre de prejuicios. Por el contrario, las manifestaciones de la transfobia pueden encontrarse en el día a día:

- i. Cissexismo. Una mujer cisgénero que protesta porque una mujer trans utiliza un baño público designado para mujeres o alguien que se rehúsa negligentemente a dirigirse a una persona trans de acuerdo al género con el que esta se identifica, insistiendo en emplear el género contrario. Estos son dos ejemplos de actitudes cissexistas, esto es, la expresa intransigencia a aceptar las identidades trans o no-binarias como dignas de respeto o atención.
- ii. Ridiculización, censura e invisibilización. La diversidad genérica sigue siendo un tabú en las sociedades heteropatriarcales que se niegan a sensibilizarse, informarse o aún escuchar al respecto. Esto depara en que esta temática siga tratándose a un nivel de burla, chiste, condenación o censura cuasi-absoluta, presumiendo que todos alrededor son personas cisgénero por lo que nadie debería sentirse aludido o transgredido.
- iii. Discriminación justificada desde el Estado. Como se ha testificado anteriormente, las instituciones estatales han sido diseñadas a la perfección acorde a los preceptos heteropatriarcales. Esto significa que estas instituciones son en su mayoría transfóbicas, no sólo en la práctica sino también *de iure*, a través de leyes, protocolos, reglamentos, políticas públicas, etc. Esto justifica actitudes discriminatorias en la mente de la sociedad que tiende a deducir que algo inobservado por el Estado carece de *relevancia* social.

La lógica del razonamiento heteropatriarcal tiene como fin el exterminio de la diversidad genérica. El sistema sexo-género y sus instituciones crean en la sociedad la idea de que todos tienen la responsabilidad de vigilar y proteger los “valores” con los que han sido instruidos. Cualquier medio, incluso el odio y la violencia, está justificado por este fin supremo. Por lo tanto, no es casualidad que la población trans sea una de las más vulneradas en todos sus Derechos Humanos, este es el mecanismo de defensa del heteropatriarcado.

Este mecanismo misógino, machista y transfóbico parecería ser de origen *meramente cultural*, sin una razón de ser atribuible en la estructura económica. No obstante, una observación más minuciosa del heteropatriarcado nos sugiere que en realidad aquel mecanismo **sirve a los intereses de la acumulación de capital**.

1.2. Capitalismo y Heteropatriarcado

1.2.1. Intersección de los sistemas capitalista y heteropatriarcal

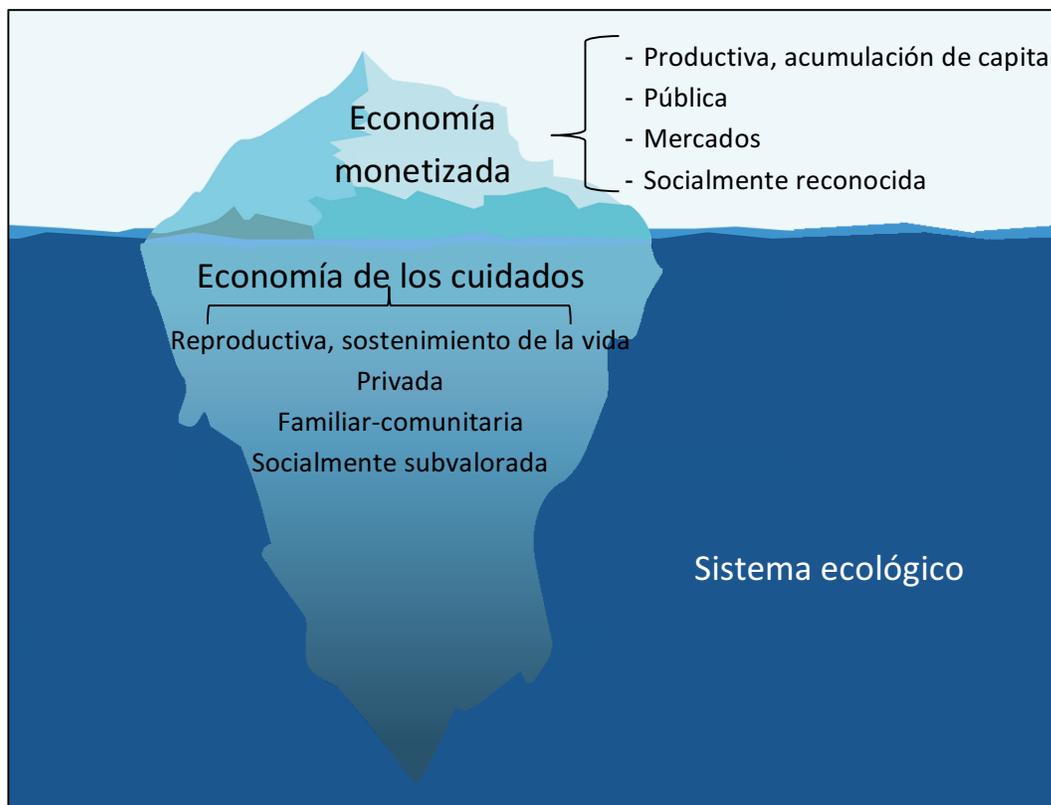
El capitalismo convive de manera cuasi simbiótica con el heteropatriarcado. Cada sistema se ha adaptado según el desarrollo del otro formando una relación de mutuo beneficio para ambos. Durante la evolución del capitalismo hasta su fase actual de globalización neoliberal se han creado un **conjunto de condiciones objetivas y subjetivas** alineadas con los principios heteropatriarcales. Esto ha podido darse así, porque tanto el capitalismo como el heteropatriarcado tienen lógicas convergentes y similares.

En el capitalismo la clase capitalista o dominante concentra el poder de manera hegemónica. Pero la membresía a esta clase no es abierta, los que históricamente han tenido cabida son en su mayoría

hombres varones, adultos, blancos y heterosexuales. Por ello se puede aseverar que en el binomio capitalismo + heteropatriarcado **la clase dominante también es heteropatriarcal**.

La explotación de la fuerza de trabajo asalariada en la economía monetizada²⁰ tampoco es inclusiva. Existe una división sexual-genérica del trabajo que realiza el proceso de acumulación de capital, que es realizado mayoritariamente por hombres, y supedita y subvalora las actividades de los cuidados²¹, realizadas mayoritariamente por mujeres. Podemos ilustrar el sistema económico-social como un iceberg para vislumbrar la interdependencia entre dos ámbitos diferenciados por sus propios procesos internos: la parte visible recoge en sí el proceso de acumulación y la invisible es la que se encarga en su conjunto de sostener la vida²² (Pérez Orozco, 2014).

Ilustración 1: Metáfora del sistema socioeconómico y sistema ecológico



Fuente: Elaboración propia en base a la investigación

²⁰ Entendida como aquella producción de bienes y servicios visible a la luz del sistema de precios.

²¹ Los cuidados son aquellas actividades que regeneran cotidiana y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas, las «prácticas orientadas a hacerse cargo de los cuerpos sexuados, reconociendo que estas prácticas están atravesadas por (des)afectos y que constituyen en sí mismas relaciones» (Precarias a la deriva, 2006 y Orozco, 2014). Incluye el autocuidado, el cuidado de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado, la gestión del cuidado (Rodríguez, 2015) y el cuidado de la naturaleza (Martínez, 2014).

²² A esta alegoría del sistema socioeconómico hay que agregarle el sistema ecológico que es aquel del que el iceberg se nutre y sobre el cual existe.

Queda en evidencia que esta división sexual-genérica del trabajo necesaria para la acumulación de capital se acopla perfectamente a los principios heteropatriarcales. Esto es así porque la **opresión y la exclusión** son componentes fundamentales para el funcionamiento y reproducción del binomio capitalismo + heteropatriarcado.

Para lograr la valorización del capital, las élites dominantes precisan **oprimir a una parte de la clase trabajadora** en el mercado laboral, empero también precisan **excluir al resto** fuera de tal proceso. El fin es mantener lo que Marx denominó un ejército industrial de reserva, que sirve como contingente de control sobre el precio de la fuerza de trabajo, y está formado mayoritariamente por mujeres, personas no-blancas, personas no-adultas, personas no-cisgénero y no-heteronormativas. Por ello se revalida que **la exclusión capitalista también es heteropatriarcal**.

Otra área de encuentro para ambos sistemas es la axiológica. En el modo de producción capitalista se fomenta la competitividad como el “valor” más importante. Pero este “valor” suscita otros antivalores como el egoísmo y la codicia, por los cuales se han elucubrado grandes apologías celebrando sus beneficios²³. Es de notar que este conjunto de “valores” juega a favor de la clase dominante que necesita que las personas **sólo se interesen por sí mismas** –y a lo mucho por aquellas personas más semejantes y próximas a ellas– **y vean a sus compañeros/as de clase como rivales o como individuos de una categoría inferior**.

Las reivindicaciones particulares de los grupos sociales en la periferia –mujeres, personas no-blancas, personas no-adultas, personas LGBTI– difícilmente pueden encontrar apoyo en personas que han sido socializadas con tales “valores”, cumpliéndose así el objetivo de retener cualquier iniciativa de organización solidaria contrahegemónica. Esto tiene fuertes implicaciones a nivel político a la hora de generar correlaciones de fuerzas, lo que inclina la balanza del lado de los que ostentan los poderes fácticos. Advertimos una vez más que el proceso anterior no es arbitrario. Sucede así porque la división de la clase trabajadora es clave para los intereses de las élites y la lógica heteropatriarcal se presta oportunamente para llevarlo a cabo. Deducimos, por lo tanto, que **los “valores” capitalistas también son heteropatriarcales**.

Finalmente, no se puede dejar de mencionar el que probablemente sea el punto más importante que comparten tanto el capitalismo como el heteropatriarcado. Los dos están plagados de **conflictos irresolubles e inherentes a sus lógicas** que los vuelven insostenibles y en un intento de resistencia a sucumbir se han convertido en sistemas contra la vida.

El binomio capitalismo + heteropatriarcado es insostenible por al menos 3 conflictos claros:

1. El primer conflicto es de tipo económico y deriva en las crisis cíclicas del proceso de acumulación. Aumentar el producto generado con la mayor productividad posible para

²³ Adam Smith (1776) sobre el egoísmo: “[el individuo] al perseguir su propio interés, promueve el de la sociedad de una manera más efectiva que si esto entrara en sus designios. [...] No es la benevolencia del carnicero, del cervecero o del panadero la que nos procura el alimento, sino la consideración de su propio interés. No invocamos sus sentimientos humanitarios sino su egoísmo; ni les hablamos de nuestras necesidades, sino de sus ventajas.”. Milton Friedman sobre la codicia: “¿Qué tipo de sociedad no está estructurada en la codicia? El problema de la organización social es cómo se configura un sistema en el que se minimicen los daños de la codicia; el capitalismo es ese tipo de sistema”. (Recuperado de <https://bfi.uchicago.edu/news/post/milton-friedman-his-own-words>)

realizarlo en los mercados obteniendo ganancias es la lógica tras la acumulación de capital. Pero para que se consuma lo producido hay que tener con qué pagarlo y si las actividades de producción capitalista tienden a expulsar trabajadoras y trabajadores para incrementar su productividad²⁴, ¿quiénes van a consumir lo que se produzca? En palabras de Vidal Villa (1993) más producción, más consumo y menos empleo es un trío inestable. Esta dinámica del sistema capitalista que excluye porciones de la clase trabajadora –según principios heteropatriarcales– del mercado laboral y las confina a condiciones de **dependencia y empobrecimiento**, es contraria a la concepción de una vida digna para todos y todas.

2. El segundo conflicto es de tipo ecológico y ha derivado en la actual crisis ecológica global. No se puede pretender crecer infinitamente en un mundo finito, sin embargo, el capitalismo necesita expandirse de manera constante e incesante para *no entrar en crisis*. Este proceso de crecimiento perpetuo se da a costa de la sobreexplotación y contaminación de la naturaleza, de la cual toma los recursos necesarios para la actividad productiva y a la cual arroja los residuos generados por ésta. En esta crisis confluyen fenómenos globales como el cambio climático; la degradación de los suelos; la pérdida de fuentes de agua dulce, de hábitats silvestres y de biodiversidad; el agotamiento de los recursos naturales, entre otros. Esta incompatibilidad del modo de producción capitalista con el sistema ecológico es **inconciliable, contraria a la vida humana y no-humana**, y podría culminar en un suicidio colectivo (Acosta, 2010).
3. El tercer conflicto es de tipo social y deriva en una crisis de reproducción. Pérez Orozco (2014) identifica tres procesos vinculados entre sí a esta crisis: El aumento generalizado de la precariedad vital; la proliferación de situaciones de exclusión y la multiplicación de las desigualdades sociales. La precariedad en la vida es la inseguridad en el acceso sostenido a los recursos que alguien necesita para vivir una vida significativa (ibídem); estos recursos no sólo tienen que ver con bienes y servicios adquiridos con los ingresos de un salario, sino también con aquellos que se obtienen fuera de los mercados (servicios públicos, cuidados familiares y comunitarios, etc.). Tiene que ver con la realidad de que actualmente incluso aquellos que están dentro del mercado laboral formal no escapan al proceso de empobrecimiento. Esta precariedad vital va de la mano con la proliferación de situaciones de exclusión a las que se enfrentan de manera diferenciada miembros de una misma clase a la que cada vez se le agregan más categorías de segmentación (sexo, grupo etario, grupo étnico, orientación sexual, identidad de género, nivel de funcionalidad, estatus migratorio, etcétera, todas patrocinadas por el heteropatriarcado). Todo esto se refleja en una **profundización de las desigualdades sociales** que entorpece la construcción de una conciencia de problema común, arrastrándonos a la lógica perversa de “sálvese quien pueda” que amenaza la reproducción social de la vida.

Reafirmamos entonces que nos encontramos ya en una crisis civilizatoria cuyas raíces están en lo que desde la economía feminista se ha denominado como el conflicto capital-vida y su estructuración dicotómica de inclusión-exclusión es heteropatriarcal. A continuación, se ahondará en la economía política escondida detrás de esta estructura.

²⁴ Aumentando la composición orgánica del capital, es decir, aumentando la relación capital/trabajo.

1.2.2. La economía política del heteropatriarcado

Para iniciar su tesis sobre cómo “la regulación de la sexualidad estaba sistemáticamente vinculada al modo de producción propio del funcionamiento de la economía política”, Judith Butler (1997) cita uno de los pasajes probablemente más famosos de El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado de Friedrich Engels (1884):

Según la teoría materialista [materialismo histórico], el factor decisivo en la historia es, en última instancia, la producción y la reproducción de la vida inmediata. Pero esta producción y reproducción son de dos tipos. De una parte, la producción de medios de existencia, de alimentos, de ropa, de vivienda y de los instrumentos necesarios para producir todo eso; de otra parte, la producción del hombre mismo, la continuación de la especie.

El punto nodal en la argumentación de Butler, *op. cit.*, es que la reproducción del capitalismo necesita de la reproducción de personas con género, hombres y mujeres que se acojan a la división sexual del trabajo, y que estén en disponibilidad para la conformación de familias heterosexuales que permitan la **reproducción de trabajadores y trabajadoras**. En este sentido, Butler plantea que **género y sexualidad son categorías inseparables y complementarias** enraizadas en la economía política y no construcciones meramente culturales, aunque no niega que también tengan connotaciones ideológico-culturales.

De hecho la cuestión de la familia, la sexualidad y la reproducción es tan relevante para la economía política que no sólo ha estado normada de palabra y costumbre. También tiene una larga historia como **política pública**. En este sentido es importante recordar que, como anteriormente ya se ha mencionado, las políticas públicas son intervenciones del Estado en las actividades monetizadas y no monetizadas de la sociedad que plasman intereses de los grupos dominantes.

Silvia Federici (2004) es una de los autores que plantea que esto tuvo sus inicios con la crisis demográfica europea del siglo XIV, cuando se suscitó un brote pandémico de peste negra que mató entre un tercio y la mitad de la población de este continente. Tal fenómeno impactó fuertemente en las relaciones socioeconómicas de la Europa feudal: La reducción drástica de la población dotó de mayor poder de negociación para los trabajadores de la tierra frente a los señores feudales, resultando en mejores condiciones de trabajo y mayores salarios. Además, ante la menor demanda de productos hubo una mayor disponibilidad de alimentos, así como un descenso casi general en los precios, lo que afectó directamente a la clase feudal.

Federici sostiene que a partir de este contexto, durante los siglos XV y XVII se emprendieron un número sistemático de políticas públicas desde los incipientes Estados europeos (monarquías-Iglesia) que tenían como fin fomentar la reproducción en masa de trabajadores. En este periodo, se intensificó la campaña contra la sodomía²⁵ (sexo no-procreativo), la persecución de brujas²⁶ y otros métodos

²⁵ Por ejemplo en Florencia, donde la homosexualidad era una parte importante del tejido social «que atraía a hombres de todas las edades, estados civiles y niveles sociales» [...] los signos de cambio vinieron de dos iniciativas introducidas por las autoridades en 1403, cuando la ciudad prohibió a los «sodomitas» acceder a cargos públicos e instituyó una comisión de control dedicada a extirpar la homosexualidad: la Oficina de la Decencia. Significativamente, el primer paso que dio la oficina fue preparar la apertura de un nuevo burdel público, de tal

disciplinarios con el fin de regular la procreación y quebrar el control de las mujeres sobre la reproducción. Este control estatal sobre la sexualidad, estuvo acompañado de “la expulsión de las mujeres del lugar de trabajo organizado dando paso al apareamiento del ama de casa y la redefinición de la familia como el lugar para la producción de la fuerza de trabajo”.

Así fue como uno de los muchos efectos de estas políticas públicas heteropatriarcales fue la readecuación de los roles de género asignados según el sexo existentes hasta ese momento de suerte que estuvieran a la medida para **sustentar el desarrollo del naciente capitalismo que necesitaba de una clase trabajadora abundante.**

Al igual que Butler y Federici, Julie Matthaei (1995) plantea que la familia y la sexualidad han estado enmarcadas en la **construcción social e histórica** de una sociedad de géneros binarios que ha tenido como parte esencial “el requerimiento de casarse y formar una familia con un miembro del sexo y género opuestos”. Siendo esto la médula de la división sexual del trabajo en que la procreación y actividades relativas circunscritas a la esfera privada de la familia –trabajo reproductivo– son ineludibles para la aprobación de una mujer en sociedad²⁷, tanto como engendrar y proveer desde la esfera pública de los mercados –trabajo productivo– son ineludibles para un hombre.

Según la investigación de Matthaei esta estructura de división del trabajo se mantuvo sin mayores cambios hasta mediados del siglo XX. A partir de allí las mujeres empezaron a ganar cada vez mayor participación en el mercado de trabajo remunerado con respecto de los hombres²⁸, en un proceso que además de encontrarse aún en plena pugna, no ha incorporado la inserción laboral de otros grupos excluidos por el heteropatriarcado como la población trans.

Empero lo anterior, en los últimos años se observa una campaña que pareciera enviar mensajes de *inclusión y apertura* a la diversidad sexual y genérica, algo que se ha denominado como capitalismo rosa. No obstante, un análisis más meticuloso indica que el capitalismo heteropatriarcal actual se ha adaptado para mostrar dos rostros ante la diversidad sexual y genérica:

- i. El capitalismo heteropatriarcal *amigable*. Es el que se da a nivel ideológico; el que busca instalarse en las mentes de las personas a fin de distorsionar la realidad que ven en sus propias vidas. La mayoría de los contados casos que logran de alguna manera colarse por los filtros del sistema lo hacen para convertirse en **símbolos mediáticos** que lejos de cuestionar su lógica la legitiman acoplándose a sus valores e instituciones. A este muy reducido espacio de excepción

manera que, en 1418, las autoridades aún seguían buscando medios para erradicar la sodomía «de la ciudad y el campo» (Rocke, 1997 citado en Federici, 2004).

²⁶ Para Federici en los siglos XVI y XVII se acusó de brujas a todas aquellas que evitasen o interrumpiesen los embarazos a través de los métodos empíricos ancestrales que habían desarrollado, como preparación de brebajes, ejercicios abortivos, entre otros, con el fin de coaccionar a las mujeres en su rol de máquinas reproductoras.

²⁷ Aún en los casos donde las mujeres proveen a la familia desde el mercado de trabajo, no pueden dejar su función de trabajadora reproductiva de la familia, y a lo mucho pueden delegarla en otra mujer (trabajadora doméstica, madre, hijas mayores, etc.).

²⁸ Si bien la investigación de Matthaei es específica para los Estados Unidos, se ha podido observar una tendencia similar en la mayoría de países occidentales, habiendo claras diferencias entre los mismos. Para datos globales de las décadas de los 70s, 80s y 90s consultar Lean, L. (2002) *disponible en <http://www.un.org/esa/population/publications/completingfertility/RevisedLIMpaper.PDF>; para datos más recientes OIT (2014) en <http://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>*

han entrado algunos artistas, deportistas, *socialités*, personajes de la farándula que sirven como una suerte de afiches publicitarios de un estilo de vida burgués, consumista y superfluo. Hay que mencionar también las campañas *LGBTI-friendly* de algunas grandes compañías transnacionales como *Starbucks*, *Heineken* o *Digicel*, cuya razón de ser no es la sensibilización social, sino maximizar sus beneficios aumentando sus ventas. El sistema es *amigable* exclusivamente por conveniencia, nunca de manera generalizada y mucho menos por naturaleza.

- ii. El capitalismo heteropatriarcal auténtico. Es aquel que se da a nivel estructural; el que vive la clase trabajadora, con la que no tiene concesiones y a la que se le impone la lógica de exclusión. Es el que necesita de familias nucleares para mantener en movimiento la maquinaria de cuerpos que produzcan (económicamente) y reproduzcan (otros cuerpos, pero también las normas sociales). Esta cara *sincera* del capitalismo heteropatriarcal es la excluyente con las minorías no heterosexuales-cisgénero que difícilmente podrían encajar en el ordenamiento rígido de roles sexuales y genéricos esperados y una de sus formas de exclusión es la laboral.

En otras palabras, el capitalismo heteropatriarcal actual es *amigable* con las personas transexuales y transgénero en tanto que consumidoras de bienes y servicios ofertados en sus mercados; pero es excluyente con las mismas en tanto que trabajadoras en el proceso de valorización de capital.

Entender las dinámicas de los mercados de trabajo a la luz de la lógica de los sistemas capitalista y heteropatriarcal es la mitad del camino en nuestro acercamiento a la categoría de la exclusión laboral. Para complementar se presenta a continuación la dimensión de la globalización neoliberal actual que se deriva de la tercera revolución industrial para reconfigurar los mercados de trabajo y sus dinámicas de inclusión-exclusión.

1.3. El mercado de trabajo en el capitalismo heteropatriarcal de la periferia global

1.3.1. El mercado de trabajo en la periferia global

Entendemos el mercado de trabajo²⁹ como un conjunto de **relaciones dialécticas** entre capitalistas (demanda laboral, patronos) y trabajadores (oferta laboral, fuerza de trabajo) por medio de las cuales “**se pugna** por retener el valor de lo producido en forma de salario o bajo la forma de beneficio (plusvalor)” (Pérez Orozco, 2014). Obsérvese que en esta concepción la categoría *trabajadores* no sólo incluye aquellos empleados por la demanda de trabajo, sino que también involucra aquellos trabajadores “no absorbidos” por ella. Esto es especialmente importante porque este conjunto de trabajadores son una fuerza vital en la pugna capital-trabajo.

²⁹ No confundir con mundo del trabajo que es un concepto más amplio que engloba otras formas de relación laboral no asalariadas. En este respecto se profundiza más adelante.

Entendemos además que esta pugna no se da libremente y en ella intervienen “un conjunto de **normas sociales que condicionan o facilitan** la inserción en el trabajo, así como también integra un marco regulatorio o legal que establece las condiciones mínimas de trabajo, formas de contratación y organización social de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo” (las negritas son añadidas a Lara López, 2012). En esta dimensión nos referimos a la vinculación del mercado laboral con el Estado, incluso como empleador³⁰, y con el heteropatriarcado.

Finalmente reconocemos que la pugna capital-trabajo y su vinculación con el Estado y el heteropatriarcado, se da en el marco de la globalización neoliberal –empresas transnacionales, liberalización del comercio, organismos multilaterales de financiamiento, migración forzada– que distorsionan los mercados de trabajo nacionales tanto de los países del capitalismo central como los de los países de la periferia global, aunque de manera diferenciada. En la presente investigación nos enfocaremos en discernir el caso correspondiente a las economías periféricas.

El desarrollo capitalista tiende ineludiblemente a la concentración y a la centralización de la riqueza. Este proceso ha creado estructuras de dependencia centro-periferia al interior de las economías de los países, pero también se reproduce a nivel internacional entre países desarrollados y subdesarrollados. El grupo de países desarrollados –los menos– concentran las actividades de innovación y conocimiento que dirigen el progreso tecnológico mundial y que permiten mantener la alta y creciente productividad de sus factores productivos y sus remuneraciones, en comparación con el resto de países –los más– que se concentran en actividades como la extracción de materias primas, producción de alimentos o manufactura de bienes industriales. En términos de intercambio la producción posindustrial³¹ tiende a ganar valor frente a la primario-industrial lo que coloca en una posición de desventaja estructural a los países de la periferia económica global frente a sus pares del capitalismo central³².

En la era de la globalización neoliberal del capitalismo los mercados de trabajo han sido sometidos a marcados procesos de fragmentación, reestructuración y reorganización (Sotelo, 2003) que han tenido consecuencias fehacientes para la clase obrera.

La fragmentación del mercado de trabajo se da a través de la internacionalización del proceso productivo que permite la valorización del capital a escala mundial para maximizar las ganancias de las grandes empresas capitalistas. Para Vidal Villa (1993) estas empresas transnacionales son el agente activo de la globalización neoliberal. Al fragmentar su proceso de producción y fabricar por todo el mundo, estas entidades deslocalizan sus fábricas y trasladándolas a países con costos más bajos, principalmente salarios (Giribets, 2009) y regulaciones laborales más permisivas.

³⁰ La relación Estado–trabajadores no es capitalista en un sentido estricto, puesto que no hay enajenación privada de la plusvalía creada. El Estado como demandante de fuerza de trabajo juega un rol relevante en el mercado laboral. En la presente investigación cuando se hable de sectores no capitalistas del mercado de trabajo debe entenderse el sector público y organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro.

³¹ Es un término acuñado por Alain Touraine en 1969 para designar a las sociedades/economías desarrolladas que se caracterizan por una marcada terciarización productiva y el apareamiento de centros de producción de servicios de alta tecnología.

³² Esta es la denominada tesis del deterioro en los términos de intercambio o tesis Prebisch-Singer

La reestructuración de los mercados de trabajo se da por la vía de la terciarización de la estructura productiva, es decir, la tendencia mostrada por todas las economías capitalistas a que la proporción de trabajadores asalariados del sector de servicios o terciario vaya ganando terreno a costa del sector industrial³³. Se han enumerado muchas razones para explicar esta tendencia, acá nos detendremos en las dos que consideramos las principales. Como primera razón sugerimos la denominada tercera revolución industrial que ha permitido la automatización de la producción con el desarrollo de la informática y de la robótica provocando “el reemplazo de fuerza de trabajo viva por equipo, maquinaria y tecnología informática” (Sotelo, 2003). La segunda razón es la implementación de las políticas neoliberales desde los 70s. Estas políticas promovieron el traslado del eje central de acumulación de capital desde las actividades industriales a las de servicios, sobre todo financieras y comerciales, en las que los capitalistas obtienen mayores ganancias.

Finalmente, el tercer proceso engloba la reorganización de los mercados laborales. El fordismo-taylorismo que desde el final de la Segunda Guerra Mundial se había generalizado como modelo de organización de la producción, se vio reemplazado a partir de la crisis capitalista de los 70s por nuevas formas de organización productiva basadas en la flexibilización de la fuerza de trabajo. La idea central en estos nuevos paradigmas post-fordista-tayloristas (toyotismo, reingeniería norteamericana, entre otros) es asemejar la producción de mercancías a la de los servicios, es decir, administrar una producción lo suficientemente flexible como para adaptarse de manera inmediata a las variaciones del mercado, logrando así una mayor eficiencia –explotación– de los recursos, principalmente fuerza de trabajo³⁴.

El punto clave a remarcar es que estos procesos de fragmentación, reestructuración y reorganización de los mercados de trabajo impactan en la clase obrera confundiéndola y dividiéndola. A través de brechas salariales; jornadas laborales rotativas; contratos temporales o de tiempo parcial; el autoempleo en actividades de baja calificación y baja productividad (como el comercio informal); la subcontratación; la facilitación y abaratamiento de los despidos; la desregulación de los contratos de trabajo; los salarios por metas; entre otras, se infunden ideas divisorias en la clase trabajadora que experimenta “serias dificultades para construir su propia identidad social a partir del empleo y, consecuentemente una tendencia a la apatía hacia lo sindical (como modo de organización típico del movimiento obrero), así como una propensión limitada a la combatividad laboral” (Gorz, 1980; Svampa, 2005 y Villarreal, 1985 citados en Cappannini, 2013).

Hasta acá hemos abordado esencialmente cómo los mercados de trabajo en la periferia global, están directamente condicionados por el heteropatriarcado y la globalización neoliberal. A continuación, estudiaremos detenidamente la relación heteropatriarcado y exclusión laboral.

1.3.2. Heteropatriarcado y exclusión laboral

El modo de producción capitalista ha mostrado una incapacidad para emplear a toda la población trabajadora. Esto es especialmente evidente en las economías de la periferia global donde ingentes cantidades de trabajadoras/es no logran insertarse en el mercado de trabajo. Con el fin de aumentar sus

³³ Por ello algunos autores toman a bien hablar de desindustrialización, en lugar de terciarización.

³⁴ Algunos autores como Ruy Marini, Carlos Eduardo Martins y Adrián Sotelo hablan de superexplotación de la fuerza de trabajo.

ganancias, los capitalistas hacen lo necesario para perfeccionar la técnica de producción, innovar los medios de producción, aumentar la intensidad del trabajo de la parte de la clase trabajadora que emplean y desplazar su capital geográficamente. Esto provoca que constantemente se reduzca la demanda de fuerza de trabajo necesaria para producir a nivel global, generando *sobrantes* relativos de población trabajadora notablemente en áreas periféricas. Esta es la dinámica detrás de la exclusión laboral.

Entonces podemos definir la exclusión laboral como la relación dinámica por medio de la cual una porción de la clase trabajadora es integrada³⁵ al mercado laboral mientras el resto es sistemáticamente excluido de éste.

Entender la exclusión laboral como una relación entre dos grupos tiene la ventaja que permite definir uno en función del otro. En otras palabras, al delimitar el conjunto de trabajadores integrados al mercado laboral, se debe entender que el resto experimenta algún tipo de exclusión. Además, reconocemos que esta relación está en constante cambio y lo ha estado a través de todo el desarrollo del sistema capitalista. Nuestra tesis es que esta **dinámica de integración-exclusión no es transitoria, ni arbitraria sino estructural y heteropatriarcal**.

Consideramos que una persona está integrada en el mercado laboral cuando se cumplen al menos 3 condiciones:

- i. Recibe por la venta de su fuerza de trabajo un salario o sueldo de forma convenida y periódica, habiendo de por medio un acuerdo de palabra o un contrato formal.
- ii. Trabaja a tiempo completo (o parcial siempre que sea por voluntad propia).
- iii. Tiene un solo e identificable empleador³⁶, el cual puede ser privado (sector capitalista), público o sin fines de lucro (sectores no capitalistas, i.e. empresas públicas, organizaciones no gubernamentales, organismos multilaterales, etc.).

Obsérvese que estas condiciones no toman en cuenta variables como la cobertura por seguridad social, la suficiencia salarial, inestabilidad laboral, entre otras. Esto ha sido algo voluntario puesto que en este estudio consideramos que cualquier trabajo asalariado ha sido “integrado” al mercado laboral aun cuando sea en condiciones de empleo precario. En este sentido, consideramos que la precariedad dentro del mercado de trabajo conforma un tema importante y complejo que, sin embargo, escapa los propósitos de esta investigación y por ello sólo podemos examinarlo sucintamente. No obstante, lo anterior, advertimos que es un proceso paralelo que se intersecta con la exclusión laboral a distintos

³⁵ Se debate actualmente el uso de inclusión en lugar de integración. Mientras el segundo de estos dos términos significa la adaptación de un grupo determinado para incorporarse parcialmente a la sociedad, el primero implicaría una transformación radical del sistema de manera que éste no diferenciase entre grupos. Una de las tesis en esta monografía es que la inclusión social (y laboral) plena es incompatible en el sistema capitalista y heteropatriarcal actual, por ello, consideramos más apropiado el uso del término integración, entendiéndolo no como una meta en sí sino como un medio que servirá para impulsar medidas que se direccionen a una inclusión plena de todos los grupos excluidos.

³⁶ En esta investigación se hará uso del término “empleador” como sinónimo de capitalista. Sin embargo, reconocemos que el objetivo fundamental de la clase capitalista es maximizar las ganancias obtenidas de la explotación de la fuerza de trabajo que compra y no la creación de empleos.

niveles. Así, algunos tipos de exclusión laboral también implican características de precariedad del trabajo, como a continuación se detallará.

Dentro de la integración laboral, además del empleo precario, distinguimos también el empleo regular. Definimos éste como aquel a tiempo completo –o tiempo parcial siempre que sea por voluntad propia– protegido por un contrato de tiempo indefinido, realizado en el domicilio del empleador y cubierto por la seguridad social y demás beneficios laborales (aguinaldo, horas extras remuneradas o compensatorias, vacaciones anuales, etc.).

Consecuentemente, consideramos que una persona está excluida laboralmente en cualquiera de las 5 siguientes situaciones:

1. **Trabajo no remunerado en empleo precario.** Cuando una persona está trabajando por cuenta ajena sin ningún tipo de remuneración, cobertura social, ni garantías contractuales, generalmente con el objeto de adquirir una experiencia laboral que el mercado de trabajo demanda a manera de “requerimiento de integración”. Las formas más frecuentes son las pasantías, prácticas profesionales, aprendiz de oficio, ayudante en negocio familiar sin remuneración fija, entre otras. No debe confundirse con el trabajo voluntario que se realiza por solidaridad o vocación. No incluye el servicio social o comunitario que se presta por sanción judicial o como requisito de graduación por estudios pues estos dos son realizados por personas fuera de la población económicamente activa. La principal diferencia con el empleo precario integrado al mercado de trabajo es que no hay remuneración de por medio.
2. **Desempleo.** Cuando en un periodo de referencia una persona no desempeña una actividad remunerada y a pesar de estar en condiciones y disponibilidad de trabajar y buscar activamente un empleo, no lo encuentra.
3. **Subempleo involuntario.** Cuando una persona accede a laborar por cuenta ajena menos horas de las que desearía, i.e. acepta un volumen en horas de trabajo menor al que tiene disponible para trabajar, y probablemente insuficientes para satisfacer sus necesidades³⁷.
4. **Autoempleo irregular de subsistencia.** Cuando una persona inducida por su necesidad de subsistencia (suplir las necesidades más básicas) y las limitaciones para encontrar un empleo de calidad se ocupa así misma en actividades económicas de baja productividad que, generalmente, conllevan malas condiciones laborales (Weller, 2012). Pueden clasificarse en dos grupos:
 - a. **Autoempleo informal.** Se dedica a actividades reguladas por la Ley pero debido al nivel y la inestabilidad de sus ingresos (entre otras razones) no cotiza para seguridad social, ni declara ingresos al fisco. Comerciantes informales por cuenta propia, vendedores por catálogo, artesanos informales, entre otros recaen en este grupo.

³⁷ Otra acepción de subempleo puede ser situaciones de empleo inadecuado, ya sea porque un trabajador considera que su actual trabajo limita sus capacidades o porque sus ingresos no son acordes al trabajo desempeñado remunerándose menos de un salario mínimo de Ley (Mata, 1999 y OIT, 1998). En este estudio ambos casos serán considerados como formas de empleo precario y no subempleo.

- b. **Autoempleo ilícito, peligroso o socialmente estigmatizado.** Trabaja en actividades no reguladas o penadas por la Ley, como la prostitución³⁸, narcomenudeo, trabajo sexual, contrabando de mercancías, crimen organizado, mendicidad³⁹, etc.
5. **Trabajo no remunerado en actividades relacionadas al cuidado.** Aplica para aquellas personas ocupadas a tiempo completo en actividades como el trabajo comunitario voluntario; el trabajo doméstico; cuidado de niños, adultos mayores, personas enfermas o en invalidez para trabajar; entre otras, por las que no perciben ningún tipo de remuneración monetaria, lo que las hace depender económicamente de otras personas.

De acuerdo a las anteriores definiciones, quedaría aún pendiente un grupo de trabajadores que hemos nombrado como “en otras formas de integración laboral”. Primeramente, están los denominados independientes o autónomos formales que son aquellos profesionales que se autoemplean de manera formal, esto es, cotizan para seguridad social y declaran ingresos al fisco. Dentro de esta categoría podríamos incluir a médicos, abogados, contadores, incluso microempresarios siempre que lo hagan de manera formal y que los ingresos por la explotación de fuerza de trabajo ajena sean proporcionalmente inferiores a los obtenidos por su propio trabajo, pues en caso contrario pasarían a ser pequeños capitalistas. En segundo lugar, encontramos a las y los trabajadores de cooperativas de producción cuya forma de remuneración no es asalariada.

Nuevamente debemos acotar aclarando que este tipo particular de trabajadores escapa el alcance de la presente investigación, pero rescatamos su existencia como parte del mundo laboral, aunque se dé fuera del mercado de trabajo según lo hemos definido antes (ver **Ilustración 2**).

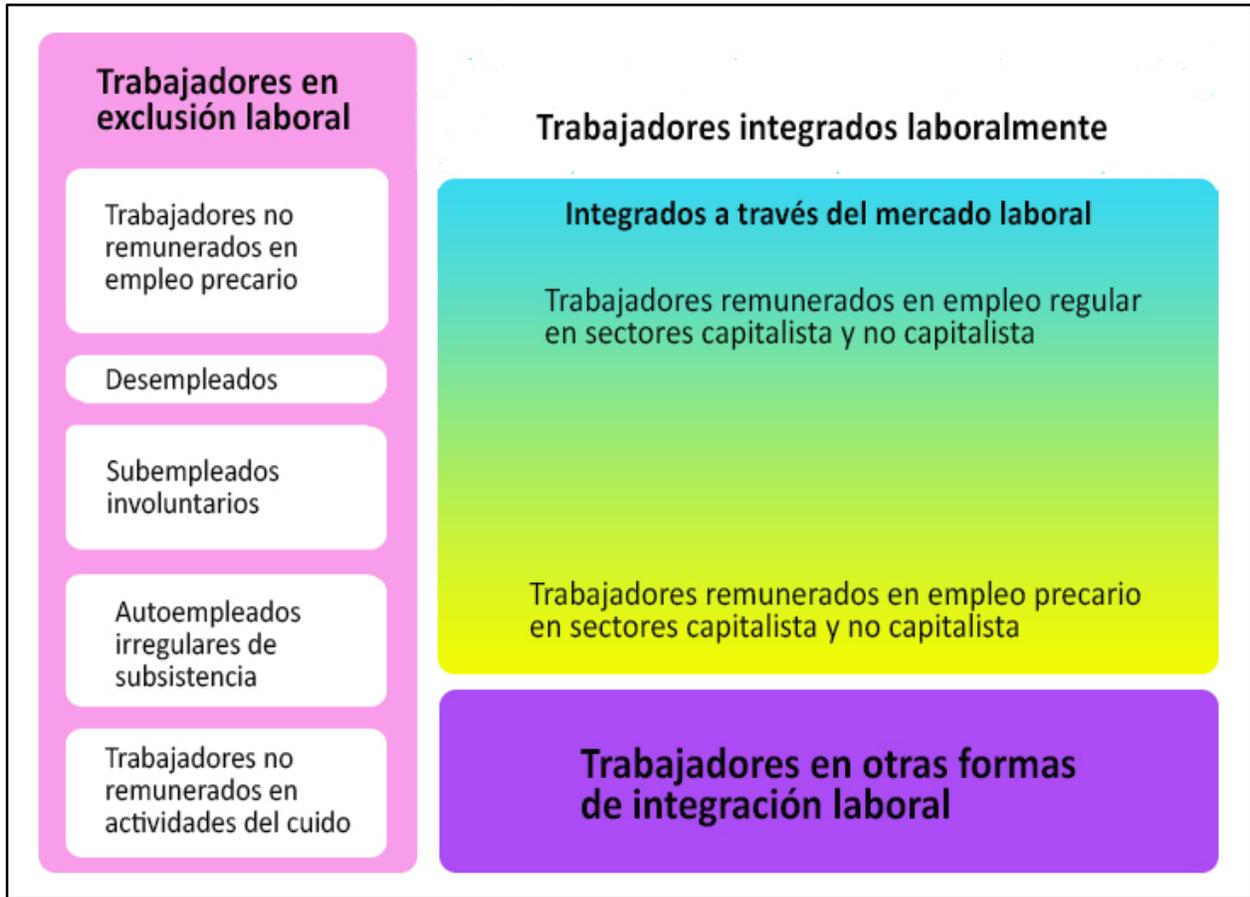
Existen otras maneras de interpretar el mercado de trabajo y la exclusión laboral. Por ejemplo, la que considera excluidos del mercado laboral a todos aquellos trabajadores que no están empleados de manera formal, esto es, están excluidos todos aquellos no cubiertos por un contrato laboral y prestaciones de Ley. Otra forma de interpretarla es considerando integradas al mercado laboral a todas aquellas personas que generan ingresos de su actividad económica, excluyendo a todas aquellas que no.

En esta investigación, el criterio definitorio para la exclusión-integración laboral es la **involuntariedad de la persona sobre su situación laboral**, es decir, consideramos que una persona no opta, en la mayoría de los casos, por estar desempleada, subempleada, autoempleada de subsistencia o como trabajadora no remunerada en empleo precario o en actividades relativas al cuidado, sino que **existen factores estructurales y heteropatriarcales que determinan que una persona se encuentre en alguna de estas situaciones de exclusión laboral**.

³⁸ Es importante distinguir entre trabajo sexual y prostitución. El primero es aquel realizado por cuenta propia; en el segundo un empleador (proxeneta) se lucra de comerciar el trabajo sexual de otra persona. En El Salvador la prostitución es ilícita (Art. 170 del Código Penal), mientras el trabajo sexual no está explícitamente regulado en la legislación primaria, ni secundaria.

³⁹ Indudablemente considerar la mendicidad como un trabajo sería atrevido. Acá la incluimos como una actividad que genera ingresos a quienes la practican y de ella subsisten.

Ilustración 2: Segmentación del mundo del trabajo según condiciones de integración-exclusión laboral



Fuente: Elaboración propia en base a investigación

Ahora bien, hay que vislumbrar la exclusión laboral como un eslabón de una cadena de procesos excluyentes que no sólo tienen lugar en los mercados. La exclusión social ha sido una categoría construida desde finales de los 70s para representar más cercanamente la complejidad del fenómeno que viven ciertos grupos de personas incapaces de integrarse plenamente en sociedad.

Como nos dice Estivill (2003) la exclusión social puede ser entendida como “una acumulación de procesos confluyentes de rupturas sucesivas que, arrancando del corazón de la economía, la política y la sociedad, van alejando e ‘inferiorizando’ a personas, grupos, comunidades y territorios con respecto a los centros de poder, los recursos y los valores dominantes”. Efectivamente denotamos que el desarrollo social integral de las personas más que bienes y servicios obtenidos del mercado, implica también el acceso a bienes y servicios públicos (educación, salud, infraestructura y servicios básicos) y del hogar/familia/comunidad (como cuidados, alimentación, afectividad, aceptación, respaldo, consejería, etc.).

Si bien la exclusión social no será analizada *in extensis* en esta monografía, partimos de la noción que la exclusión laboral influye en gran medida en la configuración de las relaciones sociales más allá de lo meramente económico. En palabras de Rubio (2006) estar integrado laboralmente:

[C]umple funciones sociales [y políticas], como pueden ser: *obtener ingresos* y por tanto capacidad de consumo y participación social activa; *la estructura de tiempo*, el empleo hace que tengamos la mayor parte del día ocupado en esta actividad, y lo diferencia del tiempo de ocio –nuestro tiempo privado–; ofrece *crear y potenciar nuestras redes y/o contactos sociales*, compartiendo con los otros y otras experiencias, se generan sistemas informales de relaciones; *un compromiso social y de integración*, pertenecer a una comunidad; *estatus social*, es decir, el trabajo facilita una posición y una identidad social (‘somos lo que somos a través del trabajo’); *proporciona un desarrollo personal-individual*, dando la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades, actitudes y desarrollar nuestras potencialidades.

Otros fenómenos estrechamente ligados a la exclusión laboral son la pobreza y la vulnerabilidad social. En cuanto a la primera, debemos decir que la exclusión laboral está manifiestamente asociada a una pobreza por insuficiencia de ingresos. Ampliando la definición de pobreza como una condición que se caracteriza por la **privación continua y crónica** de los recursos, la capacidad, las opciones, la seguridad y el poder necesarios para disfrutar de un nivel de vida adecuado⁴⁰, podemos equipararla al concepto de exclusión social que, como ya vimos, suele estar relacionado con el acceso al trabajo remunerado. Sin embargo, acotamos que para ser socialmente excluido ser pobre no es una condición necesaria. Sostenemos esto porque la exclusión social también tiene que ver con los espacios y oportunidades que determinados grupos tienen para participar de las decisiones que afectan sus vidas o de posicionar sus intereses particulares para que sean satisfechos.

Exponemos por último la relación exclusión laboral y vulnerabilidad social. Como hace notar Weller (2009) dado que para la mayoría de la población “el trabajo es la principal fuente de ingresos, **los problemas estructurales de inserción laboral** constituyen –sobre todo en un contexto que se caracteriza por la ausencia de amplias redes de protección social– un componente clave de la vulnerabilidad social” (énfasis agregado).

Para la CEPAL y CELADE (2002) la vulnerabilidad social es “el resultado de la exposición a riesgos⁴¹, aunado a la incapacidad para enfrentarlos y la inhabilidad para adaptarse activamente”. Estas instituciones también nos hacen reparar en que “la vulnerabilidad social se relaciona con los grupos socialmente vulnerables, cuya identificación obedece a diferentes criterios: Algún factor contextual que los hace más propensos a enfrentar circunstancias adversas para su inserción social y desarrollo personal; el ejercicio de conductas que entrañan mayor exposición a eventos dañinos o la **presencia de un atributo compartido** que se supone les origina **riesgos o problemas comunes**” (énfasis agregado).

De las citas anteriores distinguimos coincidencias con nuestra tesis que las dinámicas de exclusión laboral de las personas trans no son arbitrarias, sino heteropatriarcales y estructurales y que tienen consecuencias nocivas sobre este grupo social, mucho más allá de la esfera económica. Todo esto

⁴⁰ De acuerdo al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU

⁴¹ Según CEPAL y CELADE (2002) el riesgo, se refiere a la posibilidad de que una contingencia (ocurrencia o presencia de un evento, característica o proceso) entrañe efectos adversos para [...] la comunidad, hogar, persona, empresa, ecosistema, etc. [...] El riesgo no alude a un acontecimiento intrínsecamente negativo, sino a uno que puede generar daño o incertidumbre y cuyas consecuencias pueden ser ambiguas o mixtas, combinando adversidad y oportunidad.

desemboca en un contexto desventajoso para las personas trans a las que se les pretende obligar a competir en un mercado de oportunidades escasas y en desigualdad de condiciones con personas que han tenido acceso a más y mejores recursos durante su vida.

Convenimos que el solo hecho de integrarse al mercado laboral, no solucionará todas las formas de exclusión que sufren las personas trans. Empero podría convertirse en una plataforma significativa para lograr una formalización económica que les abra el acceso a más y mejores recursos sanitarios, educativos, relacionales, recreativos, crediticios, entre otros vitales, proporcionándoles de los medios para su lucha reivindicativa de derechos.

La revisión realizada a la literatura económica al respecto de la exclusión laboral de las personas trans hace constar que muy poco se ha profundizado hasta hoy en la relación heteropatriarcado y mercado de trabajo. El marco teórico desarrollado a este momento, es apenas una aproximación a esta compleja relación y sus efectos en las personas con una identidad y expresión de género diversa. El siguiente capítulo buscará complementar esta teoría con datos socioeconómicos cuantitativos y cualitativos de esta población para el caso específico de El Salvador.

CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRANS Y SUS CONDICIONES LABORALES EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR

En este capítulo se busca caracterizar el perfil sociolaboral de la población de personas transgénero y transexuales en edad de trabajar en el municipio de San Salvador, en otras palabras, el foco a analizar es la oferta de trabajo del grupo social en estudio.

Para llevar a cabo este objetivo se realizó una investigación documental de los antecedentes históricos de la población trans en la ciudad de San Salvador entre los años 1960 y 2015. Además, se levantó información primaria sobre una muestra poblacional de mujeres trans y un grupo de estudio de hombres trans por medio de una encuesta para obtener información cuantitativa sobre su situación e historial de trabajo y se empleó el método de historias de vida (trayectorias laborales) con un grupo representativo de personas trans para obtener información cualitativa.

2.1. La población trans en El Salvador: Una historia invisibilizada

Rastrear los orígenes de la población trans en El Salvador es una empresa compleja principalmente por dos motivos. De un lado el interés del Estado salvadoreño de reconocer a las personas trans como ciudadanos con derechos es bastante reciente, de apenas finales de los 2000s, lo que derivó –entre otras cosas– en que nunca se registrasen datos oficiales sobre dicho grupo social. Por otro lado, los decenios anteriores a la postguerra estaban caracterizados por un generalizado y fuerte desconocimiento, desinformación y censura de la diversidad sexual y genérica, la cual era rechazada y reprimida a todos los niveles posibles, situación que también se daba con otras formas de conocimiento y pensamiento alternativo.

Autores como Gómez (2016) y Chávez y Cortez (2016), han rescatado testimonios de identidades sexogenéricamente disidentes con el heteropatriarcado en El Salvador desde al menos la década de los 60s⁴². Estos autores señalan que en este periodo (60s–70s) existió en la ciudad de San Salvador una zona roja llamada La Praviana, que era lugar de encuentros y trabajo sexual para mujeres cisgénero/heterosexuales, así como mujeres trans y hombres homosexuales y travestis.

Se han sistematizado también testimonios de historias de mujeres trans en San Salvador de los inicios de la década de los 80s. Uno de los casos más emblemáticos es el de la desaparición forzada de un grupo de mujeres trans en San Salvador en los inicios de la Guerra Civil salvadoreña. Poca información fidedigna se ha podido recabar al respecto de dicha historia, no obstante, su “popularidad” entre el movimiento LGBTI nacional.

⁴² Se han propuesto otras manifestaciones de posibles sexualidades e identidades no-heteronormativas en periodos anteriores, como la colonia o la primera mitad del siglo XX (Gómez, 2016). Esta área, sin embargo, sigue en su etapa más temprana de estudio y aún no se ha profundizado lo suficiente sobre identidades trans en estas épocas.

Un artículo⁴³ de la revista digital estadounidense *Buzz Feed News* relata una crónica de los probables hechos que sucedieron, los cuales ubica en el año de 1980. El artículo señala que un grupo de trabajadoras sexuales, entre travestis y mujeres trans, fueron secuestradas en los alrededores de la plaza del Salvador del Mundo por hombres armados y en pasamontañas que las subieron a un camión verde de manera violenta, suceso tras el cual nunca volvieron a ser vistas.

Este relato que comparte muchas similitudes con otras historias documentadas de la Guerra Civil por la Comisión de la Verdad y otras organizaciones no gubernamentales, se diferencia porque nunca ha sido investigado de manera oficial y, dada la naturaleza de las víctimas, la apatía de las autoridades ha sido notable.

Estos hechos históricos son relevantes en el marco del estudio de la exclusión laboral de las personas trans por las siguientes razones:

1. Es un indicio claro que para el periodo de los 60s-80s, ya habían en San Salvador personas que “abiertamente” vivían una expresión de género distinta a la socialmente asignada a su sexo biológico, aunque debían hacerlo de manera clandestina y en la marginalidad.
2. Queda evidenciado que para esta época ya había en San Salvador una comunidad de personas con expresión de género diversa que se dedicaba al trabajo sexual para subsistir.
3. El rescate de estas historias no-oficiales, permite inferir que la exclusión social que experimentan los y las salvadoreños trans que deciden vivir abiertamente su identidad y/o expresión de género disidente, **no es un fenómeno reciente, sino que se viene manifestando desde hace más de 50 años.**

En las siguientes dos décadas, la situación social de las personas trans estuvo marcada por la pandemia del VIH-SIDA. Prueba de ello es que los primeros datos registrados sobre mujeres trans en el país se elaboraron en estudios epidemiológicos de este virus, escenario más que sugerente de la situación de vulnerabilidad y riesgo al que este grupo social se enfrenta. El Ministerio de Salud y Asistencia Social del Gobierno de El Salvador en su estudio “Situación de VIH/SIDA en El Salvador” de 1999 incluyó por primera vez a las trabajadoras sexuales TTT (transexual, transgénero o travesti) como un grupo social en alto riesgo de infección y transmisión de tal enfermedad. En este caso, a pesar de no presentarse datos estadísticos, el patrón de mujeres trans, trabajo sexual y VIH/SIDA hace su apareamiento en los estudios documentados del país.

En el año 2002, la Organización Panamericana de Mercadeo Social (PASMO) realiza un “Estudio Multicéntrico Centroamericano de Prevalencia de VIH/ITS y Comportamientos en Hombres que tienen Sexo con otros Hombres (HSH) en El Salvador” en el cual se recoge información de personas que se

⁴³ Feder, L. y Chávez, N. (27 de diciembre de 2015). The Savior of the World watched as these trans women disappeared. *Buzz Feed News*. Recuperado en marzo de 2016 de <<http://www.buzzfeed.com/lesterfeder/the-savior-of-the-world-watched-as-these-trans-women-disappe>>

autoidentificaban como TTT, aunque tal grupo fue catalogado dentro de la categoría de HSH⁴⁴. No obstante, la falta de desagregación de los datos para la población trans, se rescata del estudio que el 74.3% de las personas TTT encuestadas contestaron dedicarse al trabajo comercial del sexo.

La primera década del siglo XXI también estuvo marcada por el fortalecimiento del movimiento LGBTI en la ciudad de San Salvador donde se formaron nuevas organizaciones de activistas a favor de los Derechos Humanos que visibilizaron cada vez más la crítica problemática de violencia, exclusión y vulnerabilidad que su colectivo enfrentaba.

A la organización Entre Amigos que empezó a funcionar a mediados de los 90s le siguieron otras como Asociación Gay Sin Fronteras, Asociación Solidaria para Impulsar el Desarrollo Humano (ASPIDH ARCOÍRIS) y Asociación Comunicando y Capacitando Mujeres Trans (COMCAVIS Trans) que surgieron a lo largo de los 2000s, si bien no pudieron constituirse legalmente hasta la siguiente década cuando el Ministerio de Gobernación, con el cambio del Gobierno central en 2009, las reconoció como asociaciones legítimas⁴⁵.

Estas organizaciones han denunciado incansablemente las múltiples formas de violencia, exclusión y vulnerabilidad que su colectivo enfrenta por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género. La Procuraduría de los Derechos Humanos (PDDH) ha dado seguimiento a casos de violación a los Derechos Humanos de la población LGBTI desde al menos el año 2009⁴⁶.

La preocupante situación de las personas sexual y genéricamente diversas tuvo eco en algunos organismos multilaterales de los que El Salvador formaba parte hacia finales de la década de los 2000s. En 2007 se presentaron ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU los Principios Sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género conocidos como Principios de Yogyakarta. Estos marcaron un precedente importante en cuanto al posicionamiento de las reivindicaciones de las personas LGBTI en instituciones multilaterales más allá de un nivel regional⁴⁷.

En los siguientes años, inspiradas en los PY, se sucedieron distintas discusiones y propuestas en favor de los derechos humanos de las personas LGBTI en las asambleas de la OEA y la ONU. En la Organización de Estados Americanos, El Salvador junto al resto de sus pares del continente adoptaron de forma unánime una resolución en marzo de 2008⁴⁸ condenando las violaciones de derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género de las personas. En diciembre de ese mismo año, la Organización de las Naciones Unidas con el apoyo de 96 países –entre los cuales se encontraba El Salvador– emitió una declaración similar a la resolución de marzo/2008 de la OEA, pero a diferencia de

⁴⁴ Este término tiene origen en la literatura médica-epidemiológica. Su uso está relacionado al estudio de la propagación de infecciones de transmisión sexual en varones que tienen relaciones sexuales con hombres, cualquiera que fuese su orientación sexual o identidad de género.

⁴⁵ Chávez, N. (24 de junio de 2016). La cronología del movimiento LGBTQ en San Salvador. *Revista FACTUM*. Recuperado en agosto de 2016 de <<http://revistafactum.com/la-cronologia-del-movimiento-lgtb-salvador/>>

⁴⁶ PDDH (2017).

⁴⁷ Algunas directrices y Tratados de la Unión Europea de inicios de los 2000s ya establecían provisiones contra la discriminación hacia las personas trans (Keuzenkamp, 2015).

⁴⁸ Human Rights Watch (5 de junio de 2008). OAS adopts resolution to protect Sexual Rights. Recuperado en agosto de 2016 de <<https://www.hrw.org/news/2008/06/05/oas-adopts-resolution-protect-sexual-rights>>

ésta la declaración de la ONU encontró fuerte oposición en la Asamblea General, donde incluso se emitió una segunda declaración de rechazo a la primera que fue apoyada originalmente por 57 naciones miembros. Desde su fundación en 1945, esta era la primera vez que la problemática de la población LGBTI se discutía en la Asamblea General de la ONU.

A partir de ese año los asuntos referidos a la violación de los derechos humanos de las personas LGBTI han sido tratados cada vez con más frecuencia y pujanza en estos espacios multilaterales, y el Estado salvadoreño ha debido tomar una postura y exponer internacionalmente sobre la situación interna de esta población.

Fue en este contexto internacional que en el país se empezaron a dar algunos cambios en las políticas de gobierno hacia las personas LGBTI. En 2010 se creó la Dirección de Diversidad Sexual como una dependencia dentro de la Secretaría de Inclusión Social de la Presidencia (SIS), así mismo el entonces Presidente de la República, Mauricio Funes, promulgó el Decreto Ejecutivo 56 que prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la administración pública.

No obstante, los avances institucionales recién mencionados, la evolución de la situación real de las personas trans en San Salvador en el periodo 2002-2014 no fue muy alentadora. En la **Tabla 1** se muestra una recopilación de datos obtenidos en estudios realizados en la ciudad capital, los cuales proporcionan una panorámica bruta⁴⁹ de la exclusión laboral entre la población trans.

Tabla 1: Evolución de la situación laboral de la población trans del municipio de San Salvador periodo 2002-2014

Situación laboral	2002*	2004*	2008	2012	2014
Empleado (incluye trabajo por cuenta propia y sector informal)	ND	ND	36.3 %	63 % ***	45.5 %
En exclusión laboral	ND	ND	63.7 %	37 %	54.5 %
Desempleo	ND	ND	14.7 %	10 %	14.3 %
Trabajo sexual	74.3% **	88 % **	49 %	27 %	40.2 %

* La muestra de personas TTT consultada en el estudio es baja, la data puede no ser significativa

** Se refiere al porcentaje de consultadas que habían ejercido el trabajo sexual alguna vez en su vida

*** 23% era un empleado formal; 40 % era empleado en el sector informal

Fuente: *Elaboración propia en base a datos de Palma, L. y Soto, R. (2003); PASMO (2004); Guardado, M., Paz-Bailey, G. et al. (2010); Mendizabal, M. (2013) y Hernández, A., Perén, J. et al. (2014)*

Si bien algunos de los datos mostrados en la **Tabla 1** son gruesos, parecería observarse un problema estructural en el mercado de trabajo sansalvadoreño que provoca que más de la tercera parte

⁴⁹ Debemos acotar que estos datos están limitados por la naturaleza de los estudios de donde han sido retomados. En este sentido, el abordaje teórico-conceptual de estos datos difiere del desarrollado en la presente tesis. No obstante, sirven como fuente ilustrativa aproximada de lo que pudo haber sido la situación sociolaboral de la población trans en el periodo referenciado. Habiendo dicho lo anterior, de los 5 estudios consultados, 4 fueron realizados en el marco del seguimiento a la pandemia de VIH, por ello la muestra de individuos analizada debió cumplir con requisitos como “haber tenido una relación sexual en los últimos 12 meses”, lo que sesga los resultados obtenidos. Además, ninguno de los estudios incluye información de hombres trans.

de la población trans sea segregada a la exclusión laboral, sobretodo en actividades de alto riesgo y estigma social, como el trabajo comercial del sexo. Así mismo se destaca una alta tasa de desempleo, por encima de la misma tasa a nivel nacional en los años 2008, 2012 y 2014.

Desafortunadamente, la información disponible es limitada como para hacer un mayor análisis al respecto de la evolución de la situación sociolaboral de las personas trans en San Salvador. Los estudios enfocados a la población trans en El Salvador nunca han tratado el tema laboral de manera específica, siendo las únicas excepciones Mendizabal (2013), encargado por PDDH/PNUD, donde se incorporó un apartado sobre derecho al trabajo; y ORMUSA (2011) que trabajó con información cualitativa. Ninguno de los estudios incluyó a hombres trans.

Otro factor de la inexistencia de data sobre este tema ha sido que la gran mayoría de estudios realizados a las personas genéricamente diversas han sido sobre la pandemia de VIH. Por ello si bien se ha solido incluir aspectos socioeconómicos, no se ha ahondado en los mismos, por lo que los resultados de la población trans fueron analizados dentro del sector HSH⁵⁰. Otros estudios⁵¹ fuera del contexto de salud sexual y VIH, fueron realizados al conjunto del sector LGBT o LGBTI, por lo que nuevamente los resultados particulares al segmento de personas trans quedó invisibilizado.

Otra consecuencia palpable de la exclusión social de las personas trans en El Salvador es el desplazamiento forzado interno y externo. Organismos internacionales como la Agencia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), y otros organismos independientes, dan cuenta en varios estudios e informes⁵² que cada año decenas de personas LGBTI, sobre todo mujeres trans, deciden abandonar el país para emigrar a Estados Unidos o Costa Rica⁵³. En 2015, la organización Entre Amigos documentó y apoyó 32 casos de salvadoreños/as LGBT que huyeron en busca de asilo; en 2016 el número fue de 22 casos⁵⁴. El acoso, amenazas y extorsiones que experimentan principalmente, pero no exclusivamente, por parte de las pandillas es la razón primaria para emigrar. Durante su viaje como emigrantes las personas LGBTI están expuestas a niveles de riesgo más altos por su condición de género u orientación sexual como la trata de personas o la violencia sexual (CIDH, 2015).

De todo lo anterior se pueden rematar los siguientes puntos:

1. Si bien existe una aparente situación crónica de exclusión entre las personas trans a nivel nacional, aún no se ha investigado, ni documentado lo suficiente como para dimensionar las particularidades de dicha problemática.
2. Los estudios realizados a personas trans, no han incluido o no han presentado data desagregada sobre el sector de hombres trans, lo que ha invisibilizado el escenario de exclusión y vulnerabilidad que estos encaran.

⁵⁰ Por ejemplo, Oladosu, M. y Lefevre, T. (2001), PASMO (2004) y Palma, L. y Soto, R. (2003)

⁵¹ Por ejemplo, Olivo, M. (2007) y Dirección de Diversidad Sexual (2012)

⁵² Ver ACNUR, (2015); CIDH (2015) y Human Rights Watch (2016)

⁵³ Castro, K. y Umaña, P. (17 de agosto de 2016). El triángulo de la homofobia en Centroamérica. *Semanario Universidad*. Recuperado de <<http://semanariouniversidad.ucr.cr/pais/triangulo-la-homofobia-centroamerica/>>

⁵⁴ Human Rights First (2017)

3. La mayoría de estudios sobre personas (mujeres) trans han estado concentrados en el Área Metropolitana de San Salvador. Muy poca información ha sido recabada al respecto de la población trans en el interior del país, lo que consiste otro vacío de información relevante para entender su realidad.
4. La exclusión laboral de las mujeres trans en San Salvador ha mostrado históricamente una marcada inclinación hacia el trabajo comercial del sexo. Esta singularidad, lo diferencia de la exclusión laboral de otros grupos sociales en desventaja.

En los siguientes apartados se hace una exposición y análisis detallado sobre la situación socio-laboral actual de la población trans en el municipio de San Salvador.

2.2. Metodología de investigación sobre la situación sociolaboral de la población trans en el municipio de San Salvador

Con el objeto de contrastar teoría con datos, la presente investigación incluyó un levantamiento de información primaria de la población transexual y transgénero en el país. Por restricciones de recursos, el estudio estuvo circunscrito a aquellas personas trans que habitan y/o laboran en el municipio de San Salvador, mientras que el rango de edades considerado fue de 14 a 60 años que es el periodo de vida legalmente establecido para trabajar en El Salvador. Además de la conveniencia geográfica, el municipio de San Salvador fue seleccionado por tener la característica de que toda su población es urbana, lo que permite hacer inferencias más robustas de los datos obtenidos.

La encuesta fue realizada a una muestra de 90 mujeres trans y un grupo de estudio de 31 hombres trans. La cantidad de sujetas para la muestra fue calculada a partir de una estimación de talla poblacional de mujeres trans que Plan Internacional El Salvador hizo en 2014 en el cual se estima que en el departamento de San Salvador había 584 mujeres trans en ese año. Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del año 2014 (DIGESTYC, 2015) el municipio de San Salvador representa la quinta parte de la población total del departamento⁵⁵, esta relación se imputó a la población de mujeres trans disponible y a esto se le aplicó la fórmula de muestreo para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, dando como resultado una muestra de 90 individuos. Para favorecer la aleatoriedad de la selección de las personas a encuestar, más del 60% de éstas fueron abordadas en eventos populares de la población trans, como lo son la plegaria rosa⁵⁶ y la marcha del orgullo LGBTI, ambos realizados en el mes de junio de 2016. El resto de participantes fueron abordadas a través de las organizaciones sociales.

⁵⁵ Población del departamento de San Salvador en 2014: 1752,562; población del municipio de San Salvador en el mismo año: 352,737.

⁵⁶ Es un evento conmemorativo realizado en el mes de junio en San Salvador desde 2012 en memoria de las personas LGBTI fallecidas víctimas de crímenes por odio en razón de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Recuadro 1: Historia de vida de Fernando L.*Hombre trans, 23 años, trabajador con empleo regular***Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia**

Fernando proviene de una familia desintegrada y de escasos recursos. Durante su infancia su grupo familiar estuvo compuesto por dos hermanas, una mayor y una menor. Ninguno de los dos padres convivió con ellos por lo que la figura adulta más cercana fue una tía, que también era su vecina, y les ayudaba ocasionalmente. Residió en una vivienda asentada sobre la línea del tren en Soyapango hasta sus 11 años, donde a pesar de la deficiente infraestructura urbana, tenía acceso a los servicios básicos. Confiesa nunca haber tenido buenas relaciones con sus vecinos, más bien considera que éstos les discriminaban por ser *«la única familia que no tenía papá, ni mamá»*. En la comunidad había presencia de pandillas pero nunca tuvo problemas directos con ellas. A los 11 años se mudó junto a sus hermanas a una colonia con mejores condiciones, esto fue posible porque su hermana mayor accedió a un trabajo formal.

Asistió a una escuela pública laica. A pesar de que debió estudiar y trabajar la mayoría del tiempo, tuvo un rendimiento académico satisfactorio, aunque también tuvo problemas de conducta debido a riñas con otros compañeros/as y profesores, *«si a mí me decían algo malo y no me gustaba, yo me daba duro, si fuera niño o niña no me importaba; hasta los profesores insultaba»*. En 6° grado cuando empezó a adoptar una expresión de género más masculina, fue víctima de violencia psicológica de parte de algunos profesores, *«me decían que Dios me había asignado un sexo al nacer y que Él no se equivocaba, y que no tendría que comportarme como “niño”»*. Estas situaciones derivaron en que a los 14 años (7° grado) abandonase la escuela por dos meses por miedo a la transfobia. A pesar de esto, retomó sus estudios y logró finalizar el bachillerato técnico en contabilidad.

Reconstrucción del historial laboral

La trayectoria laboral de Fernando inicia alrededor de los 7 años de edad como vendedor de pan a domicilio. Con sus ingresos cubría su sustento y aportaba para el de sus hermanas.

Más adelante a los 10 años aprendió a reparar celulares de manera empírica. Este oficio lo desempeñaba a domicilio o desde su casa. En algún momento también asistió a talleres de capacitación impartidos por el Instituto de Juventud del Gobierno de El Salvador.

A los 14 años entabló comunicación con su padre biológico, quien es dueño de una pequeña empresa de venta, instalación y mantenimiento de aires acondicionados, para la cual empezó a laborar, manteniéndose ahí hasta la actualidad. Inició como empleado informal en actividades de mantenimiento. Al cumplir 18 años formalizó su empleo, permitiéndole acceder a prestaciones laborales como ISSS y AFP. También incursionó como auxiliar contable en la misma empresa gracias a lo cual sus ingresos mejoraron. Desde su apreciación personal no ha experimentado discriminación en su trabajo por su identidad y/o expresión de género, pero deduce que su posición como “hijo del dueño” le confiere ese beneficio. En este mismo sentido concluye que él ha tenido esta oportunidad laboral *«porque mi papá tiene un negocio [...] si en algún momento lo llegara a dejar, me costaría bastante encontrar un empleo por mi identidad [de género]»*.

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

En el caso de los hombres trans a julio de 2016 no existía aún ningún estudio en el país que estimara su población. La utilización de la fórmula de población infinita fue inviable debido a que el número obtenido era demasiado grande y tal cantidad de personas no estaba disponible a nivel local. A pesar de esta situación y reconociendo la no representatividad de los datos, se decidió realizar la encuesta a un grupo de estudio de 30 individuos contactados a través de las organizaciones sociales que asistieron en la investigación; al final la cantidad de hombres trans encuestados fue de 31. En este sentido, advertimos que los resultados presentados para la población de hombres trans son de tipo exploratorio y su generalización al resto de su subpoblación en el municipio puede ser no significativa. Consideramos, sin embargo, que los resultados encontrados arrojan un primer panorama al respecto de lo que podría ser la situación sociolaboral de este grupo poblacional.

Con el fin de complementar con data cualitativa los datos cuantitativos obtenidos de la encuesta, se les realizaron entrevistas⁵⁷ semiestructuradas a 5 mujeres trans y 5 hombres trans. En dichas entrevistas se les consultó a las y los participantes a través de preguntas abiertas sobre sus historias de vida en 3 ámbitos: *Entorno familiar y comunitario durante la infancia y la adolescencia; Influencia religiosa y entorno escolar; y sus Trayectorias laborales*, teniendo en cuenta que los primeros dos inciden en la formación y maduración de las personas como trabajadoras/es. Para esta ocasión se definieron 3 criterios de selección para las y los sujetos de estudio:

- i. Que las y los individuos seleccionados tengan la disposición para compartir la historia de su vida y trayectorias laborales con los investigadores y con el público en general;
- ii. Que las y los individuos seleccionados tengan viviendo su identidad y expresión de género de manera abierta y permanente al menos dos años.
- iii. Que las y los individuos provengan de distintos grupo etarios y laborales (un muestreo estratificado de los grupos estudiados según se muestra en la **Tabla 2**).

Tabla 2: Grupo de estudio sobre Historias de vida-trayectorias laborales de las personas trans en el municipio de San Salvador, 2016

Grupo Sociolaboral	Mujeres trans	Hombres trans
Trabajo remunerado en empleo regular o precario	3	3
Autoempleo irregular de subsistencia (autoempleo informal)	1	1
Autoempleo irregular de subsistencia (Autoempleo ilícito, peligroso o socialmente estigmatizado)	1	
Trabajo no remunerado en empleo precario		1

Fuente: Elaboración propia en base a investigación

A continuación, se presentan los resultados más relevantes de la encuesta a personas trans⁵⁸ mientras que las historias de vida y trayectorias laborales son presentadas en recuadros a lo largo de todo el capítulo; un análisis sintetizado de las mismas se incluye en el apartado final del capítulo.

⁵⁷ El instrumento puede observarse en el anexo 2.

⁵⁸ Este instrumento puede verse en el Anexo 1

2.3. Resultados de la investigación

2.3.1. Encuesta sobre la situación sociolaboral de la población trans en el municipio de San Salvador

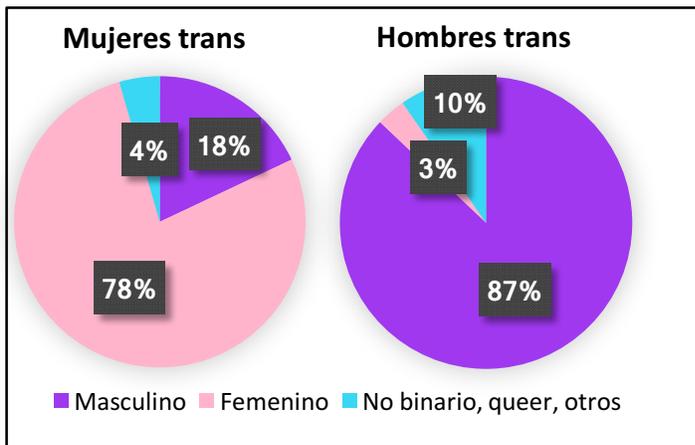
La encuesta fue realizada entre los meses de junio y septiembre de 2016 y constaba de 85 ítems e indagaba sobre 6 campos principales:

- Datos generales y de diversidad sexual y genérica
- Entorno familiar y redes de apoyo
- Educación
- Trabajo y empleo
- Antecedentes de trabajo sexual y actividades ilícitas
- Derechos económicos, organización y políticas públicas

Los campos a, b, c y f eran generales para todas las personas encuestadas, mientras que el campo de “Trabajo y empleo” se dividía en varios grupos según fuese la situación laboral del respondiente al momento de contestar la encuesta. La sección e iba dirigida para todas aquellas personas trans que no estuviesen ejerciendo el trabajo sexual al momento de responder la encuesta.

a. Datos generales y de diversidad sexual y genérica

Gráfica 1: Género autopercebido de la población trans del municipio de San Salvador en 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Los resultados de la encuesta han sido segregados según la identidad de género de las y los respondientes. La primera variable que se consultó fue el género autopercebido. Del total de mujeres trans encuestadas cerca del 78% contestó que considera su género femenino, un 18% masculino y el restante 4% que era no-binario, *queer* u otro. Mientras que 27 de 31 de los hombres trans encuestados (87%) respondió que su género era masculino; uno respondió que femenino y tres (10%) respondieron que era no-binario, *queer* u otro.

La siguiente variable cuestionada fue la edad. En este caso el grueso de la población de mujeres trans se concentra entre los 20 y 31 años (69%); mientras que apenas un 15.5% tiene 36 años o más. En el caso de los hombres trans respondientes un poco más de la mitad tiene entre 20 y 27 años; mientras que un 23% contestó tener 36 años o más. La edad promedio para las mujeres trans es de 28.4 años y de 26.8 para los hombres trans.

Recuadro 2: Historia de vida de Caleb R.

Hombre trans, 36 años, trabajador con autoempleo irregular de subsistencia

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Caleb creció en un hogar de clase media. Su padre y su madre tenían trabajos remunerados, como supervisor de fábrica y secretaria respectivamente. Las tareas del hogar estaban a cargo de una empleada doméstica, por lo que él y sus dos hermanos mayores se dedicaban a estudiar. Este cuadro familiar fue interrumpido a sus 11 años por el fallecimiento de su madre. Por esta misma época sus hermanos se independizaron y su padre cayó en problemas de alcoholismo. A pesar de esto, Caleb vivió junto a su padre hasta sus 34 años cuando éste falleció.

La casa donde creció estaba ubicada en una de las colonias para trabajadores. Contaba con los servicios básicos y una infraestructura urbana modesta. No tuvo una relación muy apegada con sus vecinos y prefería estar en casa. Sin embargo, sí se involucró en la iglesia donde incluso llegó a ser líder de jóvenes. Cursó la educación básica y media en colegios privados de inclinación católica. De acuerdo a él, tuvo una buena relación con compañeros y compañeras de clase, así también con docentes. Su desempeño académico fue satisfactorio hasta graduarse de bachillerato y formó parte del equipo de fútbol femenino del colegio. Para él, durante este periodo tuvo «*una vida normal*» como una «*chava heterosexual*» sin problemas relacionados a su identidad y/o expresión de género.

Reconstrucción del historial laboral

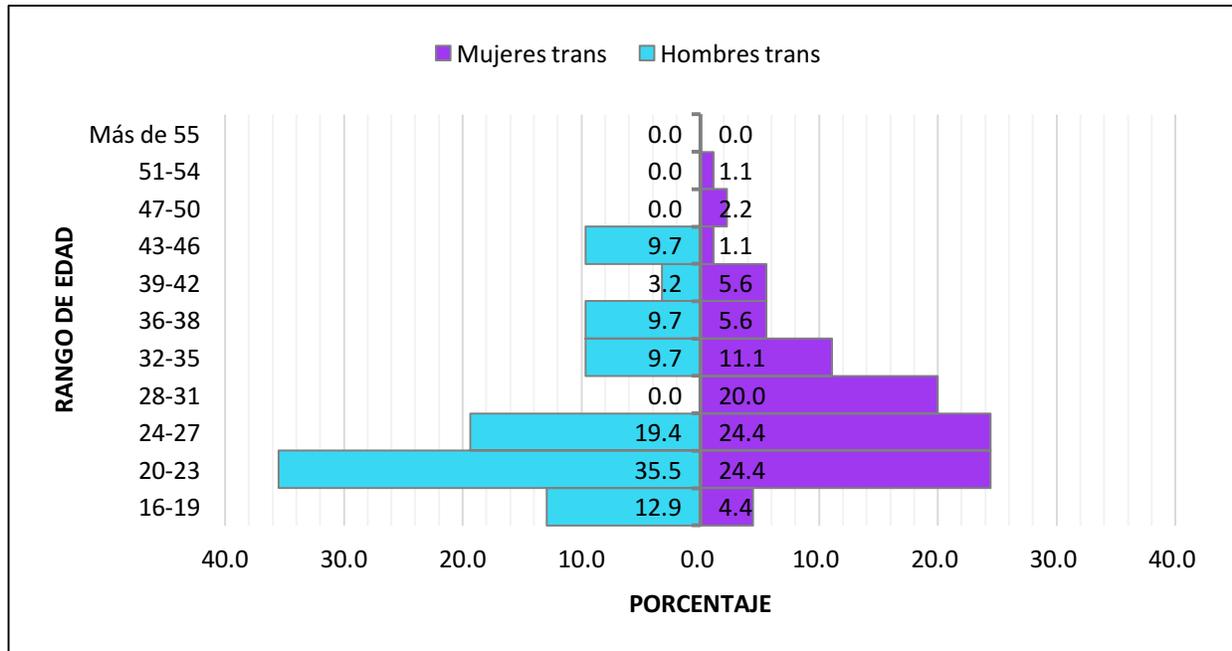
En el año 2000 con 20 años de edad tuvo su primer trabajo en una imprenta como encargado de calidad. Allí laboró de manera eventual por un año. Posteriormente trabajó para una relojería en ventas y reparación de relojes. Debió dejar esta empresa después de dos años debido a que cerró. Los siguientes dos años, laboró como vendedor en una empresa de accesorios para celulares. Tanto en este empleo como en el anterior tuvo salarios por encima del mínimo y prestaciones de Ley.

A los 26 años abandona este trabajo y decide emprender su propio negocio informal de ropa en un puesto en el centro de San Salvador. Esto coincidió con la adopción de una expresión de género más masculina. Tanto otros trabajadores informales como clientes han tenido dificultades para asimilar su identidad de género trans «*les cuesta tratarme como Caleb, pero igual nunca ha habido ofensas, han respetado dentro de lo que cabe*». Comenta que las pandillas cobraban “renta” a todos los negocios de su cuadra y que cuando esta fue demasiado alta decidió dejar su puesto y dedicarse a la venta ambulante, principalmente de agua, actividad que realiza desde hace 3 años hasta la actualidad. Este nuevo trabajo no ha estado exento de la injerencia criminal puesto que en al menos dos ocasiones ya lo han detenido pandilleros para interrogarle y revisar su cuerpo en busca de señales pandilleriles.

A pesar de esto, Caleb confiesa que nunca intentó volver a buscar un trabajo formal, en buena medida porque «*siento que de alguna manera tendría que cambiar un poco mi aspecto y la verdad no quisiera hacerlo [...] he optado por tener mi negocio propio como para sentir un poco más de respeto por lo que yo soy*».

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

Gráfica 2: Pirámide poblacional de las personas trans del municipio de San Salvador según identidad de género en 2016.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

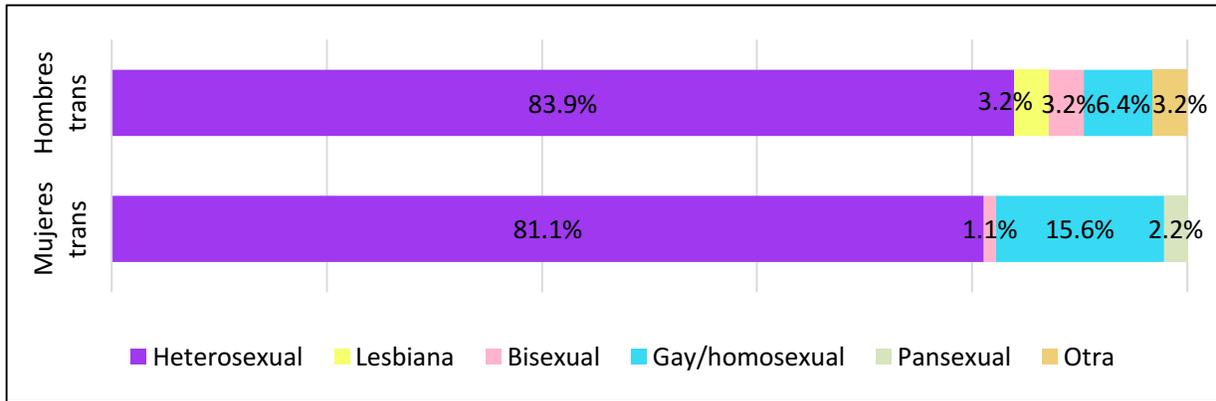
A continuación se indagó sobre el municipio y departamento de origen de las y los respondientes. Un 34% de las mujeres trans abordadas aseveró tener como lugar de origen un municipio del interior del país; casi la tercera parte de éstas son de San Miguel. El restante 66% mencionaron alguno de los 14 municipios del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS) como su lugar de origen. Con respecto al municipio de residencia al momento de contestar la encuesta más del 95% de las respondientes viven en el AMSS, siendo San Salvador el que alberga a dos terceras partes del total. Cuatro mujeres trans manifestaron residir en Guazapa. La situación en los hombres trans es bastante similar a las de sus contrapartes mujeres trans, con un 35% (11 de 31) que son originarios del interior del país y los restantes (65%) del AMSS. Al momento de la encuesta 94% de los encuestados respondió residir en el AMSS; San Salvador es el municipio más poblado por este grupo poblacional con un 58% del total y Soyapango en segundo lugar con 13%. Quezaltepeque y San Juan Opico, ambos de La Libertad, fueron mencionados como lugares de residencia por un hombre trans cada uno.

Como siguiente punto se consultó sobre el estado civil del respondiente. Casi el 79% de las mujeres trans expresó estar soltera; un 18% en una unión libre⁵⁹; una aseveró estar casada y dos viudas. El escenario de los hombres trans difiere puesto que muestra que 12 de los 31 encuestados se encuentra en una unión libre (39%) y el resto (19 de 31 o 61%) contestó encontrarse soltero.

⁵⁹ Se definió unión libre como la relación de convivencia en pareja en una misma residencia por un año o más.

La cuestión de la orientación sexual es un punto sobre el cual aún pesa cierta ambigüedad y duda entre personas trans, especialmente mujeres trans⁶⁰. Del total de este grupo el 81% expresó ser heterosexual, es decir, sentirse atraída por hombres. Un 16% dijo ser gay u homosexual; una mujer trans dijo ser bisexual y dos pansexuales⁶¹. En el caso de los hombres trans 26 de 31 (84%) informó ser heterosexual, esto es, sentirse atraído por mujeres; dos dijeron sentirse atraídos por otros hombres; uno dijo ser lesbiana; uno bisexual y uno dijo que su orientación sexual es *queer*.

Gráfica 3: Orientación sexual de la población trans del municipio de San Salvador según identidad de género en 2016.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Al indagar sobre si el o la respondiente se considera una persona “fuera del closet”, es decir, una persona que vive su orientación sexual, identidad y expresión de género plenamente consigo misma, sin ocultarlo a su familia, amistades y grupos a los que pertenece como trabajo, iglesia, centro de estudios, etc. un 98% de las mujeres trans dijo que sí; una dijo que parcialmente y otra dijo que aún está “dentro del clóset”. La situación en los hombres trans es un 87% (27 de 31) que se consideran fuera del clóset; tres respondieron que parcialmente (10%) y uno que está dentro del closet.

⁶⁰ Al ser consultadas por su orientación sexual algunas toman como criterio definitorio el sexo biológico o no su identidad de género. Denotamos en este sentido la posibilidad de que una mujer trans pudo haber contestado que su orientación sexual es gay u homosexual aunque se sienta atraída exclusivamente por hombres cisgénero.

⁶¹ Son aquellas personas que se sienten atraídas por la personalidad y el físico de las personas independientemente de su sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Recuadro 3: Historia de vida de Ales F.
Hombre trans, 22 años, trabajador con empleo precario

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Ales fue criado por su abuela y su bisabuela, su tía creció junto a ella como una hermana mayor. Su madre biológica se fue a los Estados Unidos cuando él tenía 3 años y desde entonces apenas tuvo comunicación con ella. En cuanto a su padre, hizo otra familia y mantuvo una relación bastante distante con Ales hasta hace unos cuantos años cuando empezaron a acercarse un poco más. La relación con el resto de su familia ha sido ambigua, buena con la mayoría pero también ha tenido episodios de lesbofobia y transfobia, especialmente de su madre quien cuando supo de que su “hija” no era heterosexual le dijo que *«hubiera preferido que no hubiera nacido [...] me dijo que hubiera preferido abortarme»*. Cuando era un adolescente, Ales ayudaba a cuidar a una prima bebé y su tío político le dijo en reiteradas ocasiones *«que no quería que me le acercara a la niña porque decía que se le iba a pasar el hecho de ser gay o lesbiana»*.

El lugar donde vivió hasta los 13 años era un condominio de pequeñas casas dentro del mercado local de un barrio al sur del centro histórico. Allí su abuela tenía un negocio de comida y de eso mantenía la casa. Las tareas del hogar eran repartidas entre la tía de Ales y él. Tuvo una buena relación con sus vecinos, algo que mantiene hasta el día de hoy. Sin embargo, debió dejar abruptamente su casa puesto que los pandilleros del lugar trataron de recluirle como vendedor de droga cuando se dieron cuenta de su orientación sexual, *«como se supone que la policía no se agarra mucho de las personas “así” como ellos dicen, no iba a tener problemas [...] iba a servir como una pantalla»*. Cuando él se negó le advirtieron que debía irse del lugar en 3 días a más tardar.

Para educarse asistió a varias instituciones públicas y privadas. En todas ellas experimentó bullying por su condición de lesbiana (Ales asumió su identidad de género trans hasta los 15 años). En la escuela tenía problemas de atención, se distraía fácilmente y también tuvo altercados con profesores debido a su orientación sexual. Cuando inició el bachillerato su abuela le presionó para que estudiara técnico en computación, pero lo que Ales quería era electrónica. Le expulsaron del colegio tras conocerse que se había escapado de clases, después de esto no volvió a retomar los estudios de bachillerato.

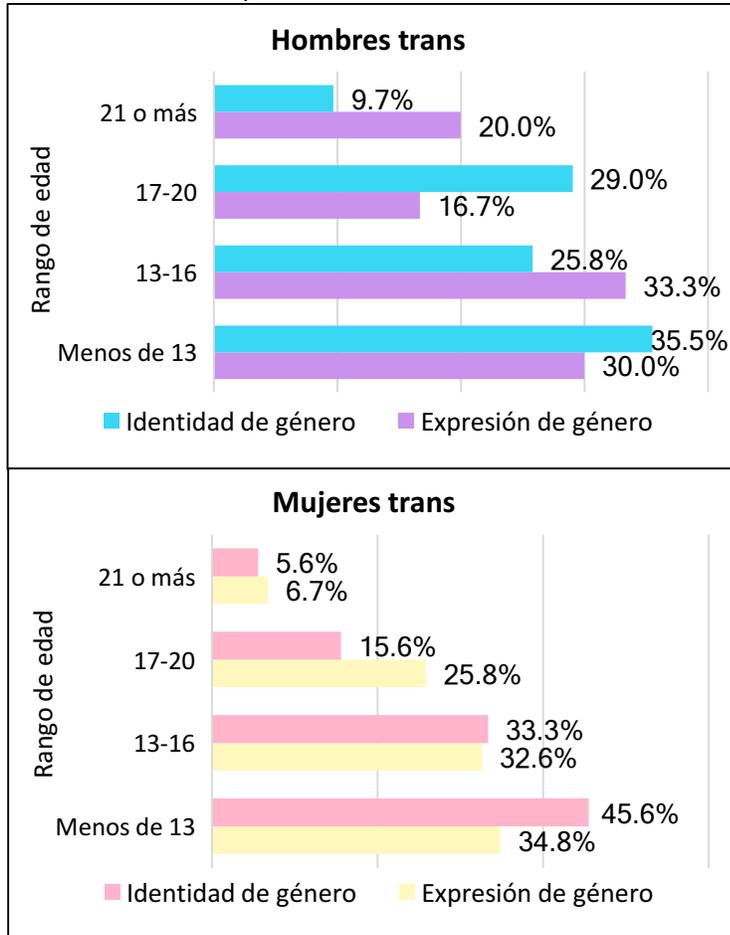
Reconstrucción del historial laboral

La primera experiencia laboral de Ales la tuvo a los 16 años en un centro de llamadas bilingüe, donde trabajó informalmente por dos años. Al cumplir los 18 años se movió a otro call center donde sí trabajó formalmente por otros dos años. En estos dos primeros lugares menciona que no sufrió de mayor discriminación por razón de su identidad y/o expresión de género, la cual para entonces ya había adoptado. Finalmente trabajó unos meses para otro call center donde sí experimentó discriminación al punto que fue despedida junto a otros 3 compañeros más, según él debido a su condición de LGBTI. Con sus otros compañeros interpusieron una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, no obstante, la misma no prosperó. Después de esta experiencia no volvió intentar trabajar para otro *call center*.

Sus siguientes trabajos han sido empleos precarios, temporales y sin prestaciones laborales. Laboró por 5 meses para un taller de talabartería, elaborando cinturones y posteriormente vendiéndolos. Sin embargo, debió dejar este trabajo puesto que no había más demanda de su fuerza de trabajo. Los siguientes meses tuvo algunos subempleos en bares, donde trabajaba por algunos días a la semana y el resto los dedicaba al trabajo doméstico. Su pareja, que tenía un trabajo formal, le propuso que mientras encontrase otro trabajo remunerado hiciese las tareas del hogar y ella se encargaría de proveer lo monetario para sostener los gastos. Para esta época se empezó a involucrar con organizaciones de la sociedad civil como voluntario. Actualmente, tiene un trabajo a tiempo parcial en una cervecería y también se dedica al activismo.

Fuente del recuadro anterior: Elaboración propia en base a entrevista realizada

Gráfica 4: Comparación entre edad de adopción de la expresión de género diversa con edad de aceptación de la identidad de género diversa de las personas trans del municipio de San Salvador en 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

los hombres trans es de 14.5 años. Cerca de la mitad de las mujeres trans (46%) manifestó haber iniciado a identificarse como niñas en la infancia (antes de los 13 años); una tercera parte dijo haberlo hecho en la adolescencia inicial. La situación de los hombres trans es distinta en tanto que algunos reconocieron haber adoptado una expresión de género masculina antes de identificarse como trans. Esto es el caso de 8 de los 31 respondientes (26%). El 56% respondió haberse identificado como hombres entre los 13 y los 20 años.

b. Entorno familiar y redes de apoyo

En la sección dos de la encuesta se inició inquiriendo sobre si el grupo familiar más cercano al respondiente conoce oficialmente (de palabra y hecho) de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género diversas. Casi el 97% de las mujeres trans contestó afirmativamente, lo mismo pasó con el 87% de los hombres trans (27 de 31). De las personas trans que contestaron negativamente; la mayoría señaló que oculta su identidad y/o expresión de género diversa a su familia por temor. Culpa, pudor, apatía e inmadurez fueron otras razones enumeradas.

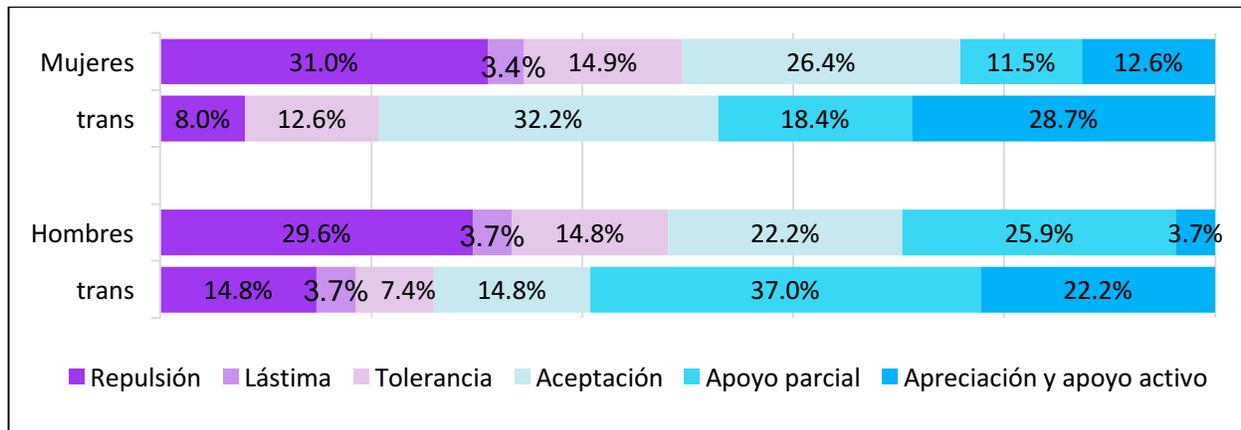
Profundizando un poco más en su diversidad genérica se les consultó a las personas encuestadas a qué edad adoptaron su expresión de género. De las 89 mujeres trans que contestaron estar fuera del clóset total o parcialmente un 33% dijo haber adoptado su expresión de género diversa en la adolescencia inicial, es decir, entre los 13 y 16 años; un 35% dijo que lo había hecho antes de los 13 años y menos del 4% lo hizo después de los 23 años. Para los hombres trans los resultados obtenidos fueron similares, con la mitad respondiendo que adoptó su expresión de género entre los 13 años y la quinta parte restante lo hizo después de los 20. La edad promedio de adopción de la expresión de género en las mujeres trans es de 14.9 años y en los hombres trans es de 15 años.

Comparativamente a la adopción de la expresión de género, la aceptación de la identidad de género autopercibida suele darse antes según las respuestas recibidas. La edad promedio de aceptación de la identidad de género en las mujeres trans es de 13.1 años y para

A continuación se indagó sobre las reacciones iniciales, así como las actitudes actuales, de la familia frente a la identidad y/o expresión de género diversa de las y los respondientes. Para esta parte se empleó la escala de Riddle que es una escala psicométrica que mide el nivel de homofobia (transfobia) de la personas. De las mujeres trans que declararon que su familia conoce de su identidad y/o expresión de género diversa, el 31% dijo que inicialmente su familia había experimentado repulsión por su condición de mujer trans; un 15% dijo que tolerancia y un 3.5% lástima; mientras un 26% dijo que aceptación, y el restante 24% mencionó apoyo parcial o apreciación y apoyo activo. En el caso de los hombres trans el 30% (8 de 27) dijo que experimentó repulsión de sus familias; uno dijo que lástima y 4 dijeron tolerancia; un 26% contestó que había recibido apoyo parcial y 6 dijeron haber sido aceptados.

Se consultó con las personas que dijeron haber experimentado niveles negativos de transfobia en sus familias si debido a esto debieron en algún momento abandonar su casa, por decisión propia, sugerida o forzada. 8 de 18 mujeres trans (44%) contestaron que sí, más de la mitad (5 de 8) de las que abandonaron su hogar lo hicieron a los 15 años o antes, en plena adolescencia. En lo que respecta a en quién o quiénes se apoyaron cuando pasaron por esto, 5 respondieron que fueron sus amistades LGBTI que les sostuvieron, mientras que 3 dijeron debieron arreglárselas solas. En el caso de los hombres, 3 de 7 dijeron que debieron abandonar su hogar por la transfobia y lo hicieron a los 15 años o antes. Dos mencionaron que debieron arreglárselas solos y uno dijo que se había apoyado en sus amistades LGBTI durante este periodo de sus vidas.

Gráfica 5: Actitudes* de las familias de mujeres y hombres trans frente a su identidad y/o expresión de género diversa en San Salvador en el 2016.



* La primera y tercera barras de arriba hacia abajo corresponden a las actitudes iniciales, mientras la segunda y cuarta son las actitudes actuales. Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada.

Recuadro 4: Historia de vida de Xavier H.

Hombre trans, 25 años, trabajador no remunerado en empleo precario

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Xavier es hijo de una pareja de profesionales, padre médico y madre enfermera. Una hermana mayor y su abuela materna conformaban el resto de su núcleo familiar. Ambos padres laboraban y su abuela era la encargada de la mayoría del trabajo del cuidado en el hogar. Xavier siempre se ha considerado así mismo “bien apartado”, alguien que no disfruta mucho de socializar con otras personas. A pesar de haber residido toda su vida en la misma colonia nunca ha sentido interés en relacionarse con sus vecinos. Similarmente, asistió durante la infancia y adolescencia a la iglesia católica pero nunca se sintió parte de la misma, más bien confiesa haber tenido malas experiencias como su primera comunión «*no me gusta mucho hablar de eso [...] usar vestido y todas esas cosas*».

Considera que la socialización del género en su familia fue relativamente neutra. Entrar al sistema educativo fue chocante para él, especialmente porque sus primeros años fue inscrito en un colegio exclusivo de niñas, donde «*nunca tuve amigas, tenía un grupo que me hacía bullying [...] les había agarrado de tastearme [SIC] todos los recreos y de quitarme el dinero, de quitarme la comida y todo eso, hasta que yo me hice completamente agresivo*». Allí hizo hasta 3er grado, cuando pidió a sus padres que le cambiaran de colegio. En la nueva institución que era mixta tuvo más amigos que amigas, y no tuvo mayores problemas hasta el 8º grado cuando el profesor coordinador, a quien cataloga de transfóbico, le dejó una materia, motivo por el cual sus padres le inscribieron en una escuela pública. Acá tuvo varios problemas graves con otros compañeros debido a sus actitudes agresivas que derivaron incluso en que le cambiaran de turno.

Durante la adolescencia en la búsqueda y el encuentro de una identidad con la que se sintiera cómodo, también tuvo graves conflictos con su familia, drogas, alcoholismo y episodios depresivos que incluyeron intentos de suicidio. «*Llegué a tener agresión física hasta con mi papá; llegué al punto de ser tan agresivo que a mí se me tenía que medicar [...] me internaron en un centro por ese mismo problema*». En esta época abandonó su casa en varias ocasiones por periodos cortos en los que vivió en la calle, trabajando informalmente y pidiendo limosna. Finalmente regresó a la casa y terminó sus estudios del bachillerato.

Tras lograr culminar la escuela sus padres le apoyaron para que ingresara a una universidad privada de la capital a estudiar medicina veterinaria. Sin embargo, a pesar del apoyo económico de su familia y relativa apertura con su expresión de género masculina, decidió irse a vivir a otra casa en la misma colonia de su familia y así evitar más conflictos. Sus padres apoyaron dicha decisión. Egresó en 2015.

Reconstrucción del historial laboral

Además de sus efímeras experiencias como vendedor informal cuando abandonó su casa, Xavier ha tenido acceso a limitadas experiencias laborales. En 2014 trabajó para una peluquería de mascotas por casi un año, tiempo durante el cual fue remunerado bajo la modalidad de servicios profesionales sin contrato de trabajo. Los ingresos percibidos eran además inferiores a un salario mínimo y «*si bien me llevaba bien con todos los doctores y toda la gente, con la gerente me llevaba pésimo porque ella es evangélica [...] me llamaba por mi nombre de DUI enfrente de los clientes y eso me creaba problemas con los clientes [...] en un par de ocasiones me llamó aparte para hablarme de la biblia [...] sentía como bullying laboral*». Todo esto deparó en que Xavier abandonase el trabajo.

Su segunda experiencia laboral fue como auxiliar en una clínica veterinaria donde trabajó por unos meses. Acá también estuvo por servicios profesionales y no accedió a prestaciones laborales. Eventualmente dejó este trabajo en marzo de 2016. Desde entonces ha pasado 6 meses desempleado apoyado en la ayuda de su padre y algunos ahorros propios. Ha aplicado a varios empleos, e incluso ha asistido a algunas entrevistas. Empero «*desde que miran tus documentos el trato cambia bastante [...]*

y entonces es como que “usted es muy bueno después lo vamos a llamar” y dicen que no hay plaza y así cualquier babosada [...] quisiéramos contratarlo y todo, pero ¿cómo vamos a hacer con lo de la documentación? No le podemos extender un cheque así... y sí pueden pero al final es que no quieren, entonces es pura transfobia».

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

Recuadro 5: Historia de vida de Bryam R.

Hombre trans, 36 años, trabajador con empleo regular

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Bryan tuvo una infancia complicada. Nacido en el seno de una familia extendida, en su hogar convivía junto a sus abuelos maternos, una tía, un tío, su madre y su hermana mayor. Su padre no vivía con ellos. Su madre y abuela eran amas de casa y su abuelo se dedicaba al comercio, él era quien mantenía la casa monetariamente. Desde muy pequeño Bryan estuvo expuesto a “la calle”. A los 10 años tuvo una contusión fuerte producto de una pelea callejera por la cual perdió buena parte de su memoria.

Tras este incidente Bryan abandonó su casa y por varios meses vivió en la calle. Luego regresó unos meses, pero se volvió a ir y no tuvo contacto con su familia hasta los 14 años. A esta edad fue internado en el “Rosa Virginia”, un centro público de readaptación para mujeres (“así nacidas”) menores de edad. Allí cursó estudios escolares hasta el 9º grado, sin embargo tuvo dificultades para lograrlo, debido especialmente a su comportamiento conflictivo y orientación sexual, «*del Rosa Virginia me sacaron porque yo daba mucho problema y porque me gustaban las chicas...*». Bryan tuvo un par de intentos de retomar sus estudios algunos años después, sin embargo, la discriminación y el miedo le impidieron terminar, « [una profesora] *me discriminó por cómo iba vestido, entonces me sacó y ya no regresé porque para qué...*».

Reconstrucción del historial laboral

El primer empleo de Bryan fue a los 15 años cuando por 6 meses en una clínica odontológica, sin embargo, decidió dejarla porque «*querían a una señorita, tacones, falda corta...*». Tras renunciar se agrupó a una pandilla en el centro de San Salvador, allí se dedicó a actividades ilícitas –narcomenudeo principalmente– por cerca de 5 años. Dentro de la pandilla tenía una amistad con uno de los líderes, lo que le ayudó a que le aceptasen. En la pandilla el riesgo, la violencia y las drogas eran el día a día, «*en la calle todo se arregla a golpes, o sea sino querés que te molesten date riata, y si ganás no te van a molestar*». Las cosas se salieron de control con el tiempo y a los 19 años decidió irse a Guatemala, donde residió alrededor de un año pero se regresó porque allá se terminó encontrando en una situación peor que la que había dejado.

Al regresar al país dejó la actividad ilícita y se dedicó a la venta ambulante de libros y lapiceros en el transporte público. De esto vivió por más de una década. Estos fueron años difíciles por la transfobia que experimentó «*de los demás vendedores, de la gente incluso, del que compra, de los buseros, creo que de todo el mundo...*». Además, debía pagar “renta” a las pandillas por el “derecho” a vender en los buses. Con los años, su cuerpo empezó a resentir la vida que había llevado y debió disminuir progresivamente la cantidad de trabajo ambulante, algo que pudo permitirse gracias a que su compañera de vida tenía un trabajo remunerado que sufragaba los gastos del hogar.

En 2014 pasaba mucho tiempo en casa, así que cuando alguien le propuso un trabajo voluntario en una organización de hombres trans, aceptó enseguida. Tras un año como voluntario le ofrecieron un empleo formal como asistente administrativo y activista LGBTI, algo en lo que dice sentirse muy bien, «*siempre he tenido esa cuestión de proteger a los que siento que son de mi grupo...*».

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

También se sondeó sobre las actitudes actuales de la familia frente a la identidad y/o expresión de género de las y los respondientes y la mayoría mostró una evolución positiva. De las mujeres trans sólo un 8% señala que su familia sigue rechazando a nivel de repulsión su identidad y/o expresión de género; un 79% menciona ser aceptada, recibir apoyo parcial o apreciación y apoyo activo (32%, 18% y 29% respectivamente). Para los hombres trans, 4 de 27 (15%) dijeron aún seguir recibiendo actitudes de repulsión a su identidad y/o expresión de género; similar que las mujeres trans, un 74% de los encuestados menciona ser aceptado (15%); recibir apreciación y apoyo activo (22%) o apoyo parcial (37%).



* Los datos aplican para el grupo de estudio de hombres trans en la presente investigación.

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Finalmente se les consultó a las personas trans si habían conformado una nueva familia. 3.3 por ciento de las mujeres trans respondió que tenía una familia conformada por su pareja e hijas/os y 15.5% por la pareja con la que ha convivido por más de un año. Por su lado, 6 de 31 hombres trans (19%) dijeron que vivían con su pareja e hijas/os y 5 de 31 (16%) viven en pareja.

c. Educación

Esta sección comenzó interrogando sobre el último grado de estudios aprobado. De las mujeres trans un 40% declaró haberse quedado a nivel de bachiller técnico o general; un 22% dijo que se había quedado a nivel de educación básica (9° grado); y un 15.6% dejó la educación básica inconclusa. Dos mujeres trans (2.2%) incluso manifestaron nunca haber cursado educación escolar formal. A penas el 6% de las encuestadas aseveró haber concluido algún grado de estudios superiores, mientras el restante 14.4% dijo haber iniciado la universidad sin terminarla. El panorama en los hombres trans encuestados es un tanto distinta. De éstos el 23% (7 de 31) dijo haberse quedado a nivel de bachillerato; el 45% (14 de 31) dijo no haber podido continuar más allá de la educación básica. Sólo dos mencionaron haber concluido estudios superiores y ocho (26%) dijeron haberlos iniciado.

A las personas que no habían concluido sus estudios superiores se les consultó si estaban estudiando actualmente. 15 por ciento de las mujeres trans inquiridas y 28% de los hombres trans (8 de 29) respondió afirmativamente. Al resto de personas trans se les indagó las dos principales razones por las que no han continuado sus estudios, siendo las razones más citadas la falta de recursos económicos propios (47% de las mujeres trans y 29% de los hombres trans); la discriminación y/o violencia en los

centros de estudio por su identidad y/o expresión de género (24% de las mujeres trans y 29% de los hombres trans) y la falta de apoyo familiar (15% de mujeres trans y 43% de hombres trans).



45% de hombres trans* y 40% de mujeres trans en el municipio de San Salvador abandonó sus estudios antes de finalizar la educación básica.

40% de mujeres trans y 23% de hombres trans* en el municipio de San Salvador no continuaron sus estudios al finalizar el bachillerato.



Sólo el 6% de los hombres* y mujeres trans del municipio de San Salvador han logrado terminar un grado universitario.

* Los datos aplican para el grupo de estudio de hombres trans en la presente investigación.
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

A continuación se les solicitó indicar en qué sector habían cursado mayoritariamente sus estudios básicos y medios (si aplicaba). El 80% de las mujeres trans contestó que en el sector público y el restante 20% en el privado. El panorama en los hombres trans 61% (19 de 31) en el sector público y 39% en el sector privado (12 de 31).

Así mismo, se preguntó si en los centros de estudios donde cursaron la educación básica y media (si aplica) habían ocultado su identidad y/o expresión de género. Más de la mitad de las mujeres trans asintió haberlo hecho (56%), no así el resto. La relación es prácticamente igual entre los hombres trans, 17 de 31 dijo que lo había ocultado (55%) y 14 de 31 no (45%). Las dos principales razones por las que las personas trans dijeron haber ocultado su identidad y/o expresión de género en sus centros de estudio durante la educación básica y media (si aplica) son temor (77.5% de las mujeres trans y 59% de los hombres trans lo mencionan) y la inmadurez propia o de las personas en el centro de estudios (12% de las mujeres trans y 41% de los hombres trans lo mencionan).

Recuadro 6: Historia de vida de Alejandra M.

Mujer trans, 30 años, trabajadora con empleo regular

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Alejandra proviene de una familia de clase media. Se crio junto a dos hermanas menores y su madre, trabajadora social de profesión. En su casa se empleaba a una señora para el trabajo doméstico. La relación con su familia fue siempre estrecha y nunca hubo conflicto al interior de la misma por razones de su identidad/expresión de género. Considera que esto fue así porque un tío abiertamente gay, un tiempo antes que ella, sensibilizó su familia en diversidad sexual, allanándole el camino.

La situación en la colonia donde creció era similar, un barrio del centro histórico de Santa Ana –sin problemas de pandillas– donde pudo cosechar buenas relaciones con sus vecinos quienes, según su percepción, nunca tuvieron problema con su expresión de género.

Cursó sus estudios básicos y medios en un colegio privado y católico. Fue una estudiante destacada: cuadro de honor, presidenta de grado, deportista... Cualidades que le permitieron ciertas concesiones. Por ejemplo, comenta que en 9º grado tuvo su primer novio y en su colegio todos lo sabían, «*mis profesores eran los que me defendían de cualquier comentario o algo porque ellos sabían que yo rendía académicamente*». A los 20 años migró a San Salvador para estudiar arquitectura en una universidad privada. Para entonces ya había adoptado su expresión de género femenina. Menciona que no tuvo mayores problemas durante su carrera, sin embargo, al egresar decidió pausar el proceso de graduación hasta contar con un marco legal que le permitiese titularse con la identidad y el nombre con que se reconoce a sí misma.

Reconstrucción del historial laboral

La primera experiencia laboral de Alejandra fue a los 21 años trabajando como asistente de diseño para una empresa de valuación de terrenos cuyo dueño era amigo suyo. En este trabajo no sufrió ningún tipo de discriminación por su condición de mujer trans, sin embargo, era una empleada irregular sin contrato ni prestaciones de Ley.

En 2010, a los 24 años trabajó para ASPIDH Arcoíris una organización de mujeres trans. Inició como voluntaria por un par de meses hasta que fue contratada de forma remunerada para un proyecto relacionado a la prevención de VIH. Al terminar este proyecto continuó trabajando con otra organización no gubernamental que también trabaja en la misma área temática. A esto se dedicó por unos cuantos años. A pesar que en este periodo estuvo contratada por proyecto con prestaciones de Ley limitadas, tuvo ingresos salariales por encima de dos salarios mínimos mensuales de manera estable. Fue hasta 2013 que experimentó un periodo de 3 meses desempleada, algo que no obstante no vincula a su identidad/expresión de género. Luego de esto estuvo realizando una consultoría para un hospital público.

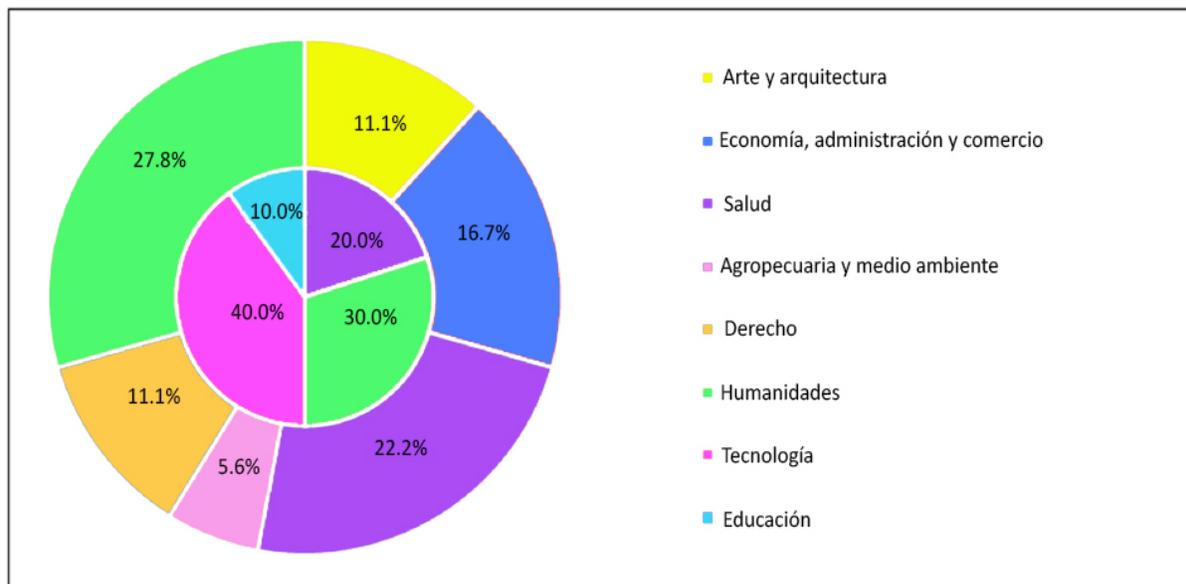
Hace un año inició a trabajar para el Gobierno de San Salvador como técnica coordinadora de un programa municipal. Allí es tratada como Alejandra y no ha experimentado hasta el día de hoy discriminación relacionada a su identidad transgénero. Alejandra está consciente que su trayectoria laboral no es la típica de una mujer trans en El Salvador «*[la sociedad salvadoreña] todavía segmenta que las personas de la diversidad [sexual] o son cosmetólogas, son estilistas o sirven para trabajo sexual. Es rara la mujer trans que ha logrado culminar su carrera y que ha logrado vincularse a un empleo formal fuera de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la diversidad*».

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

Cuestionadas sobre si en los centros de estudios a los que ha asistido experimentaron discriminación y/o violencia por su identidad y/o expresión de género, una quinta parte de las mujeres trans dijo que nunca, una similar proporción de los hombres trans coincidieron en esta situación. El resto de las mujeres trans encuestadas dijo haber experimentado discriminación y/o violencia por un tiempo al inicio (31%); frecuentemente o siempre (48%). La mitad de los hombres trans mencionó que frecuentemente o siempre y el resto (29%) que por un tiempo al inicio. Estas situaciones de transfobia hicieron que al menos la tercera parte de los hombres trans decidieran cambiarse de centro de estudios, de modalidad de estudios (de presencial a distancia) y/o abandonar sus estudios temporal o permanentemente. La proporción en las mujeres trans es del 36 por ciento.

Para finalizar esta sección se les pidió a las y los respondientes que habían cursado estudios superiores que indicaran su carrera, las respuestas fueron clasificadas según áreas del conocimiento. En el caso de las mujeres trans es el área de Humanidades la preferida por cerca del 28% de las que aplicaban a esta pregunta; en segundo lugar el área de la salud (22%) y el 17% respondió carreras de Economía, Administración y Comercio. De los hombres trans que aplicaban para esta pregunta, 40% (4 de 10) estudia o estudió carreras en el área de tecnología y tres de humanidades (30%). A estas personas también se les preguntó si en su universidad ocultaban su identidad y/o expresión de género diversa. Todas las mujeres trans consultadas negaron hacerlo y 8 de 10 hombres trans (80%) coincidieron negativamente.

Gráfica 6: Áreas de formación superior de las mujeres trans (círculo externo) y hombres trans (círculo interno) de San Salvador por área del conocimiento en el 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

d. Trabajo y empleo

Según la situación laboral actual de las y los respondientes, éstos se clasificaron en:

- i. Estudiantes a tiempo completo
- ii. Trabajadores en incapacidad o inhabilitación para trabajar
- iii. Trabajadores autónomos y autogestionados formales. Empresarios⁶²
- iv. Trabajadores remunerados en empleo regular o precario
- v. Trabajadores no remunerados en empleo precario
- vi. Trabajadores en desempleo
- vii. Trabajadores en subempleo involuntario
- viii. Trabajadores en autoempleo irregular de subsistencia
- ix. Trabajadores no remunerados del cuidado

d.i. Estudiantes a tiempo completo

De las mujeres trans encuestadas sólo una (equivalente a poco más del 1% del total) respondió estar estudiando a tiempo completo e indicó que es su familia la que la apoya económicamente para sus gastos de vida. En el caso de los hombres trans fueron 3 de los 31 que respondieron dedicarse a los estudios exclusivamente, lo que es una proporción del 10%. Los tres también manifestaron ser apoyados económicamente por sus familias para sus gastos de vida.

d.ii. Trabajadores en incapacidad o inhabilitación para trabajar

De las mujeres trans encuestadas una (1%) dijo estar en incapacidad o inhabilitación para trabajar debido a una enfermedad crónica que no especificó. Además dijo que se sostenía de sus ahorros propios y una pequeña herencia para sus gastos de vida. Así mismo un hombre trans de los 31 encuestados (3%) dijo que también estaba inhabilitado para trabajar. En su caso especificó que no podía ejercer de su carrera puesto que no había podido acreditarse ante la junta profesional respectiva debido a cuestiones legales de su identidad y expresión de género. Tanto los y las estudiantes a tiempo completo como las incapacitadas o inhabilitadas para trabajar no se toman en cuenta dentro de la población trans económicamente activa.

d.iii. Trabajadores autónomos y autogestionados formales. Empresarios

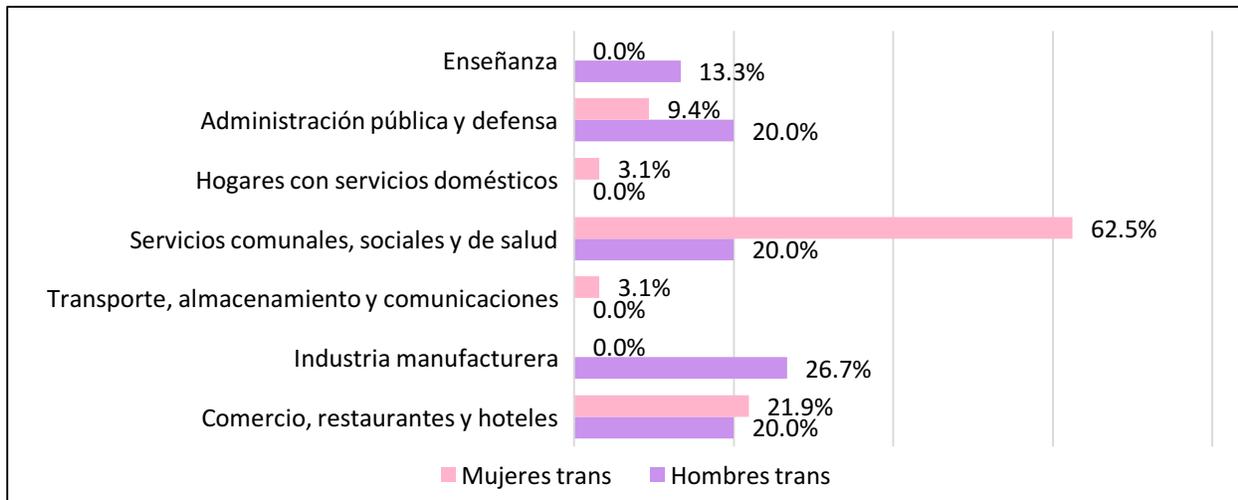
Ninguna de las personas trans consultadas respondió trabajar de manera autónoma o autogestionada formal. Así mismo, ningún hombre o mujer trans contestó ser empresario al momento de contestar la encuesta.

⁶² Las y los empresarios se insertan al mercado laboral en formas particulares que no han sido profundizadas en esta monografía. Se incluyó, sin embargo, la categoría de empresarios con fines exploratorios de su existencia entre la población trans sansalvadoreña.

d.iv. Trabajadores remunerados en empleo regular o precario

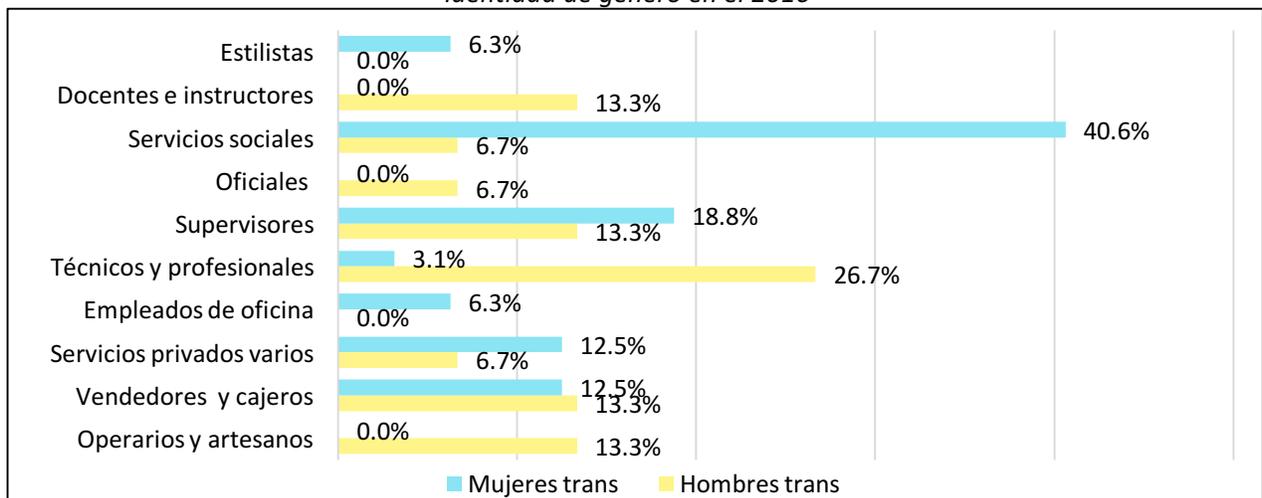
De las trabajadoras trans económicamente activas el 29.5% contestó ser empleada asalariada a tiempo completo y 8% dijo serlo a tiempo parcial por voluntad propia. Más de la mitad de estas (53%) trabajan en el sector sin fines de lucro y organismos internacionales; el 37.5% labora en empresas privadas y el resto (9.5%) en el sector público. En cuanto a las ramas de actividad económica, el 62.5% trabaja en Servicios comunales, sociales y de salud (en donde se encuentran las ONG) y en segundo lugar Comercio, restaurantes y hoteles con un 22% de las respondientes; una (equivalente a 3%) contestó que se dedica al trabajo doméstico y del cuidado remunerado. Por otro lado, una contestó que trabajaba para más de una empresa o institución. Sobre las funciones que desempeñan en su trabajo, las más frecuente es Trabajadora de servicios sociales (41%); supervisora de área o de proyecto (19%) y Vendedoras y cajeras (12.5%).

Gráfica 7: Población trans asalariada del municipio de San Salvador por rama de actividad económica según identidad de género en el 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Gráfica 8: Población trans asalariada del municipio de San Salvador por grupo ocupacional según identidad de género en el 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Recuadro 7: Historia de vida de Juana I. F.

Mujer trans, 47 años, trabajadora con autoempleo irregular de subsistencia

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Juana proviene de una familia numerosa de escasos recursos. Creció junto a su padre, madre, 3 hermanos y 3 hermanas. Durante su infancia debieron mudarse de residencia en múltiples ocasiones. El común denominador de los lugares donde vivieron era la precariedad de los asentamientos, servicios básicos irregulares, condiciones de vulnerabilidad ambiental y viviendas construidas de materiales no adecuados. La madre de Juana era vendedora de tortillas en el centro de San Salvador y también se dedicaba a las tareas del hogar, en las que también colaboraban sus hijas y Juana. Su padre era albañil, no tenía un empleo regular y tenía problemas de alcoholismo.

Juana estudió hasta 3er grado. El bullying que recibía en la escuela la disuadió de continuar y prefirió trabajar. En su casa era víctima de maltrato doméstico por su expresión/identidad de género, *«mi papá y mi mamá se dieron cuenta que yo no era una persona normal, entonces, es bien feo porque a uno como que lo tratan mal, los padres no quieren tener un niño que sea así [...] mirá –me dijo [su mamá] – yo culeros no quiero tener, así que se me va de mi casa»*.

Reconstrucción del historial laboral

Con 10 años Juana empezó a trabajar en actividades del cuidado por cuenta ajena (lavar y planchar ropa). De esto vivió unos años. En esta época también vendió en el centro histórico de San Salvador. En este lugar un día cuando tenía 14 años un hombre le ofreció dinero a cambio de relaciones sexuales y así fue como se inició en el trabajo sexual. Tras unos meses en esto regresó a casa de su madre, quien para entonces se mostraba un poco más condescendiente.

Así pasaron otros años más para Juana. Durante el día era vendedora informal y de noche se dedicaba al trabajo sexual. A los 19 años un amigo le consiguió trabajo en un restaurante como lavadora de trastes. A pesar de que ganaba el salario mínimo fue el primer trabajo formal que tuvo. A esa edad inició a adoptar una expresión de género cada vez más femenina. Su madre terminó por dejar la casa que compartían y dejó a Juana viviendo con uno de sus hermanos, pero éste después de un tiempo también se fue. Juana quedose viviendo sola en un asentamiento precario en la zona alta de la capital.

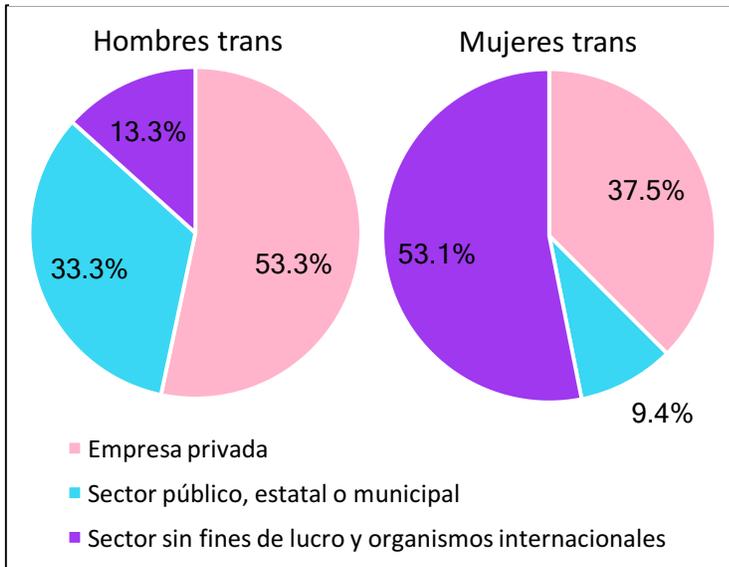
En su empleo le estaba yendo bien. Pasó de lavar trastes a preparar cocteles y le aumentaron su salario. Siguió trabajando para ese restaurante por alrededor de 5 años, hasta que decidió dejarlo puesto que sus empleadores se pusieron cada vez más exigentes con su trabajo. Regresó al comercio informal de día y de noche trabajo sexual. También aprendió oficiosamente sobre cosmetología, repostería y costurería. Para inicios de los años 2000s decidió dejar el trabajo sexual puesto que para entonces ya no era tan rentable como antes, *«eso se arruinó cuando entró el dólar. Los hombres ya no querían pagar bien... [Como antes] no había tanta publicidad hacia la homosexualidad entonces el hombre pagaba bien [...] más los empresarios que se metían con chicas trans, pagaban bien [...]. Luego ya no, como cualquiera se iba por una babosada de pisto»*.

Juana nunca quiso regresar a trabajar como empleada, prefirió quedarse como trabajadora informal por cuenta propia. Sin embargo, una amiga que se fue para EEUU en 2005 le propuso que le ayudase con actividades del cuidado para sus hijos menores de edad que había dejado en el país, trabajo por el cual le daría un sueldo y lo aceptó. Desde entonces se dedica a eso y a cortar pelo. Siendo prácticamente una “veterana” dentro de la población trans, Juana observa cierta apertura a la diversidad sexual y genérica en la actualidad, empero acota que la situación sigue siendo difícil, por lo que nuevas chicas trans siguen introduciéndose en el trabajo sexual, *«cuando yo salí en aquellos tiempos éramos como 30 [mujeres trans] en la plaza Morazán y de 30 sólo quedamos unas poquitas vivas todavía. Hoy todas las que están son nuevas, casi no nos conocemos...»*.

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

Por ramas de actividad económica la principal es la Industria Manufacturera con 27% de los empleos de este grupo poblacional; le siguen Servicios comunales, sociales y de salud; Comercio, hoteles y restaurantes y Administración pública y defensa, con 20% cada una. Dos hombres trans afirmaron trabajar para más de una empresa o institución (13%). Sobre las funciones en las que se desempeñan los hombres trans de este subgrupo laboral, 27% dijo tener un puesto de técnico; vendedor, docencia y supervisor fueron otras ocupaciones mencionadas con 13.3% cada una.

Gráfica 9: Distribución de la población trans asalariada del municipio de San Salvador por sector institucional en 2016



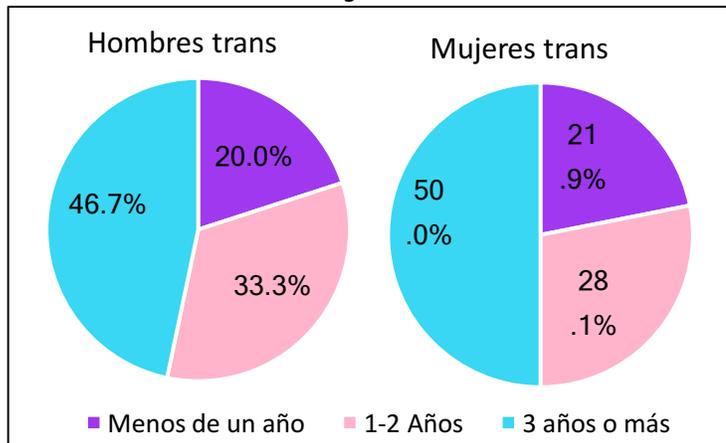
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Ahondando más en las condiciones particulares de trabajo se les consultó sobre el tipo de contrato bajo el cual se encontraba empleado/a. Un 22% de las mujeres trans respondieron que tienen un contrato individual o colectivo por tiempo indefinido; en los hombres trans el porcentaje es mucho mayor y alcanza el 60%. Un 28% de mujeres trans respondieron no tener ningún contrato de por medio o tener un contrato de palabra; en los hombres trans el porcentaje es el 33%. En las mujeres trans otro 22% contestó estar contratada por proyecto, el restante 28% de las mujeres trans tienen algún tipo de contrato temporal.

La mitad de las trabajadoras trans asalariadas afirmó tener 3 o más años trabajando en su actual empresa o institución; para los hombres trans la proporción es de 47%. Del otro lado el 22% de las mujeres trans en este subgrupo contestó tener menos de un año en su actual empleo; situación que comparten el 20% de los hombres trans encuestados (3 de 15).

Al indagar sobre el acceso a prestaciones laborales se emplearon 6 variables. Los resultados se exponen en la **Tabla 3**. Se observa que las prestaciones laborales con mayor acceso son el ISSS y las vacaciones remuneradas, más de la mitad de las mujeres y hombres trans cuentan con ello. Más de la mitad de los hombres trans también cotiza a AFP y tiene acceso a aguinaldo. Del lado contrario, las prestaciones laborales con el menor acceso son las horas extras remuneradas y la organización sindical con las que

Gráfica 10: Antigüedad de los empleos asalariados de la población trans del municipio de San Salvador según identidad de género en el 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

solamente cuentan 19 y 16 por ciento de las mujeres trans, y un 40% y 20% de los hombres trans respectivamente.

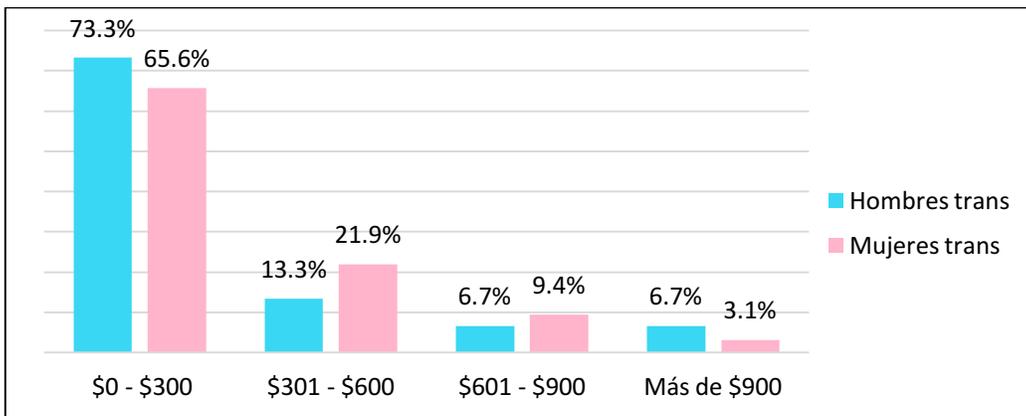
Tabla 3: Acceso a prestaciones laborales para las personas trans con empleo regular o precario en el municipio de San Salvador, 2016

Opción		ISSS		AFP		Vacaciones remuneradas		Aguinaldo		Horas extras remuneradas o compensatorias		Organización sindical	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Hombres trans	Fi	9	6	9	6	10	5	10	5	6	9	3	12
	(%)	60.0	40.0	60.0	40.0	66.7	33.3	66.7	33.3	40.0	60.0	20.0	80.0
Mujeres trans	Fi	18	14	15	17	18	14	14	18	6	26	5	27
	(%)	56.2	43.8	46.9	53.1	56.2	43.8	43.8	56.2	18.8	81.2	15.6	84.4

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

En lo respectivo a los ingresos por sueldos y salarios por mes, al menos dos terceras partes manifestaron ganar un salario mínimo urbano (300 USD) o menos, tanto hombres como mujeres trans (en este rango se ubican además todos los asalariados a tiempo parcial). El rango de 301 a 600 USD es el segundo más citado por un 22% de las mujeres trans y un 13% de los hombres trans. Apenas el 12.5% de las mujeres trans asalariadas a tiempo completo gana más de 600 USD mientras que la proporción para este rango es del 13% en los hombres trans.

Gráfica 11: Salarios de la población trans con empleo regular o precario del municipio de San Salvador en el 2016



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

También se les consultó a las y los trabajadores trans asalariados si al laborar ocultaban su identidad y/o expresión de género y la vasta mayoría negó hacerlo, tanto hombres como mujeres trans. Sólo una de estas últimas dijo que lo hacía (3%).

Finalmente se les indagó si en su ocupación actual había sufrido algún tipo de discriminación, acoso o violencia reiterada por su identidad y/o expresión de género a lo que la mayoría de mujeres trans respondió negativamente. No obstante casi la mitad de los hombres trans así como un 6% de las mujeres trans dijo haber sido víctima de estas situaciones. A estas personas se les preguntó si habían denunciado los incidentes ante alguna instancia pertinente (personal de recursos humanos, jefaturas superiores, MTPS, PNC, etc.) a lo que solo una mujer trans respondió afirmativamente si bien afirmó también que no hubo cambios significativos; los otros no lo hicieron porque no confían en que denunciar cambiaría las cosas o consideran que denunciar empeoraría las cosas.

De las personas trans asalariadas a tiempo parcial de manera voluntaria la mayoría manifiesta trabajar 30 horas o menos, específicamente un 71% de las mujeres trans y el 100% de los hombres trans que entran en esta categoría laboral.

Destacamos además que dos mujeres trans (2.3% del total de mujeres trans económicamente activas) de las respondientes en esta categoría revelaron también ejercer el trabajo sexual como actividad secundaria a sus empleos regulares.

d.v. Trabajadores no remunerados en empleo precario

Un 10.3% de las mujeres trans económicamente activas dijeron trabajar para empresas y/u organizaciones sin fines de lucro sin recibir remuneración, ya sea en forma de voluntariado (el 55.6% de este subgrupo) o pasantía/ayudante en negocio familiar sin remuneración fijada (44.4%). La proporción de hombres trans económicamente activos que trabajan sin recibir remuneración es del 18.5% (5 de 27). De éstos, el 60% (3 de 5) dijo trabajar bajo la modalidad de voluntariado y los dos restantes dijo estar en pasantía/ayudante en negocio familiar sin remuneración fija.

10.3% de las mujeres trans y **18.5%** de los hombres trans de la población trans económicamente activa del municipio de San Salvador trabaja sin recibir remuneración fija.

Más de la mitad de éstos tienen **más de un año** en esta situación.

De las mujeres trans en esta categoría un 44.4% dijo apoyarse en su familia para sus gastos de vida; dos de los hombres trans coincidieron en este sentido. El resto de las mujeres trans dijo apoyarse de sus ahorros propios o alquiler de activos; un hombre trans coincidió en este sentido. Los dos hombres trans restantes respondieron recibir ayuda económica de sus parejas.

El 56% de las mujeres y 3 de 5 hombres trans dijeron laborar entre 21 y 40 horas a la semana para estas actividades. Los dos hombres trans faltantes dijeron que entre 11 y 20 horas, 22.2% de las mujeres trans respondió igual, y el resto de éstas dijeron que más de 40 horas.

En cuanto al tiempo que llevan en esta situación 1 de cada 3 mujeres trans dijo que un año o menos; otra tercera parte dijo que entre 1 y 4 años y la última tercera parte que 5 o más. 2 de 4 de los hombres trans en esta categoría tiene un año o menos, esa misma cantidad tiene 4 años o más.

Recuadro 8: Historia de vida de Fransheska R.

Mujer trans, 35 años, trabajadora con autoempleo irregular de subsistencia (trabajo sexual)

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Fransheska nació en un pequeño pueblo de Sonsonate, pero a los 3 años se fue a vivir con sus abuelos paternos a Soyapango. Su madre trabajaba como empleada doméstica en una casa en el Oriente del país y se veía con su hija sólo unas cuantas veces por año. Su padre de profesión militar tenía otra familia y tampoco veía seguido a su hija. Su abuelo era prestamista y su abuela tenía una tortillería en casa, donde también hacía el trabajo doméstico. Fransheska ayudaba a su abuela, aún contra los reclamos de su abuelo, quien creía que esas no eran cosas de hombres. En su hogar los castigos incluían los golpes, y Fransheska vivió una infancia bajo el terror de que sus abuelos se enterasen de su identidad de género, así que lo ocultó tanto tiempo como le fue posible.

El lugar donde residían era una colonia suburbana y populosa de Soyapango. Durante su infancia no tuvo mayores problemas con los vecinos, sino hasta los 12 años cuando un vecino adulto mayor se dio cuenta que Fransheska salía con un hombre y le amenazó con contarle a su familia si no accedía a tener relaciones sexuales con él. Eventualmente los abuelos de Fransheska se dieron cuenta y ella decidió irse donde unos amigos por un tiempo y luego se trasladó a vivir en oriente con su madre quien para entonces ya se había acompañado. Su padrastro jugó un rol importante en persuadir a la madre de Fransheska de aceptar a su hija y apoyarla. Sin embargo, tras un año de intentar adaptarse a esta región del país decidió regresar a la capital.

Los estudios escolares de Fransheska los hizo en una institución pública hasta el 6º grado y de 7º a 9º en un colegio privado. Para costearse estos últimos estudios Fransheska recibió la ayuda de un hombre con el que mantenía una relación sentimental-sexual. Al mudarse al oriente del país Fransheska terminó este vínculo y no volvió nunca más a retomar sus estudios.

Reconstrucción del historial laboral

La 1ª experiencia laboral estable de Fransheska fue como asistente personal de un abogado en un bufete jurídico de San Salvador. Mientras trabajaba en este lugar empezó a frecuentar la zona de discotecas de Los Héroes que hacia finales de los 90s era un punto de encuentro de personas trans. Allí conoció a otra chica trans que la introdujo al mundo del trabajo sexual en la calle.

Su nuevo oficio, si bien lleno de riesgos y violencia, también le permitía tener ingresos altos. De esto vivió por unos seis años, hasta que tuvo un grave incidente con pandilleros resultando herida de bala por lo que estuvo hospitalizada por más de un mes. Pasado esto, empezó a involucrarse con las organizaciones LGBTI que a mediados de los 2000s se estaban consolidando. Se alejó del trabajo sexual por alrededor de 3 años, trabajando como activista en varias organizaciones. Sin embargo, la inestabilidad económica de trabajar por proyecto y otras razones como una relación sentimental que tuvo, le terminaron por persuadir de regresar al trabajo sexual en la calle, la que ha sido su actividad económica por los últimos 4 años.

Los roles de género han sido algo que ha marcado la vida de Fransheska, *«tuve una relación amorosa de 5 años horrenda con una persona que era drogadicta [...] no me dejaba ir a la organización, no le gustaba que yo me vinculara con personas un poquito más importantes [...] a raíz de eso perdí varias oportunidades»*. De acuerdo a Fransheska, ganarse la vida en la calle es algo que ya la tiene harta y que espera dejar en el mediano plazo, pero mientras tanto es “lo único” que puede proveerle ingresos para su subsistencia. *«A veces las personas dicen “ah le encanta estar en la calle” pero en realidad no saben cómo está mi vida, no saben si trabajaste o comiste, no saben si tenés un techo donde vivir, simplemente te tildan como otro gay más [...] pero sólo tú mismo sabes por qué estás ahí»*.

Fuente del recuadro anterior: Elaboración propia en base a entrevista realizada

d.vi. Trabajadores en desempleo

A septiembre de 2016, tres de los 27 (11%) hombres trans económicamente activos examinados del municipio de San Salvador se encontraban sin trabajo y buscando uno. De las mujeres trans el 12.5% estaba en esta situación. De los trabajadores trans desempleados uno dijo que llevaba ya más de un año en esa situación y los otros dos tenían 6 y 3 meses respectivamente. Nueve de las once mujeres trans desempleadas (91%) declaró tener más de un año en esta circunstancia. La mayoría de estas personas confesó que es su familia la que le apoya para sus gastos de vida; en segundo lugar mencionaron recibir ayuda de amistades.



* Dato de hombres trans aplica para el grupo de estudio en esta monografía. Datos del año 2016.
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2016.

** Datos del año 2015, últimos disponibles. No se cuenta con datos específicos para el municipio de San Salvador⁶³. Fuente: DIGESTYC, 2016.

Se les inquirió además el número de entrevistas laborales a las que habían asistido mientras en desempleo. El 36% de las mujeres trans dijo que a ninguna. La mitad ha ido a dos o más entrevistas. De los hombres trans, uno dijo que no había asistido a ninguna entrevista, otro a una entrevista y el otro dijo que al menos a 5. Indagados al respecto de si habían ocultado su identidad y/o expresión de género en las entrevistas, los hombres trans dijeron que no, así como un 71% de las mujeres trans. No obstante, un 29% aceptó haber disimulado su identidad y/o expresión de género.

Finalmente, se les consultó a las personas trans desempleadas sobre los dos principales motivos por los que cree que no ha encontrado empleo. La principal razón mencionada fue la transfobia y en segundo lugar el hecho que no haya suficientes oportunidades laborales.

d.vii. Trabajadores en subempleo involuntario

De todas las personas trans encuestadas solamente una mujer trans dijo ser asalariada a tiempo parcial involuntariamente, es decir, está insatisfecha por el volumen de horas que labora y de tener la oportunidad aceptaría trabajar más horas. Esta respondiente equivale a un 1.1% de las mujeres trans económicamente activas en el municipio de San Salvador.

⁶³ Debe tenerse en cuenta que la comparación entre los datos obtenidos para la población trans en el municipio de San Salvador y los oficiales del Área Metropolitana de San Salvador que abarca 14 municipios sólo tiene fines ilustrativos. Desafortunadamente no se cuenta con datos sociolaborales específicos del municipio de San Salvador.

Ilustración 3: Un hombre trans se dedica al comercio informal en el centro de San Salvador.



Fuente: Fred Ramos (2014). *El currículum de la discriminación*. El Faro

d.viii. Trabajadores en autoempleo irregular de subsistencia

De las trabajadoras trans económicamente activas encuestadas 36.4% respondió ocuparse como cuentapropista informal (11.4%) o trabajadora sexual (25%). Entre los trabajadores trans la porción de cuentapropistas informales es del 11% (3 de 27); ninguno se dedica al trabajo sexual.

De las cuentapropistas informales, el 70% se dedica al comercio de bienes, 20% a la elaboración y venta de comida y el restante a la costura. En el caso de los hombres trans, los 3 se dedican al comercio de bienes.

La mayoría de estos trabajadores tiene más de 5 años ganándose la vida de esta manera (50% en las mujeres trans y 2 de los 3 hombres trans cuentapropistas). El resto tiene entre 1 y 4 años. Ninguno de los hombres trans ha intentado formalizar sus actividades, ya sea porque no lo considera necesario o porque cree que las personas trans no tienen un trato igualitario en esos procesos (formalización económica). Con esta visión coinciden el 80% de las mujeres trans cuentapropistas. Las dos que sí intentaron formalizar su actividad no pudieron culminar el proceso sea porque desistieron de continuar o porque su aplicación fue declinada.

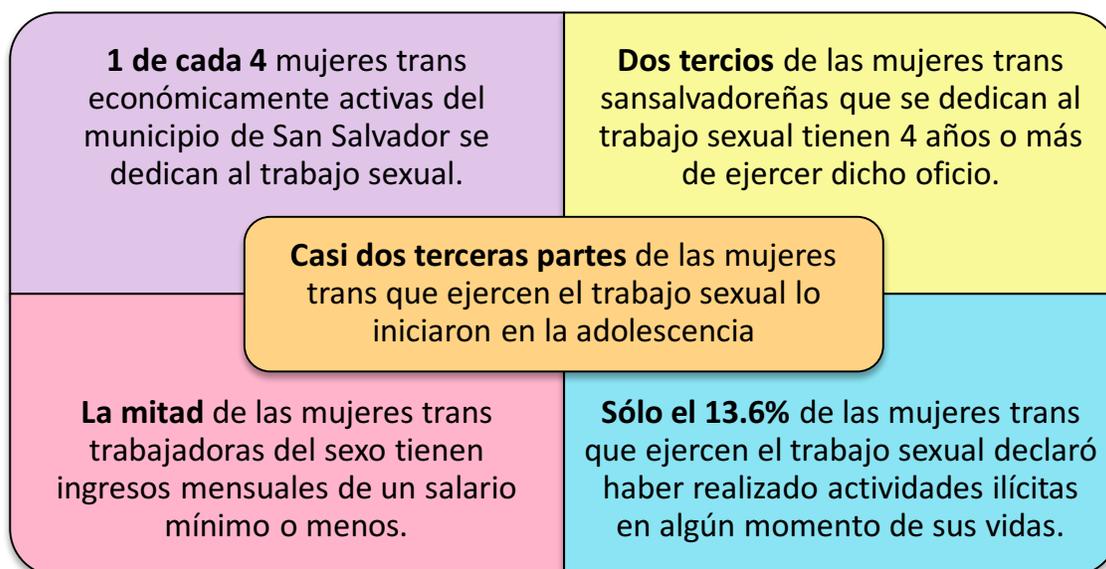
Cuando consultadas sobre cuántas horas semanalmente le dedican a su actividad económica más de la mitad de las cuentapropistas trans dijo que 36 horas o más. Los 3 hombres trans cuentapropistas también caen dentro de esta cantidad de horas dedicadas. Similarmente la mayoría de personas trans en este subgrupo laboral trabaja al menos 6 o más días a la semana (90% de las mujeres trans y los 3 hombres trans en cuestión).



* Datos de hombres trans aplican para el grupo de estudio en esta monografía. Datos del año 2016. Fuente: Elaboración propia

De los rangos de ingresos generados en esta actividad económica, todos los hombres trans expresaron ganar 300 USD o menos, algo que comparten con el 80% de las mujeres trans de esta categoría. 20% de las cuentapropistas dijo generar entre 601 y 900 USD al mes.

Todos los respondientes de esta categoría negaron ocultar su identidad y/o expresión de género a la hora de trabajar. La mitad de las mujeres trans expresó haber sufrido algún tipo de discriminación, acoso o violencia de manera reiterada por su identidad y/o expresión de género al realizar su actividad económica; un hombre trans manifestó lo mismo. Sin embargo, apenas 1 de los 6 decidió denunciar el caso, después de lo cual confiesa no hubo cambios significativos. El resto opina que denunciar es contraproducente o simplemente desconfía que arregle algo.



* Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, datos de 2016

El siguiente grupo a analizar es el de las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual. Dos de cada tres de las que respondieron dedicarse a este oficio tienen entre 18 y 24 años de edad. Una de cada tres dijo tener 3 años o menos ejerciéndolo, mientras que un 45.5% dijo que tenía 7 años o más. La mayoría (59 por ciento) de las mujeres trans trabajadoras sexuales dijo haberse iniciado en el oficio entre los 15 y los 18 años de edad; un 9% dijo que a los 14 años o antes. 17.6 años es la edad promedio en que las mujeres trans que practican actualmente el trabajado sexual se iniciaron.

En lo correspondiente a los ingresos generados por su trabajo, más de la mitad (54.5%) proclamó que se encontraban entre 300 USD o menos por mes. Un 36% dijo que ganaba más de 600 USD. En cuanto al tiempo destinado al oficio por semana la mitad (48%) respondió trabajar 41 horas o más, esta misma proporción dijo laborar 6 o 7 días a la semana.

A continuación, se indagó con las encuestadas sobre las situaciones de riesgo que han afrontado mientras ejercen el trabajo sexual (obsérvese el detalle en la **Tabla 4**). Cuatro de cada cinco mujeres trans trabajadoras sexuales mencionó haber consumido drogas, experimentado algún tipo de violencia y hostigamiento policial. El 73% también dijo haber sido amenazadas o acosadas por pandillas, mientras que un 45.5% de las respondientes dijo haber estado privada de libertad en al menos una ocasión. Una de cada 3 confesó haberse tenido que desplazar forzosamente dentro o fuera del país por alguna de estas razones.

Finalmente se les inquirió si alguna vez habían ejercido alguna actividad ilícita como narcomenudeo, contrabando de mercaderías, crimen organizado (incluso pandillas) u otros del estilo. A esta interrogativa el 13.6% de las mujeres trans trabajadoras sexuales contestó afirmativamente.

Tabla 4: Situaciones de riesgo que han afrontado las mujeres trans trabajadoras sexuales en el municipio de San Salvador en el 2016

	Consumo de drogas		Violencia		Amenazas y/o acoso de pandillas		Privación de libertad		Desplazamiento forzado dentro o fuera del país		Hostigamiento policial	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Fi	18	4	18	4	16	6	10	12	7	15	19	3
(%)	81.8	18.2	81.8	18.2	72.7	27.3	45.5	54.5	31.8	68.2	86.4	13.6

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

d.ix. Trabajadores del cuidado no remunerados

Tres de las mujeres trans económicamente activas del municipio de San Salvador (equivalente a 3.4%), así como un hombre trans, dijeron ocuparse en actividades domésticas o del cuidado de forma no remunerada, ante lo cual exteriorizaron depender de sus familias para sufragar sus gastos monetarios, excepto el hombre trans que respondió que se apoya en sus ahorros y/o alquiler de activos. Dos de tres de las mujeres trans dijeron dedicarle 21 horas o más a la semana a estas actividades; el trabajador del cuidado dijo que entre 11 y 20 horas. Así mismo, dos mujeres trans de tres dijeron tener más de un año desempeñándose en esta ocupación; el hombre trans declaró tener menos de un año.

Ilustración 4: Trabajadoras sexuales trans en el municipio de San Salvador



Fuente: Fotografía de Roberto Escobar/EFE

e. Antecedentes de trabajo sexual y actividad ilícita

Esta sección estaba dirigida a recolectar información sobre el historial de trabajo sexual de las personas trans en el municipio de San Salvador. Para ello se les consultó a la totalidad de los y las encuestadas (exceptuando a las trabajadoras sexuales actuales) si en algún momento de sus vidas habían ejercido el trabajo sexual. Ninguno de los hombres trans respondió afirmativamente, a diferencia de un 42.2% de las mujeres trans que dijo haberlo hecho alguna vez en su vida. Este porcentaje sumado al 2.2% de mujeres trans que ejercen el trabajo comercial de sexo paralelamente a sus empleos regulares y al 25% de las mujeres trans que se dedican a tal oficio, da como resultado que **aproximadamente el 70% de la población de mujeres trans en edad de trabajar en el municipio de San Salvador desempeñan o han desempeñado el trabajo sexual.**

Se les consultó además a las mujeres trans con historial de trabajo sexual por cuánto tiempo habían practicado dicho oficio. Un 13% dijo que menos de un año; una tercera parte (34%) dijo que entre 1 y 3 años, 26% entre 4 y 9 años y una misma proporción dijo que por más de 10 años. La edad promedio a la que este grupo de mujeres trans se inició en el trabajo sexual es de 16.8 años, siendo los rangos entre 10 a 14 y 15 a 18 años los que más fueron mencionados (34% y 39.5% respectivamente). La edad promedio de las mujeres trans que ejercen y han ejercido el trabajo sexual es de 17.1 años.

También se indagó sobre las situaciones de riesgo que habían afrontado durante el periodo que desempeñaron el comercio del sexo. Los resultados arrojaron que poco más de la mitad (55%) consumió drogas; dos de cada tres experimentaron alguna forma de violencia, así como hostigamiento policial; un 71% fue amenazada o acosada por pandillas. El 29% estuvo privada de libertad en al menos una ocasión y el 32% debió desplazarse forzosamente dentro o fuera del país.

Recuadro 9: Historia de vida de Perla A.

Mujer trans, 28 años, trabajadora con empleo regular

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Perla nació en el seno de una típica familia nuclear. Su papá trabajaba en ventas y proveía para la familia; su mamá se encargaba del trabajo del hogar y la crianza de Perla y su hermana menor. Sin embargo, a los 12 años sus padres se separaron y ella y su hermana se quedaron a vivir con su madre. A pesar de esto, su padre nunca dejó de estar pendiente de ellas. El lugar donde vivían era una colonia de clase media sin problemas de pandillas, tenía una relación cordial con las y los vecinos, aunque considera que *«yo fui como bien apartada [...] no había tanta convivencia [con la comunidad]»*.

Junto a su familia asistía a la iglesia mormona donde considera que le dieron buenas enseñanzas de vida, a pesar de que no era un lugar donde se sintiese del todo cómoda *«no me sentía bien con el pantalón, con la camisa blanca y sentía que me llevaban por obligación. Ya cuando llegué a mi mayoría de edad yo decidí ya no ir a la iglesia»*. La educación básica la cursó en una escuela urbana de Santa Tecla. Allí considera que tuvo algunos problemas con su expresión de género. Por ejemplo, en 5º grado una profesora le quitó su diario personal so pretexto que esas eran “cosas de niñas”, lo que deparó en que llamasen a su mamá e incluso otras madres de familia y la directora de la institución intervinieron en el caso. Con ésta última logró cultivar una muy buena relación. En 8º grado cuando sus padres estaban separándose estuvo a punto de dejar el grado, pero la directora intercedió por ella para que al final con tareas extras pasara al grado superior.

El bachillerato lo cursó en un colegio católico donde experimentó cierto nivel de bullying. Se esmeró por destacar académicamente como mecanismo de defensa *«después como era la más nerda, ya pues todos pedían mi ayuda verdad, y fue una estrategia que utilicé para que la gente me respetara»*.

Reconstrucción del historial laboral

Debido a la situación económica de su familia, Perla debió empezar a trabajar antes de los 18 años cuando aún cursaba el bachillerato. Su primer trabajo fue como vendedora para una empresa de tiendas de calzado, donde laboraba los fines de semana. Aquí laboró por alrededor de 3 años y medio y fue en este periodo cuando emprendió su transición hacia una expresión de género femenina. Considera que en esta empresa no experimentó rechazo o discriminación por ello, sino al contrario apoyo. Sin embargo, con su madre la historia fue distinta *«me botaba todas las cosas de mujer que yo compraba, que yo tenía y pues tuve que hablar con ella seriamente y decirle... [Actualmente] no me lo aplauden pero tampoco me lo sacan; simple y sencillamente me toleran»*. La situación con su papá fue lo contrario y siempre recibió apoyo de él y su hermana menor.

Dejó el trabajo en ventas para meterse de lleno a la universidad, donde estudiaba mercadeo. Una vez graduada una amiga le ayudó para que pudiera entrar a trabajar en una empresa de servicios financieros a distancia, allí trabajaba como teleoperadora. En esta empresa ha laborado por más de 8 años ya. Según ella, no ha tenido problemas debido a su identidad/expresión de género. Por un lado la encargada de recursos humanos estudió en Europa, sus jefes son estadounidenses y el trato con los clientes es vía telefónica. Otro punto relevante es que a diferencia de buena parte de las personas trans, para Perla que otras personas se dirijan a ella en masculino o la llamen por su nombre de DUI es irrelevante *«que alguien venga y me diga “señor, caballero, joven” o sea whatever, no me importa. A mí no me importa. O sea no me afecta a mí psicológicamente, es como que pasa desapercibido»*. De acuerdo a Perla, lo más importante es enfocarse en sobresalir. Hace un par de años fue ascendida y hoy se desempeña en el área de mercado en la misma empresa.

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

La última pregunta que se les realizó en esta sección era si había estado en algún momento implicada en alguna actividad ilícita como narcomenudeo, contrabando de mercaderías, crimen organizado u otro del estilo a lo que un 2.6% respondió que sí. **Del total de mujeres trans con historial de trabajo sexual y las que lo efectúan actualmente un 6.7% ejerció algún tipo de ilícitos en su vida.**

f. Derechos económicos, organización y políticas públicas

En la última sección se pretendió explorar las percepciones de la población trans sobre sus derechos económicos, involucramiento organizativo y políticas públicas relativas al mercado laboral. Dos de cada tres mujeres trans consideran que trabajar es un derecho; un 16% opina que es un privilegio y un 14% que es una necesidad. Para el 74% (23 de 31) de los hombres trans el trabajo es un derecho; 16% (5 de 31) consideran que es un privilegio y un 6.5% que es una necesidad (2 de 31).

La siguiente interrogante estuvo relacionada a su involucramiento en organizaciones sociales. Poco más de la mitad de las mujeres trans respondientes dijo que sí formaba parte de alguna organización social; mientras que el 58% de los hombres trans encuestados también respondió afirmativamente.

A continuación se les solicitó indicar si en algún momento habían participado de algún programa o proyecto público (estatal o municipal) de capacitación profesional, formación vocacional o emprendedurismo. Un 37% de las mujeres trans encuestadas asintió haber sido partícipes y la mayoría de éstas calificaron su experiencia como muy buena (51%) o buena (30%). En el caso de los hombres trans fue un 39% (12 de 31) que dijo haber participado de este tipo de programas públicos; de éstos el 25% califica su experiencia como muy buena y el 58% de buena.

Para finalizar se les pidió a las y los respondientes indicar si alguna vez habían asistido a la ventanilla de empleo LGBTI del Ministerio de Trabajo. El 25.5% de las mujeres trans manifestó haber asistido a dicha ventanilla, mientras que un 21% indicó nunca haber escuchado sobre ésta; las mujeres trans restantes no habían asistido a la ventanilla pero habían escuchado de ella (53%). De los hombres trans apenas 3 de los 31 encuestados (10%) expresó haberse acercado al Ministerio de Trabajo por razón de este servicio, mientras que el 26% (8 de 31) aclaró nunca haber escuchado del mismo. El resto (64%) negó haber asistido a la ventanilla en cuestión a pesar de conocer de ella.

En las Tablas 4 y 5 se resumen los resultados de la encuesta a la población trans del municipio de San Salvador según la clasificación de su situación laboral segregando los datos por identidad de género. En el apartado a continuación se complementarán estos resultados con los obtenidos de las historias de vida enfocadas en las trayectorias laborales de las personas trans.

Tabla 5: Clasificación de la población trans por identidad de género del municipio de San Salvador según su situación laboral en el 2016

Categoría		Hombres trans		Mujeres trans	
		Fi	%	Fi	%
A.	Grupo de estudio/muestra encuestada de la población trans en edad de trabajar	31	100	90	100
B.	Estudiantes a tiempo completo	3	9.7	1	1.1
C.	En incapacidad o inhabilitación para trabajar	1	3.2	1	1.1
D.	Población trans económicamente inactiva⁶⁴ (B+C)	4	12.9	2	2.2
E.	Población trans económicamente activa (E=A-D)	27	87.1	88	97.8

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Tabla 6: Clasificación de la población trans económicamente activa por identidad de género del municipio de San Salvador según su situación laboral en el 2016

Categoría		Hombres trans		Mujeres trans	
		Fi	%	Fi	%
Población trans económicamente activa (a + b)		27	100	88	100
a. Población trans integrada laboralmente		15	55.6	32	36.4
Trabajadores autónomos y autogestionados formales		0	-	0	-
Trabajadores remunerados en empleo regular o precario		15	55.6	32	36.4
b. Población trans excluida laboralmente		12	44.4	56	63.6
Trabajadores no remunerados en empleo precario		5	18.5	9	10.3
Trabajadores del cuidado no remunerados		1	3.7	3	3.4
Trabajadores en desempleo		3	11.1	11	12.5
Trabajadores en subempleo involuntario		0	-	1	1.1
Trabajadores en autoempleo irregular de subsistencia		3	11.1	32	36.4
Autoempleo informal		3	11.1	10	11.4
Autoempleo ilícito, peligroso o socialmente estigmatizado		0	-	22	25.0

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

⁶⁴ No incluye a las personas dedicadas al trabajo doméstico y otras actividades del cuidado no remuneradas. Estas personas producen bienes y servicios vitales para el sostenimiento del sistema económico y por ende, en este estudio, se consideran dentro de la población económicamente activa.

Recuadro 10: Historia de vida de Karla A.
Mujer trans, 38 años, trabajadora con empleo regular

Perfil socioeconómico del grupo familiar y comunitario durante la infancia y adolescencia

Karla se crio con su abuela materna en una zona rural del municipio de Nueva Concepción, departamento de Chalatenango. Su madre vivía en San Salvador por cuestiones de trabajo y proveía económicamente para Karla y dos hermanos más. Su padre tenía otra familia y su contacto con ella era de escaso a nulo. Cerca de su hogar vivían otros familiares, de éstos dos primos fueron especialmente relevantes en la vida de Karla puesto que ejercieron violencia contra ella, psicológica, física y sexualmente, debido a su orientación sexual, identidad y expresión de género.

En su escuela las cosas no eran más fáciles. Cursó hasta 6º grado en la escuela rural del cantón. Aquí experimentó mucha discriminación por parte del director del centro educativo quien le ponía siempre castigos humillantes en razón de su expresión de género, y se esforzaba por exponerla frente al resto de alumnos. Algunas acciones buscaban cisnormativizar su género, e.g. le obligaban a jugar fútbol por ser un “deporte de varones” y le prohibían jugar béisbol. *«Aunque las chicas, mis compañeras, me invitaban a jugar, el profesor no lo permitía, decía que el béisbol era para mujeres».*

A los 11 años uno de sus primos abusó sexualmente de Karla y cuando ella se lo contó a su abuela, ésta no le creyó; frustrada y llena de miedo decidió abandonar su casa y estudios y se fue a vivir a la ciudad capital. No volvió a encontrarse con su familia sino hasta 12 años después.

Reconstrucción del historial laboral

En San Salvador, Karla no encontró otra opción más que vivir en la calle. Así fue por alrededor de 10 meses, hasta que pudo conseguir un trabajo como cocinera en una cervecería. De este lugar fue expulsada a los dos meses por acusaciones del dueño contra ella. Luego se acompañó con un hombre por cerca de nueve meses, dedicándose al trabajo del hogar, pero debió abandonarlo tras experimentar violencia doméstica. Volvió a la calle por un tiempo hasta que una señora le ofreció donde vivir y qué comer a cambio de que trabajara para ella como vendedora ambulante. Allí vivió uno de sus episodios más amargos puesto que la zona donde residía estaba sitiada por pandilleros y en una ocasión éstos la detuvieron y violaron grupalmente. Tenía 14 años entonces.

Huyó de esa zona y con fortuna pudo encontrar un empleo formal como auxiliar de chef en un restaurante. Allí laboró cerca de 4 años, pero fue despedida por un desliz entre el hijo de la dueña y ella. Volvió a la calle y se dedicó al trabajo sexual. Lo había ejercido antes esporádicamente, pero esta vez se convirtió en su forma de vida. En este periodo entró en un círculo vicioso de drogas, alcohol, violencia y acoso pandilleril, que pronto derivaron en un incidente por el cual estuvo recluida cuatro años. Al salir del centro penitenciario su reinserción social fue muy complicada *«vos seguís catalogado como delincuente independientemente hayás pagado o no hayás pagado».*

Volvió a la calle a ejercer el trabajo sexual. Sin embargo, el contexto había cambiado en estos años y ya habían surgido organizaciones LGBTI. Era inicios de los 2000s. Así fue como Karla terminó introduciéndose al mundo del activismo LGBTI. Tras un par de años, decidió emprender su propia organización puesto que estaba interesada en visibilizar la situación de las mujeres trans que viven con VIH y también las que son o han sido presidiarias. En 2008 fundó la asociación Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans con VIH (COMCAVIS TRANS) en la cual ha trabajado desde entonces, convirtiéndose en una de las referentes del movimiento social de la diversidad sexual y genérica en el país. También retomó sus estudios de educación básica en modalidad a distancia hasta terminar el primer año de bachillerato. A pesar de que en esta nueva actividad dice ganar mucho menos que antes como trabajadora sexual, está satisfecha con lo que hace. *«Aunque no tengo una preparación profesional creo que he tenido logros significativos tanto para la asociación como para mi persona».*

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista realizada

2.3.2. Trayectorias laborales de las personas trans en el municipio de San Salvador

En el apartado anterior se examinó la situación sociolaboral del año 2016 de las personas trans en el municipio de San Salvador, lo cual aporta información importante para el estudio de la exclusión laboral de esta población. Sin embargo, establecer la naturaleza estructural de esta problemática implica hacer una investigación más profunda que incluya las variaciones que a través del tiempo experimentan las condiciones laborales de una persona trans.

Para solventar este aspecto se han presentado a lo largo de este capítulo, 10 recuadros con las síntesis de las historias de vida y trayectorias laborales de 5 mujeres trans y 5 hombres trans. El objetivo es, como lo indican Henríquez y Uribe-Echevarría (2002), caracterizar la movilidad social de este grupo y evaluar, en último término, la permeabilidad, la segmentación o los rasgos estamentales del propio sistema de estratificación de una sociedad.

A continuación se presenta un análisis de las convergencias encontradas entre las historias de vida y trayectorias laborales presentadas. Acotamos que debido al pequeño tamaño del grupo de estudio, estas convergencias no pueden ser generalizables a toda la población trans del municipio de San Salvador. A pesar de esta limitación, sí introducen algunos indicios relevantes que sustentan y concuerdan con la teoría sobre la dinámica de las relaciones de trabajo que transcurren durante la vida de una persona trans sansalvadoreña.

A. Análisis de las historias de vida de un grupo de estudio de personas trans en el municipio de San Salvador

- **Varias personas trans confesaron haber recibido en reiteradas ocasiones discursos, amenazas e incluso castigos que buscaban cisnormativizar su identidad/expresión de género por parte de personas en sus grupos familiares, escuelas e iglesia.**

En el caso de Fernando L. cuando en 6º grado empezó a adoptar una expresión de género cada vez más masculina algunos profesores le decían que «*Dios me había asignado un sexo al nacer y que Él no se equivocaba, y que no tendría que comportarme como “niño”*». Un problema similar tuvo Bryam R. cuando en una ocasión « [una profesora] *me discriminó por cómo iba vestido, entonces me sacó y ya no regresé porque para qué...*». A Karla A. en el intento de cisnormativizar su género los profesores la obligaban a jugar fútbol por ser un “deporte de varones” y le prohibían jugar béisbol, «*aunque las chicas, mis compañeras, me invitaban a jugar, el profesor no lo permitía, decía que el béisbol era para mujeres*». Para Fransheska R. el problema fue con su abuelo quien no veía con buenos ojos que ella realizara trabajo doméstico, «*mi abuelo es de los hombres machistas, “las cosas de la casa es de las mujeres”, y a veces yo tenía problemas con eso porque yo lavaba mi ropa, hacía limpieza, le ayudaba a mi abuela a tortillar [SIC] a veces y siempre me decía...esas son cosas de [...] pipistas [homosexuales]*». Para Perla A. ir a la iglesia fue conflictivo, por un lado consideraba que le daban buenas enseñanzas de vida, pero «*ellos piensan que te pueden corregir, cosas así, nunca fue como faltando al respeto si no que al contrario, con mucho amor y cosas así, pero pienso de que cuando tú ya estás bien definido, eso no te va cambiar*».

- **Los roles de género tradicionales se replican entre las personas trans: Las mujeres trans asumen actividades domésticas y del cuidado; los hombres trans asumen actitudes defensivo-agresivas.**

Uno de estos casos fue el de Bryam R. quien durante el periodo que estuvo en la calle tuvo que demostrar a través de la violencia que merecía el respeto de otros: *“lo que pasa es que en la calle todo se arregla a golpes, o sea si no querés que te molesten, date riata y si ganás no te van a molestar”*. Estas actitudes también se demostraban en la escuela, por ejemplo Xavier H. comentó que *« tenía un grupo [de compañeras en la escuela] que me hacía bullying [...] les había agarrado de tastearme [SIC] todos los recreos y de quitarme el dinero, de quitarme la comida y todo eso, hasta que yo me hice completamente agresivo»*, mientras que Fernando L. dijo que *«si a mí me decían algo malo y no me gustaba, yo me daba duro, si fuera niño o niña no me importaba; hasta los profesores insultaba»*. Por el lado de las mujeres trans, Juana I. F. revela que desde pequeña comenzó a lavar y planchar ajeno y en la actualidad trabaja con una señora a quien le ayuda con el cuidado de sus hijos *«yo le compro las cosas a sus hijos, voy a pagar el colegio, si ella necesita ropa yo voy con los hijos a comprar la ropa»*. A Fransheska R. desde pequeña sintió inclinación a apoyar con los quehaceres del hogar y en la escuela la elegían para ensayar a las compañeras para los eventos *«a mí me escogían que yo ensayara a las compañeras para hacer los bailes de la madre, cositas así»*.

- **Desapego con la familia especialmente en la adolescencia, en algunos casos hasta el punto de rompimiento de los vínculos familiares.**

Así es el caso de Xavier H. quien debido a las drogas, alcoholismo y episodios depresivos que sufrió durante su adolescencia abandonó su casa en varias ocasiones. Bryam R., también abandonó su casa y familia en distintas ocasiones siendo la primera vez apenas a los 10 años. Karla A. debido al abuso sexual de uno de sus primos y a que su familia no le creyó cuando contó los hechos, abandonó su casa y familia por más de 10 años, en la actualidad manifiesta que *«mi papá ni siquiera me habla, de hecho en este momento él me ha demostrado su rechazo aún en esta altura de la vida»*. Juana I. F. fue víctima de maltrato doméstico por su expresión/identidad de género, *«mi papá y mamá se dieron cuenta que yo no era una persona “normal”, entonces, es bien feo porque a uno como que lo tratan mal, los padres no quieren tener un niño que sea así [...] –mirá– me dijo [mi mamá] –yo culeros no quiero tener, así que se me va de mi casa–»*.

- **Apatía a relacionarse en comunidades tradicionalmente heterocisnormativas como vecindarios e iglesias.**

Fernando L. no tuvo buenas relaciones en su vecindario porque *«existía la discriminación por parte de los vecinos, porque éramos la única familia que no tenía papá ni mamá»*. Perla A. expresa haber tenido una relación cordial con las y los vecinos pero a la vez fue apartada *«yo fui como bien apartada, nunca traté de mezclarme mucho [...] no había tanta convivencia [...] yo saludo a la gente y todo pero no me detengo a platicar con nadie»*. Xavier H. coincide con los anteriores y agrega su vivencia en la iglesia durante la niñez *«yo iba a misa, iba oír lo que iba oír y me iba, así como siempre fui en el colegio y en todos lados siempre ha sido así, voy hacer lo que voy y me voy, nunca me ha interesado relacionarme»*.

- **Creación de amistades con otras personas trans influyó en el empoderamiento de su identidad trans.**

Estos fueron los casos de Ales F. quien al cambiarse de centro de estudio conoció a una chica trans *«ella me decía –hormonízate para que te salga barba– [...] fue ella la que me animó a cortarme el pelo»*. Por su cuenta, Fransheska R. adoptó su expresión de género femenina luego de observar a otras mujeres trans y hacer amistad con ellas, *«venimos en la noche a una discoteca y yo decía qué bonitas se ven esas personas con cosas amarillas y eso, yo no sabía que eran travesti, ni tenía idea de que eran trans [...] como a los días me hice su amiga»*.

- **Exposición reiterada a drogas, pandillas y violencia.**

Hay que tener en cuenta que en El Salvador una gran porción de la población en general experimenta esta misma situación. Sin embargo, llama la atención que 9 de 10 personas entrevistadas hayan expresado haber estado expuestas a los 3 factores de riesgo. Bryam R. tras renunciar a su primer empleo se agrupó en una pandilla donde incursionó en narcomenudeo, por alrededor de 5 años. Xavier H., Ales F., Alejandra M. y Karla A. experimentaron periodos de drogadicción o alcoholismo durante su vida. Alejandra M., Juana I. F. y Caleb R. fueron extorsionados, este último expone que *«pusieron muy alta la renta donde tenía el otro local y se puso bien peligrosa la zona, entonces decidí mejor cerrarlo y dedicarme a andar ambulante»*. Ales F. debió desplazarse forzosamente de una colonia a otra debido a amenazas de pandillas; mientras que Karla A. y Fransheska R. fueron víctimas de ataques armados por parte de estos grupos. La violencia también incluye violaciones sexuales como fue el caso de Karla A. y Juana I. F., ésta última relata que cuando *«le sacan un arma, se la ponen en la cabeza “mamamela” [...] “bajate el calzón” y ya estuvo, eso son violaciones, no es cosas de juego, ya con la pistola cargada usted no puede decir me voy a defender, uno se queda callada»*

B. Análisis de las trayectorias laborales de un grupo de estudio de personas trans en el municipio de San Salvador

- **Primer trabajo a una temprana edad (infancia o adolescencia).**

El caso más crítico es el de Fernando L. quien inició su trayectoria laboral a los 7 años como vendedor de pan a domicilio *«yo trabajaba en la mañana vendiendo y en la tarde iba a estudiar»*. Bryam R. tuvo su primer trabajo a los 15 años y Ales F. a los 16. Para las mujeres trans la situación fue similar Juana I. F. tuvo su primer trabajo a los 10 años en actividades del cuidado por cuenta ajena *«yo lavaba y planchaba ajeno [...] me fui a trabajar de muchacha, de ahí me fui a cuidar un niño, o sea yo anduve trabajando»*. Karla A. fue otra trabajadora adolescente siendo su primer empleo como cocinera *«la primera opción laboral que yo tuve fue en un chupadero [...] hacer las boquitas para los bolos y eso»*.

- **El activismo en el movimiento LGBTI se ha convertido en una opción laboral para las personas trans sansalvadoreñas.**

Luego de pasar por varios trabajos precarios algunas personas trans han logrado insertarse laboralmente por medio de las organizaciones no gubernamentales de personas LGBTI donde

además de tener acceso a prestaciones de Ley pueden ser quienes son. Bryam R. empezó como voluntario y ahora es asistente administrativo. Karla A. fundó una asociación para mujeres trans y desde 2008 la dirige. Otros como Ales F. y Xavier H. han optado por voluntariarse en una ONG frente a su situación de desempleo, como voluntarios no reciben salario fijo pero tienen expectativas de que la situación cambie en el mediano plazo, con la experiencia adquirida.

- **Los contactos personales han jugado un papel preponderante para las personas trans que han accedido a trabajos regulares.**

Al consultar a Fernando L. cómo llegó al trabajo actual que posee declara que fue su padre que le contrató pues es el dueño de la empresa *«si en algún momento lo llegara a dejar [su empleo actual], me costaría bastante encontrar un empleo por mi identidad [de género]»*. Alejandra M. también se ha visto favorecida por su red de relaciones, *«conocí a alguien que tenía una empresa de evalúo de terrenos, nos hicimos muy amigos y él me daba como iguanas [trabajos temporales]»*. Perla A. quien tiene un empleo de más de 8 años, pudo acceder al mismo gracias a que una amiga la recomendó con uno de los dueños de la empresa que la contrata.

- **Existe una predisposición a abstenerse de optar por trabajos regulares porque exigen cisonormativizar la expresión y/o identidad de género. Las personas trans prefieren trabajos precarios antes que renunciar a su identidad.**

Así lo expresaron Bryam R., Caleb R., Fransheska R. y Juana I. F. quienes tuvieron empleos regulares en algún momento de su vida pero al dejarlo o perderlo decidieron no volver a buscar trabajo como asalariados. El primero declaró que no buscó empleo regular porque *«en un trabajo formal querían a una señorita, tacones, falda corta y eso tampoco lo iba hacer»*. Caleb R. manifestó nunca haber vuelto a buscar un trabajo formal *«ya que siento que de alguna manera tendría que cambiar un poco mi aspecto y la verdad no quisiera hacerlo, entonces he optado mejor por tener mi negocio propio»*. Fransheska R. dijo que no ha intentado volver a buscar un trabajo formal ya que *«prefiero estar en la calle y estar con nuestra misma población»*. Juana I. F. dijo que *«nunca me gustó así [trabajo regular] porque la gente mucho lo maltrata a uno [por la expresión/identidad de género]»*.

Proseguiremos ahora, con la información obtenida en este apartado y el anterior, a condensar los perfiles sociolaborales típicos de una mujer y un hombre trans en el municipio de San Salvador.

2.3.3. Perfiles sociolaborales típicos de la mujer y el hombre trans sansalvadoreño

Definimos el perfil sociolaboral como el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades que una persona va adquiriendo a lo largo de su vida y que determinan en buena medida sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Al delinear estos perfiles se pondrán en relieve las características **típicas o promedio** de una mujer trans y un hombre trans en el municipio de San Salvador. Advertimos que estos perfiles no definen, ni podrían definir, a todas las personas trans, como tampoco buscan crear ni validar estereotipos. El propósito es develar las convergencias y divergencias que se dan a nivel estructural entre la oferta de trabajo de este grupo poblacional y las demandas en el mercado laboral del municipio de San Salvador en el año 2016.

a. Perfil Sociolaboral típico de un hombre trans sansalvadoreño

Tiene 27 años de edad. Es soltero y creció en una zona urbana o suburbana. Se identifica como hombre desde alrededor de los 15 años, edad en la cual también adoptó una expresión de género masculina.

Cursó la educación básica en una escuela pública y no pudo terminar sus estudios de educación media por falta de recursos económicos propios.

Ha tenido experiencias laborales tanto precarias como regulares. Sus ingresos mensuales rondan un salario mínimo urbano (300 USD). En sus lugares de trabajo ha sido víctima de discriminación por su identidad y/o expresión de género reiteradamente, situación que no ha denunciado. Nunca ha ejercido el trabajo sexual. Considera que el trabajo es un derecho y está involucrado en alguna organización de la sociedad civil que trabaja por los derechos de la población LGBTI.

b. Perfil Sociolaboral típico de una mujer trans sansalvadoreña

Tiene 28 años de edad. Es soltera y creció en una zona urbana o suburbana. Se identifica como mujer desde alrededor de los 13 años y a los 15 adoptó una expresión de género femenina.

Cursó la educación básica en una escuela pública y terminó sus estudios de educación media. No continuó sus estudios superiores por falta de recursos económicos propios.

La mayoría de sus experiencias laborales han sido de tipo precario. Sus ingresos mensuales rondan un salario mínimo urbano (300 USD). En sus lugares de trabajo ha sido víctima de discriminación por su identidad y/o expresión de género reiteradamente, situación que no ha denunciado. Aunque ya no se dedique al trabajo sexual lo ejerció por un periodo de su vida. Ha estado expuesta a drogas, violencia y pandillas, sin embargo, ha evitado incurrir en actividades ilícitas. Considera que el trabajo es un derecho y está involucrada en alguna organización de la sociedad civil que trabaja por los derechos la población LGBTI.

Antes de saltar a conclusiones sobre los perfiles sociolaborales de las personas trans en el municipio de San Salvador, necesitamos conocer las perspectivas de los otros dos actores que determinan la dinámica del mercado de trabajo: Los empleadores y el Estado.

En el siguiente capítulo se explorarán estas perspectivas, de manera que sea posible contrastar las tres visiones y a partir de ello proponer algunas conclusiones y recomendaciones generales al respecto de la problemática expuesta en esta la investigación.

CAPÍTULO 3. CAUSAS DE LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR

En este capítulo se busca establecer el marco de causas que inciden en la situación de exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador. Esto busca complementar la información presentada en los capítulos anteriores, esta vez abordando la perspectiva de los empleadores – demanda de trabajo– y del Estado como mediador entre oferta y demanda laboral.

El primer apartado de este capítulo desarrolla los resultados de un sondeo realizado con un grupo de estudio compuesto por demandantes de trabajo a fin de conocer su perspectiva al respecto de la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador. El segundo apartado se dedica a discernir esta misma problemática pero desde la perspectiva del Estado salvadoreño en su rol de mediador entre oferta y demanda laboral a través de las políticas públicas que implementa.

3.1. Perspectivas de los empleadores sobre la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador

La demanda laboral está compuesta por el conjunto de las empresas privadas e instituciones públicas y sin fines de lucro que demandan fuerza de trabajo de las y los trabajadores para poner en marcha sus actividades productivas.

En la periferia global del sistema capitalista heteropatriarcal actual, la estructura productiva de los sectores capitalistas y no capitalistas es incapaz de absorber a grandes porciones de la oferta de trabajo, lo que deriva en que hayan marcados niveles de trabajo irregular de subsistencia y otras formas de exclusión laboral. ¿Quién y cómo se determina a quiénes comprar la fuerza de trabajo?

Según datos de la Dirección General de Estadísticas y Censos en 2015 en el Área Metropolitana de San Salvador las empresas privadas y el sector público emplearon al 67% de la población económicamente activa de esa región; un 6% se encontraba desempleado y alrededor de la cuarta parte restante se encontraba en algún otro tipo de exclusión laboral. El 86% de la población empleada fue contratada por el sector privado⁶⁵ y el resto por el sector público (14%).

Los demandantes de trabajo emplean trabajadores/as siguiendo procesos de selección y reclutamiento de personal que tienen una parte objetiva y otra subjetiva. La parte objetiva es aquella que abarca las características “requeridas” en un trabajador para ejercer un trabajo determinado, como su formación académico-teórica y experiencia. La parte subjetiva es la que abarca las cualidades “deseadas” en un trabajador porque según el empleador éstas los vuelven “mejores trabajadores”. Por ejemplo, un empleador que sólo contrata a hombres porque “son más productivos” o un empleador que sólo contrata personas evangélicas porque le dan “más confianza”.

⁶⁵ No se especifica la población ocupada en el sector de organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro.

¿Qué características objetivas está demandando el mercado de trabajo salvadoreño? Para responder a esta pregunta se realizó una búsqueda en línea en las dos principales bolsas de empleo electrónicas del país⁶⁶, durante enero de 2017. Los resultados se muestran en la Tabla 7.

Tabla 7: Principales áreas de trabajo demandadas en El Salvador. Enero de 2017

No.	Bolsa de empleo 1 http://www.tecoloco.com.sv/		Bolsa de empleo 2 https://www.sv.computrabajo.com/			
	Área	Ofertas de empleo		Área	Ofertas de empleo	
		Cantidad	%		Cantidad	%
1.	Ventas/Mercadeo	268	31.5	Ventas	1,348	32.4
2.	Finanzas/Contabilidad	106	12.5	Administración/Oficina	472	11.3
3.	Banca/ Servicios Financieros	96	11.3	Informática/ Telecomunicaciones	377	9.1
4.	Informática/Internet	79	9.3	Finanzas/Contabilidad	369	8.9
5.	Almacenamiento/Logística	58	6.8	Almacenamiento/Logística	360	8.6
6.	Mantenimiento	58	6.8	Atención al cliente	357	8.6
7.	Administración	53	6.2	Producción/Manufactura	252	6.1
8.	Varios	49	5.8	Hostelería/Turismo	227	5.5
9.	Ingeniería/Calidad	44	5.2	Publicidad/Comunicaciones	219	5.3
10.	Apoyo de oficina	39	4.6	Mantenimiento	184	4.4

Fuente: Elaboración propia en base a información en <http://www.tecoloco.com.sv/> y <https://www.sv.computrabajo.com/>

Lo anterior introduce elementos sobre la parte objetiva –formación y experiencia laboral– del perfil buscado actualmente por las empresas en las y los candidatos de trabajo en El Salvador. Queda evidenciado que el sector servicios es donde más se demanda fuerza de trabajo, especialmente en el área de ventas que representa cerca de la tercera parte de lo demandado⁶⁷. Otros rubros importantes son Finanzas/Contabilidad; Administración/Oficina e Informática/Telecomunicaciones.

Otras cualidades buscadas por los empleadores son⁶⁸ (1) dominio de nuevas tecnologías; (2) experiencia laboral previa; (3) acreditación de estudios; (4) dominio de idiomas; (5) espíritu de trabajo en equipo y (6) disponibilidad y flexibilidad con los horarios de trabajo.

⁶⁶ <http://www.tecoloco.com.sv/> y <https://www.sv.computrabajo.com/>

⁶⁷ Esto está muy relacionado con el patrón de acumulación neoliberal actual donde la terciarización y el consumismo juegan roles preponderantes.

⁶⁸ Tecoloco El Salvador (2 de abril de 2013). Recuperado en enero de 2017 de <http://www.tecoloco.com.sv/blog/demanda-de-profesionales-en-el-area-de-puestos-profesionales.aspx>

En un sistema capitalista y heteropatriarcal la parte subjetiva condiciona la parte objetiva de estos procesos. Según Lara López (2012) “el orden de género imperante que tiene su base y reproduce el orden patriarcal y heteronormativo, condiciona considerablemente la fuerza de trabajo y la forma cómo se insertan las mujeres y los hombres en la economía, así como también las percepciones del empresariado (demanda de trabajo) sobre el valor de la fuerza de trabajo masculina y femenina”.

En la presente investigación se planteó explorar cuáles son las percepciones que tiene un grupo de empleadores en el municipio de San Salvador al respecto de la contratación de personas transgénero/transexuales. Para ello se elaboró una encuesta⁶⁹ de 10 preguntas semiabiertas y abiertas para personal de recursos humanos o gerentes/empresarios con poder de decisión sobre la contratación de una persona. Para componer el grupo de estudio fueron enviados 20 correos electrónicos a igual número de empleadores solicitando apoyo contestando la encuesta. Al cierre de esta investigación (febrero de 2017) sólo 9 de los empleadores contactados habían respondido: 6 empresas privadas, dos instituciones públicas y una ONG de asistencia social (no-LGBTI).

De las 9 personas respondientes 6 eran de recursos humanos y 3 ocupaban una posición de dirección o gerencia general. Estas personas representaban a 4 grandes empleadores (más de 100 empleados); 1 mediano empleador (entre 51 y 100 empleados); 3 pequeños empleadores (entre 11 y 50 empleados) y 1 microempleador (5 empleados).

Una de las áreas que la encuesta indagaba era al respecto de los conocimientos de los respondientes sobre la transexualidad y transgeneridad. Aquí, a pesar de que las 9 personas respondieron afirmativamente que sabían lo que significaba que una persona fuese transexual o transgénero, 3 de ellas no supieron explicar adecuadamente en lo que consistía⁷⁰. Destacamos que el tema de la transexualidad/transgeneridad se constituye como un tabú entre los empleadores encuestados, puesto que sólo una tercera parte de ellos contestaron correctamente lo que era, otra tercera parte tiene una idea inexacta si bien no del todo errónea de lo que es y la otra tercera parte tiene un concepto erróneo.

Las siguientes preguntas tenían que ver con la contratación efectiva de personas trans. Sólo 2 de los 9 empleadores encuestados indicaron que contrataban a personas trans en sus operaciones. La primera es una empresa pequeña de 21 empleados dedicada al mercadeo de productos y la otra es una institución pública con más de 2,500 empleados. A los encuestados de estas dos organizaciones se les preguntó cuáles habían sido los retos a lo largo de la contratación de personas trans, uno de ellos contestó que «*Hasta el momento no tenemos ningún reto con este tipo de personas aceptamos por su capacidad e inteligencia*»; mientras que el segundo manifestó que «*Se han realizado talleres de sensibilización con el personal de las áreas donde trabajan personas transexuales [...] Alrededor de un 50% del personal total ha sido sensibilizado, el reto es sensibilizar al 100%*». Además se les inquirió si se había observado alguna diferencia notoria entre el desempeño de los/as trabajadoras trans y el resto del personal, en este caso ambos coincidieron en que no había diferencia y que el desempeño era el mismo «*sus preferencias o forma de vestir no influye en su trabajo*».

⁶⁹ El instrumento puede verificarse en el Anexo 3

⁷⁰ Para evitar confusiones, tras contestar esta pregunta se le presentaba la definición correcta de transexual/transgénero al respondiente.

A los 7 respondientes restantes que señalaron que en sus empresas/instituciones no laboran personas trans, se les consultó cuáles creían que eran los obstáculos que impedían esto. Las respuestas obtenidas requieren nuestra atención. Por ejemplo, el representante de una gran empresa manufacturera donde laboran 3,600 personas, de las cuales ninguna es trans, contestó con un lacónico «Ninguno». El respondiente de una pequeña empresa manufacturera de 17 empleados expresó que «No existen obstáculos, simplemente en este trabajo predominan los hombres y por lo tanto son a los que se contrata». Tres encuestados coincidieron en que no han recibido postulantes transexuales o transgénero. Finalmente de los dos restantes, uno reflexionó que hay «Aspectos culturales de país y de empresa, ya que muchos toman en cuenta las posiciones que tienen que ver de manera directa con los clientes y que éstos podrían rechazar. Así mismo, también los niveles de moral y religión que pueden tener los directivos de las empresas» y el segundo que «Las personas no es tan acostumbradas a ver con buenos ojos a las personas transexuales». Procede que existen prejuicios por parte de algunos de los empleadores encuestados a la hora de contratar personas trans.

La última interrogativa le hacía suponer al respondiente un caso hipotético donde para una misma plaza de trabajo estuviesen aplicando una mujer transgénero y una cisgénero y ambas tuviesen un perfil académico y de experiencia laboral casi idéntico. La cuestión era, ¿a cuál de las dos contrataría? 5 de 9 respondieron que a la mujer cisgénero y cuatro a la transgénero. Examinando más detenidamente estos últimos cuatro observamos que dos de ellos son los mismos que representan empresas/instituciones que ya contratan personas trans, mientras que el tercero es el representante de una gran empresa con 3,600 empleados cisgénero y el cuarto representa a una pequeña ONG de 14 empleados.

El último aspecto a tratar para cerrar el marco de análisis sobre la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador será la perspectiva del Estado salvadoreño sobre este tema. En la siguiente sección se exploran las políticas públicas del Gobierno central y local relacionadas con esta problemática.

3.3. Perspectiva del Estado salvadoreño sobre la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador

En los orígenes del capitalismo (siglo XVIII), los nacientes Estados tuvieron un papel delimitado a la represión de protestas y manifestaciones de la clase trabajadora a través de los cuerpos militares y policiales. Durante esta época las intervenciones del Estado en la economía y más especialmente en lo referente al mercado de trabajo era visto como algo contrario a los principios de liberalismo económico *–laissez faire–* que se difundían por todo el mundo en industrialización.

Hacia finales de la Segunda Revolución Industrial (últimas décadas del siglo XIX) los Estados empezaron a tener cada vez un papel más intervencionista en el mercado de trabajo mediando las relaciones entre trabajadores y empleadores. Empezaron a surgir legislaciones sobre derechos laborales que regulaban las jornadas de trabajo, las condiciones de seguridad laboral, salarios mínimos y otros

beneficios que se fueron agregando hasta culminar en el Estado del Bienestar que alcanzaron la mayoría de países industrializados durante la primera mitad del siglo XX.

En El Salvador, si bien se empezaron a reconocer algunos derechos laborales desde inicios del siglo XX⁷¹, fue hasta la Constitución de 1950 cuando el Estado reconoció la mayoría de derechos laborales con que cuenta actualmente la clase trabajadora salvadoreña. A partir de entonces se ha avanzado en ciertos aspectos, así como se han postergado y retrocedido en otros.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) creado en 1946 es la institución “rectora de la administración pública en materia de trabajo y previsión social, garante de los derechos laborales, sustentados en el diálogo y la concertación social en un marco de equidad y justicia social”. El Código de Trabajo por otro lado es la máxima Ley secundaria del país que norma las relaciones entre patronos y trabajadores estableciendo sus derechos y obligaciones. El primer código laboral del país se emitió en 1963, mientras que el actual que lo reemplazó data de 1972, habiéndosele hecho gran número de reformas, la última en diciembre de 2015.

Otras leyes en materia laboral son la Ley del Seguro Social; Ley de Formación Profesional; Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones; Ley de Incentivo para la creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado; etc.

Además de las Leyes, se encuentran los convenios internacionales, decretos, planes quinquenales y políticas públicas que se ratifican o emiten por el Estado que de manera directa o indirecta inciden en las relaciones capital-trabajo. Hasta hace pocos años atrás, la mayoría de estas acciones del Estado eran diseñadas de manera “neutra”, es decir, ignorando las situaciones particulares en la que se encuentran ciertos grupos poblaciones debido a su raza, género, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, etc. lo que a final de cuentas derivaba en el aumento de las brechas de acceso a los derechos laborales entre grupos sociales.

En materia de políticas públicas particulares para la población LGBTI los primeros cambios positivos se iniciaron en 2009-2010. Con la promulgación del Decreto Ejecutivo 56 y la creación de la Dirección de Diversidad Sexual (DDS-SIS) dentro de la Secretaría de Inclusión Social, el Estado salvadoreño finalmente reconoció la existencia de un problema social y estructural que excluye sistemáticamente a un grupo de personas por razón de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ante lo cual deben emprenderse acciones positivas desde el Estado que propendan a la superación de todas las formas de discriminación e intolerancia por estas razones.

No obstante el avance que significaron estas primeras acciones pronto fueron saliendo a la luz sus limitaciones. Por un lado el Decreto 56 sólo tiene aplicabilidad en el Órgano Ejecutivo, no así en los órganos Judicial y Legislativo, ni en los gobiernos locales (alcaldías)⁷². Tampoco aplica para el sector privado. Lo mismo sucede con la DDS-SIS cuyo ámbito de actuación se circunscribe al sector público. Otra limitante, es que ni el Decreto 56, ni la DDS-SIS tienen facultades sancionatorias en casos de

⁷¹ En 1911 se emitió la Ley de Accidentes de Trabajo y en 1927 se crea un Despacho de Trabajo como parte del Ministerio de Gobernación, ésta fueron las primeras instituciones públicas que regularon y vigilaron la relación capital-trabajo en El Salvador. Recuperado en diciembre de 2016 de <<http://www.mtps.gob.sv/institucion/historia-ministerio-de-trabajo-y-prevision-social/>>

⁷² Mendizabal, M. (2013)

discriminación por orientación sexual e identidad de género. Finalmente, existen otros problemas relacionados al restringido presupuesto designado y personal a cargo de la DDS-SIS⁷³.

A pesar de las anteriores limitaciones la DDS-SIS ha realizado desde su creación campañas de sensibilización sobre diversidad sexual y atención pública libre de discriminación en algunas instituciones de Estado como el ISSS, la Policía Nacional Civil y los Ministerios de Salud y Relaciones Exteriores, entre otras⁷⁴. Así mismo se ha dado acompañamiento a otras instituciones en la creación y promoción de protocolos de atención especializada para la población LGBTI, logros notables en este sentido son en los ramos de Salud y Centros Penales.

En materia laboral la DDS-SIS proporciona acompañamiento a las denuncias recibidas a través de su línea de atención a personas LGBTI por hechos de agresión por razón de orientación sexual y/o identidad de género. En estos casos la DDS-SIS refiere a las personas ante otras instancias como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Fiscalía General de la República dependiendo la naturaleza del caso.

Otro hito relevante del accionar del GOES, ha sido la inclusión expresa de la población LGBTI dentro del Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) 2014-2019: El Salvador productivo, educado y seguro. El PQD 2014-2019 es el “instrumento de política pública de más alto nivel, [...] y el mapa que orientará la ruta del país en estos cinco años [...]”. En él se establecen las prioridades y se traza el camino del quinquenio”. Uno de los tipos de estrategias establecidas en el PQD son aquellas relativas a la Inclusión Social que “se destinarán a erradicar las prácticas sociales e institucionales discriminatorias que niegan, limitan, impiden o menoscaban la dignidad de las personas y su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. También se enfocarán en disminuir los niveles de **desigualdad por razones de género y orientación sexual**, edad, pertenencia étnica, discapacidad, origen nacional, entre otras características” (énfasis agregado).

Desde el año 2014, en sintonía con el PQD y el Decreto Ejecutivo 56, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) ha mostrado voluntad en la realización de esfuerzos específicos para promover la inserción laboral de las personas LGBTI. Se firmó una carta de entendimiento con la asociación de mujeres trans ASPIDH-ARCOÍRIS con el fin de organizar actividades conjuntas que llevaran a ese fin⁷⁵ y en septiembre de 2016 se firmó una Carta Compromiso para la Instalación de una Mesa con Personas y Organizaciones de la Comunidad LGBTI⁷⁶.

Los principales logros en este sentido han sido la realización de una feria de empleo para personas LGBTI y la apertura de una Ventanilla de Empleo LGBTI dentro del MTPS, que busca acercar esta población con empleadores que han declarado ser “amigables” a la diversidad sexual.

⁷³ A noviembre de 2016 en la DDS-SIS se encontraban laborando 6 personas: El director, su secretaria, 1 coordinador y 4 agentes del call center de asistencia y atención en diversidad sexual. Recuperado de <http://www.publica.gobiernoabierto.gob.sv/institutions/presidencia-de-la-republica/information_standards/remuneraciones>, diciembre de 2016.

⁷⁴ Secretaría de Inclusión Social (2016)

⁷⁵ Recuperado en enero de 2017 de <<http://www.mtps.gob.sv/noticias/mtps-realiza-primer-feria-de-empleo-para-poblacion-lgbti/>>

⁷⁶ Recuperado en enero de 2017 de <<http://www.mtps.gob.sv/noticias/ministra-trabajo-instala-mesa-derechos-laborales-poblacion-lgbti-suscribe-carta-entendimiento-aspidh-arcoiris/>>

Para conocer más específicamente al respecto de las políticas que está implementando el MTPS y particularmente sobre los logros en la población trans se realizó una entrevista⁷⁷ con el Coordinador de las Ventanillas de Empleo de este Ministerio. Los puntos más relevantes se enumeran a continuación:

1. En los dos años de vida de la Ventanilla LGBTI se han atendido a «*poco más de 100 personas LGBTI*». A éstas se le suman alrededor de 80 hojas de vida que han sido referidas por la organización ASPIDH-ARCOÍRIS con quien tienen un convenio. De esta cantidad no se tuvo acceso al número exacto de personas trans si bien se dijo era la minoría. Además, se manifestó que no se habían acercado hombres trans⁷⁸, sino sólo mujeres trans.

Ilustración 5: *Mujeres trans participan de la primera Feria de empleo para personas LGBTI organizada por el MTPS en octubre de 2014.*



Fuente: <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/>

2. Alrededor de 40 empresas hacen o han hecho uso de los servicios de la Ventanilla LGBTI. De este número «*unas 4 empresas*» han mostrado apertura para entrevistar a personas trans. Éstas 4 empresas son de los sectores de comida rápida, venta de productos de belleza y salones de belleza.
3. En dos años, la mayoría de personas LGBTI colocadas en empresas a través de la Ventanilla han sido hombres gais en primer lugar y mujeres lesbianas en segundo. Se observa que existe una tendencia a la segregación ocupacional por rol de género entre las personas LGBTI, por ejemplo se mencionó que los hombres gais son buscados para atención al cliente; y las mujeres lesbianas para agentes de seguridad privada. En el caso de las mujeres trans, sólo dos han sido colocadas por medio de la ventanilla: Una en un salón de belleza y otra como cocinera para un restaurante de comida rápida.

⁷⁷ La copia del instrumento puede observarse en el Anexo 4

⁷⁸ Esta información contrasta con la manifestada en la encuesta realizada a 31 hombres trans para esta investigación donde 3 manifestaron haberse acercado a la Ventanilla de empleo LGBTI del MTPS.

4. El sistema de ingreso de datos del MTPS no tiene una opción para categorizar a las personas atendidas en la Ventanilla LGBTI según su orientación sexual y/o identidad de género, por lo que no existen estadísticas en este respecto.
5. Sólo existe *«un único protocolo de actuación, un manual operativo que norma las actividades que se realizan en el marco de los servicios públicos de empleo, [que incluyen] descripción de los demandantes; las personas que buscan empleo; la forma en la que abordamos a las empresas; la forma en como vinculamos a los demandantes; las ofertas de empleo; como le damos seguimiento y la forma en cómo se ejecutan otras acciones para favorecer el empleo, como las ferias de empleo, kioscos móviles, la misma orientación laboral»*. En otras palabras no existe un protocolo específico para empleo de personas trans; el MTPS utiliza el empleado con otras poblaciones prioritarias como personas con discapacidad, mujeres, etc.
6. Al respecto de las dificultades para colocar satisfactoriamente a mujeres trans en empresas se expresó que la falta de formación y experiencia laboral es una de las principales barreras. También han tenido problemas de comunicación con algunas personas trans por cambios en sus números de contacto. Finalmente se mencionó que algunas mujeres trans no están dispuestas a “moderar” su expresión de género acorde a las expectativas de las empresas, *«venían vestidos o vestidas no apropiados para la búsqueda del empleo [...] entonces no van a tomarte en serio para un proceso de búsqueda de empleo, eso es como una regla general, no solo para un colectivo en particular, es para todos»*.
7. Por el lado de las empresas, el representante del MTPS señala que ha notado un gran desconocimiento y temor de tratar con personas trans por parte del personal de recursos humanos. *«Tienen miedo de contratar a una persona que no saben cómo tratar, entonces primero nos enfrentamos al reto de desconocer el tema, no sabemos cómo te voy a llamar, si ella o él; cómo superar el estigma y el prejuicio de que eres una mujer delante de mí pero en el DUI eres un hombre...»*. En estos casos el MTPS, a través de sus gestores empresariales, ha tratado de sensibilizar a los encargados de recursos humanos. Con algunas empresas se ha visto apertura a entrevistar a personas trans, pero lastimosamente las debilidades en sus perfiles laborales las deja fuera del proceso. Por ejemplo, los *call centers* podrían contratar personas trans pero requieren título de bachiller y manejo de un segundo idioma.
8. Para el representante del MTPS las dos acciones que debe priorizar el Estado para mejorar la inserción laboral de las personas trans son *«primero la sensibilización a las empresas y segundo el apoyo al tema de la empleabilidad con estudio y formación»*. Acota que para avanzar en estos dos puntos es imperativa la participación coordinada de varias instituciones de Gobierno como el Ministerio de Economía para incidir en el empresariado; mientras que para el aspecto de educación el Ministerio de Educación, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, el Instituto de Juventud y las universidades, en especial la Universidad de El Salvador por ser pública.
9. Finalmente, el representante del MTPS expresó algunas oportunidades y acciones que ya se están empezando a trabajar y de las que espera se obtengan resultados positivos pronto. Primero, se está formulando una política nacional de empleo, con el apoyo de la OIT y para la

cual se han consultado a organizaciones LGBTI; también se está elaborando un protocolo para inspecciones de trabajo para garantizar que trabajadores/as no sean sujetas de discriminación laboral por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género; por último indica que se continuará la capacitación al personal del MTPS en las oficinas departamentales con miras a sensibilizarles en el servicio a personas LGBTI.

Para hacer un análisis completo del accionar del Estado al respecto de la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador es preciso conocer las políticas públicas del gobierno local, es decir, la alcaldía. Según el Código Municipal los municipios son la Unidad Política Administrativa primaria que “garantiza la participación popular en la formación y conducción de la sociedad local”. Para ello los gobiernos municipales o alcaldías están facultadas constitucionalmente para decretar ordenanzas, reglamentos y políticas de jurisdicción municipal.

La alcaldía de San Salvador es la más grande e importante de El Salvador. Gobierna y representa a una población de más de 340,000 personas (año 2015) y maneja un presupuesto anual de 127.4 millones de USD⁷⁹. La ciudad de San Salvador al ser también la capital del país, ha sido históricamente la punta de lanza en la modernización del Estado, así como el lugar predilecto de distintas manifestaciones sociales y políticas, incluida la del movimiento LGBTI salvadoreño⁸⁰.

De hecho, una de las primeras instituciones estatales que mostró apertura con las organizaciones del movimiento LGBTI fue la Alcaldía de San Salvador. En junio de 2006 el Consejo Municipal de esta ciudad –gobernada entonces por el partido FMLN– acordó divulgar una declaración pública reconociendo a las personas LGBT como “ciudadanos de pleno derecho”. En mayo del año siguiente la misma institución declaró el día 17 de mayo como Día Municipal contra toda forma de Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género⁸¹.

En junio de 2009, el Gobierno de San Salvador pasó a manos de Norman Quijano, político del partido ARENA. También en ese mes y bajo los auspicios de la PDDH, las organizaciones LGBTI de la ciudad se reunieron con él, acordándose instalar una mesa de trabajo sobre diversidad. Sin embargo, al siguiente mes cuando se convocó a la mesa, el representante de la alcaldía no se hizo presente (Ayala, A., 2009) descontinuándose las reuniones por casi 6 años.

Los acercamientos entre la alcaldía de San Salvador y las organizaciones LGBTI no se retomaron sino hasta el 2015, cuando el gobierno local vuelve a pasar a manos del partido FMLN⁸². En febrero de ese año, el entonces candidato a alcalde Nayib Bukele incluyó en su plataforma de gobierno un eje completo de “Ciudad Inclusiva” en el que propone impulsar –entre otras cosas– “una política de

⁷⁹ Presupuesto del año 2016. Decreto No. 81 del Consejo Municipal de San Salvador. Acuerdo 4.2 Sesión Ordinaria del 17 de diciembre de 2015.

⁸⁰ La marcha anual del orgullo LGBTI que reúne a miles de personas se ha realizado en la ciudad de San Salvador desde 1997. Ninguna otra ciudad en el país realiza un evento similar.

⁸¹ Regalado, S. (18 de mayo de 2007). Recuperado en enero de 2017 de <<http://cbmiguelmarmol.blogspot.com/2007/05/17-de-mayo-da-municipal-contra-la.html>>

⁸² Cruz, C. (23 de marzo de 2015). Recuperado en enero de 2017 de <<http://sinetiquetas.org/2015/03/23/la-esperanza-de-la-comunidad-lgbti-de-un-san-salvador-sin-discriminacion/>>

inclusión social integral, que incluya no solamente concientización y sensibilización de la población, sino también regulaciones claras contra la discriminación”.

Uno de los problemas identificados que justifican este eje es que “Sectores de la población que han sufrido exclusión históricamente, todavía sufren graves casos de discriminación en sus lugares de trabajo y ven limitado su acceso a oportunidades de crecimiento económico”. Las acciones a tomar serían⁸³:

1. Emitir una ordenanza municipal que sancione la discriminación en cualquier espacio o institución de la ciudad de San Salvador, especialmente en espacios laborales, ya sea en razón de orientación o identidad sexual, en razón de edad, origen étnico, condición física o discapacidad.
2. Destinar un porcentaje de puestos de trabajo en la municipalidad para integrar a poblaciones discriminadas históricamente, como la comunidad LGBTI.
3. Generar oportunidades económicas en áreas técnicas vocacionales, asistencia financiera, asesoría para crear emprendimientos y líneas de financiamiento que permitan salir de la informalidad a poblaciones excluidas históricamente.

En mayo de 2015, Nayib Bukele asumió mandato como alcalde de San Salvador para el periodo 2015-2018. Un año después (mayo de 2016) crea la Secretaría de la Mujer de la ciudad de San Salvador (SEMSS). Según el sitio web de la Alcaldía⁸⁴ esta secretaría es “una dependencia símbolo inclusivo del Gobierno de San Salvador, abrazará iniciativas institucionales que protejan, fortalezcan e impulsen políticas para otros grupos vulnerables, como la niñez y adolescencia, **la comunidad LGBTI**, las personas con discapacidad y los adultos mayores” (énfasis agregado).

A pesar de lo expresado en la página web del Gobierno de San Salvador, en los estatutos de la SEMSS no se mencionan de manera explícita ni a la comunidad LGBTI, ni a las categorías de orientación sexual, identidad y/o expresión de género⁸⁵. El único elemento vinculante a la población LGBTI, parece estar en la Política Municipal de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género del Municipio de San Salvador⁸⁶ –de la cual es responsable la Secretaría en cuestión– donde sí se menciona la categoría de orientación sexual, mas no así las de identidad y/o expresión de género que son las que aplican para personas transgénero y transexuales.

Para profundizar más en este respecto se trató de realizar una entrevista con un/a representante de esta novedosa institución en enero de 2016. Las dos personas que accedieron a dar la entrevista no concedieron el permiso de grabarla, ni de compartir sus nombres o posiciones dentro de la Secretaría,

⁸³ Plataforma del Gobierno Municipal de San Salvador 2015-2018: Nuevas Ideas.

⁸⁴ Gobierno de San Salvador (2016). Recuperado en enero de 2017 de <<http://sansalvador.gob.sv/SecretariadelaMujer.html>>

⁸⁵ Decreto No. 17 del Consejo de la Alcaldía Municipal de San Salvador. Diario Oficial número 93, tomo No. 411 con fecha 20 de mayo de 2016.

⁸⁶ Decreto No. 18 del Consejo de la Alcaldía Municipal de San Salvador. Diario Oficial número 93, tomo No. 411 con fecha 20 de mayo de 2016.

así mismo expresaron que no podían dar declaraciones oficiales a nombre de la misma y que aceptaban la entrevista con buena fe y para apoyar la investigación.

Para empezar se les consultó sobre cuál es el trabajo que la Alcaldía de San Salvador realiza para apoyar la inserción laboral de las personas LGBTI. Lo primero que recalcaron es que la SEMSS es una institución “recién creada”, en la que aún se está trabajando internamente para operativizar todas las áreas en las que se quiere incidir. Agregaron que para atender las reivindicaciones de las personas LGBTI se ha establecido dentro de la SEMSS el Departamento de Inclusión y No Discriminación. Se inquirió sobre los planes o proyectos de este departamento, empero respondieron que aún están en la etapa de formulación.

De acuerdo, a los estatutos de la SEMSS este departamento tiene a cargo “Crear, ejecutar y fomentar acciones positivas a favor de los Derechos Humanos y no discriminación, con especial énfasis en programas de integración, desarrollo, salud, educación y cultura”. La idea que transmitieron los entrevistados es que este marco permite trabajar por la población LGBTI, aunque se hizo alusión que por la naturaleza de la secretaría, sólo se podrá abarcar a “mujeres trans y lesbianas”. En cuanto a las acciones ya planificadas a realizar próximamente, es que todo el personal de la SEMSS tome un curso de sensibilización en temática de diversidad sexual.

Se indagó si en la SEMSS tenían conocimiento al respecto del acceso de las personas trans a los programas de apoyo a la inserción laboral de la Alcaldía, como el Centro de Formación Laboral (CFL) o la Bolsa Municipal de Empleo. Sin embargo, indicaron que esa información sólo está disponible en estas dependencias.

Finalmente al respecto de cuáles deberían ser las acciones que la Alcaldía de San Salvador y resto del Estado salvadoreño deberían de tomar para mejorar la inserción laboral de las personas trans mencionaron que se deben promover una ley de identidad de género, así también campañas de sensibilización a toda la población para disuadir la discriminación y/o violencia por razón de orientación sexual e identidad de género.

Siguiendo la referencia de los representantes de la SEMSS, se indagó sobre la labor del Centro de Formación Laboral de la Alcaldía de San Salvador. Es una institución que se creó en 1999 y que imparte cursos de formación técnico laboral a personas de ambos sexos, de escasos recursos económicos, con atención preferencial a jóvenes y especialmente del municipio de San Salvador⁸⁷. Algunos de los cursos que se imparten son fontanería, carpintería, corte y confección, cosmetología, electricidad residencial, costura industrial, mecánica obra de banco, albañilería, sastrería, panadería, masoterapia, computación, inglés, bisutería, floristería, emprendedurismo, entre otros.

Los cursos tienen una duración de 3 meses y un costo modesto y accesible, pero si alguien no puede pagarlo puede aplicar al programa de becas que ofrece este centro. Según datos para el año 2014⁸⁸ el CFL capacitó a 1,889 personas de las cuales 250 estuvieron becadas. El CFL no lleva un registro del número de personas trans que capacitan, sin embargo, en 2014 gracias a una alianza con la organización ASPIDH ARCOÍRIS se capacitó en emprendedurismo a un grupo de 22 mujeres trans en un

⁸⁷ Estatutos del Centro de Formación Laboral. Diario Oficial No. 78, tomo 359 de fecha 2 de mayo de 2003.

⁸⁸ Memoria de Labores 2014 de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

curso de modalidad móvil. En reciprocidad esta organización impartió talleres de sensibilización al personal del CFL (29 personas) en temas de Derechos Humanos y diversidad sexual⁸⁹. Durante la encuesta realizada a personas trans en esta investigación, varios encuestados manifestaron haber tomado cursos en el CFL, de lo que se intuye que es una institución con apertura a la diversidad sexual y genérica.

Con la información recopilada y expuesta en el presente apartado podemos ahora proponer algunas conclusiones sobre la exclusión laboral de las personas transgénero y transexuales del municipio de San Salvador, así como recomendaciones que encaminen la superación de esta problemática.

⁸⁹ Informe Anual 2014 de ASPIDH ARCOÍRIS TRANS.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El capítulo final de esta investigación tiene por objetivo proponer conclusiones a partir de un análisis crítico del fenómeno de la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador.

Además, se incluye un listado de recomendaciones a distintos actores sociales en el país para que se empiecen a tomar medidas concretas que impacten positivamente en la situación sociolaboral de la población de mujeres y hombres transexuales y transgénero en el municipio referido y resto del país.

4.1. Conclusiones

En esta investigación se ha comprobado que existe en el municipio de San Salvador un problema estructural de exclusión laboral que afecta con especial énfasis a las personas transexuales y transgénero. Este fenómeno está determinado por factores objetivos como **la baja escolaridad de la población trans y un perfil sociolaboral desajustado con lo demandado actualmente en el mercado de trabajo**; y subjetivos como **temores y desconocimiento sobre la contratación de personas trans; así como los prejuicios morales o religiosos que pueden tener clientes y/o demás personal de la organización empleadora contra la transexualidad/transgeneridad**.

La exclusión laboral afecta a un 63.6% de las mujeres trans económicamente activas y a un 44.4% de los hombres trans económicamente activos estudiados en esta monografía. La forma de exclusión laboral más común entre las sansalvadoreñas trans es el trabajo sexual, mientras que en los sansalvadoreños trans encuestados es el trabajo no remunerado en empleo precario.

El desempleo afecta más a la población trans que a la población en general. En 2016, el 12.5% de las mujeres trans y el 11.1% de los hombres trans consultados se encontraban en situación de desempleo. Estas tasas estuvieron respectivamente 7.6 y 4.2 puntos por encima de las tasas de desempleo femenino y masculino de la población general del Área Metropolitana de San Salvador en 2015 (último dato oficial disponible, no se cuentan con datos específicos para el municipio de San Salvador).

La situación de exclusión laboral de las mujeres trans en San Salvador ha mostrado históricamente una marcada inclinación hacia el trabajo comercial del sexo. Esta singularidad, lo diferencia de la exclusión laboral de otros grupos sociales en desventaja. **Actualmente 1 de cada 4 mujeres trans en este municipio ejercen el trabajo sexual como medio de vida y dos terceras partes de estas trabajadoras tienen entre 18 y 24 años**. Las condiciones en que estas mujeres se ganan la vida son de alta precariedad y riesgo. Además de no contar con ningún tipo de prestación social, tener ingresos bajos (54.5% dijo ganar un salario mínimo mensual o menos) y ser un grupo vulnerable al contagio de VIH y otras infecciones de transmisión sexual, la mayoría declaró estar constantemente expuestas a factores de riesgo como consumo de drogas (82%); violencia (82%); amenazas/acoso de pandillas (73%)

y hostigamiento policial (86%). La complejidad de esta forma específica de exclusión laboral demanda un estudio específico para profundizar mejor la problemática.

Los hombres transexuales y transgénero conforman uno de los grupos sociales de los que menos se conoce en El Salvador. Ante la inexistencia de investigaciones previas sobre esta población y el limitado tamaño del grupo de estudio analizado, los resultados obtenidos en esta monografía deben considerarse sólo como un primer insumo exploratorio de las realidades socioeconómicas que experimenta este sector. Con esta aclaración en mente, el panorama de la exclusión laboral de los hombres trans en el municipio San Salvador es inquietante. **Un 18.5% de los encuestados económicamente activos se encontraban trabajando de forma no remunerada en empleo precario** al momento de responder la encuesta. Al no contar con una remuneración fija estos trabajadores dependen del apoyo de sus familias o pareja para cubrir sus gastos de vida y no tienen acceso a ningún tipo de seguridad social. El 60% de los hombres trans en esta categoría tiene más de un año de estar en esta situación.

La exclusión laboral de las personas transexuales y transgénero no es un fenómeno reciente en el municipio de San Salvador, sino que **viene reproduciéndose desde hace más de 50 años, configurándose como un problema estructural del mercado de trabajo**. La información encontrada (Gómez, 2016 y Chávez y Cortez, 2016) sugiere que para el periodo de los años 60s-80s, la exclusión laboral en su forma de trabajo sexual, ya era una condición observable en mujeres trans del municipio de San Salvador. A pesar de la prácticamente nula información sobre este tema durante el decenio de los 90s, se presume que, al no haber antecedentes que corroboren lo contrario, la problemática siguió manifestándose sin mayor variación. Estudios de los años de 1999 y 2002 reportaron indicios de exclusión para este mismo grupo social, escenario que se repitió en estudios subsecuentes⁹⁰ para los años de 2004, 2008, 2012 y 2014, así como en esta monografía (2016).

La movilidad social hacia mejores condiciones de trabajo para una persona trans en el municipio de San Salvador está fuertemente condicionada por factores subjetivos tanto del lado de la oferta como de la demanda de trabajo. El análisis hecho a las trayectorias laborales presentadas en esta monografía aluden que las personas trans se han sentido orilladas a ocuparse en autoempleos irregulares o empleos precarios cuando cisonormativizar su identidad y/o expresión de género es un requisito para optar a un empleo regular. Del lado de los empleadores, existen aún **temores y desconocimiento alrededor de la contratación de personas trans**; algunas de las causales señaladas fueron las **dificultades administrativas** que implican manejar la “doble identidad” de las personas trans (la observada a simple vista y la de los documentos), así como los **prejuicios morales o religiosos** que pueden tener clientes y/o demás personal de la organización empleadora contra la transexualidad/transgeneridad.

Los factores objetivos que constriñen la inserción laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador son la **baja escolaridad y un perfil sociolaboral desajustado con lo demandando actualmente en el mercado de trabajo**. Mientras la mayoría de empresas en el país demanda fuerza de trabajo en áreas que requieren formación técnica o universitaria (como contabilidad, finanzas, informática, administración y logística), el 45% de los hombres trans encuestados y el 40% de las

⁹⁰ MINSAL (1999); Palma, L. y Soto, R. (2003); PASMO (2004); Guardado, M., Paz-Bailey, G. et al. (2010); Mendizabal, M. (2013) y Hernández, A., Perén, J. et al. (2014)

mujeres trans del municipio de San Salvador abandonó la escuela antes de finalizar la educación básica; otro 40% de mujeres trans y 23% de los hombres trans se quedaron con estudios de bachillerato; y sólo el 6% de los hombres y mujeres trans han logrado terminar algún tipo de grado universitario

Debido a un vacío en la legislación nacional que no reconoce jurídicamente la identidad de género, las personas trans deben vivir una circunstancia de doble identidad: La real que es observable por todos y la oficial o legal mostrada en sus documentos de identidad (DUI, partida de nacimiento, títulos educativos, entre otros) que no concuerda con la primera. Más allá de lo incómodo y desgastante que puede ser tener que explicarle a la mayoría de personas el porqué de esta discordancia, las personas trans encaran, debido a esta doble identidad, actitudes transfóbicas que irrespetan su identidad y expresión de género, vulneran sus Derechos Humanos y tienden a cerrarles oportunidades y espacios de desarrollo en la vida pública (educación formal, mercado de trabajo, acceso al crédito, vivienda digna, etc.). Tal realidad **obstaculiza constantemente el acceso de la población trans a bienes y servicios necesarios para una vida digna, creando y cimentando brechas y desigualdad entre personas cisgénero y trans.**

A lo largo de sus vidas, las y los salvadoreños trans sufren una serie de rupturas prolongadas o permanentes en sus relaciones de cuidado. La discriminación, marginación y/o violencia en sus familias, escuela, vecindario y comunidad religiosa, **entorpecen el desarrollo apropiado de cualidades personales como la autoestima o el espíritu de trabajo en equipo, que son trascendentales para integrarse a un mercado de trabajo como el de la ciudad de San Salvador.**

Las principales consecuencias de la exclusión laboral en las personas trans del municipio de San Salvador son:

- 1) **Bajos ingresos y pobreza**, 85% de los hombres trans y 75% de las mujeres trans declararon que sus ingresos mensuales eran iguales o menores a un salario mínimo (300 USD);
- 2) **Baja cobertura social**, de la población trans económicamente activa sólo un 20% de las mujeres trans y un 33% de los hombres trans está cubierto por el ISSS, los porcentajes de cotización para pensiones para estos mismos grupos son del 17 y el 33% respectivamente;
- 3) **Alta estigmatización social**, mientras que el trabajo sexual es aún visto negativamente por la mayoría de la población salvadoreña, 7 de cada 10 mujeres trans en el municipio de San Salvador ejercen o han ejercido el trabajo sexual;
- 4) **Alta exposición a la inseguridad ciudadana y migración**, las personas trans en exclusión laboral están altamente expuestas a factores de riesgo como acoso de pandillas, narcomenudeo, violencia y desplazamiento forzado dentro o fuera del país.

Los resultados obtenidos en la encuesta a personas trans realizada en esta investigación arrojaron que ni una persona trans en el municipio de San Salvador se encuentra ocupada en actividades empresariales o cooperativistas. Aunque no fue una variable estudiada específicamente en esta monografía, esto puede estar relacionado al hecho que **las personas trans enfrentan obstáculos particulares para acceder a créditos**, no sólo por factores económicos, sino también legales (falta de legislación a la identidad de género).

La exclusión laboral que sufren las personas trans en el municipio de San Salvador no es sólo un problema que afecta a éste colectivo, sino que tiene implicaciones sociales como:

- 1) **Fomenta la violencia de género**, reproduciendo estereotipos y reforzando actitudes machistas y misóginas;
- 2) **Aumento de los niveles generales de pobreza y desigualdad social y económica**, que resulta en una sociedad fragmentada, en el aumento de la precariedad habitacional, etc.;
- 3) **Desaprovechamiento del potencial económico**, la discriminación por razón de la identidad y/o expresión de género orilla a cientos de personas transexuales y transgénero en edad productiva del municipio de San Salvador a ocuparse en actividades de baja productividad que no promueven el desarrollo económico.

La población trans del municipio de San Salvador muestra una propensión alta a organizarse políticamente. Un poco más de la mitad de las mujeres trans y el 58% de los hombres trans encuestados del municipio declararon estar involucrados en alguna organización de la sociedad civil LGBTI. Sin embargo, a pesar de que 8 personas trans de 121 encuestadas señalaron tener la opción de organizarse en sindicatos ninguna declaró hacerlo. Esto podría denotar que (1) **los sindicatos no son vistos por la población trans como organizaciones útiles para promover sus reivindicaciones, a pesar de que muchas de éstas son propias del ámbito laboral**; y (2) **los sindicatos han sido incapaces de sumar la iniciativa organizativa de las y los trabajadores transexuales y transgénero al movimiento obrero**. Las implicaciones económicas y políticas de estas dos circunstancias deben estudiarse más a profundidad en investigaciones futuras.

Las políticas públicas de inserción laboral implementadas por el Estado salvadoreño han tenido un impacto mínimo en la población trans del municipio de San Salvador. Gracias en buena medida a la incidencia de las organizaciones LGBTI, algunas instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Alcaldía de San Salvador, han emprendido recientemente (aproximadamente desde 2014) iniciativas que buscan aminorar la exclusión laboral de las personas trans. Desafortunadamente, la complejidad y el desconocimiento de las dinámicas de este fenómeno han minado las buenas intenciones de estos esfuerzos. Se ha observado también que la implementación de acciones de intervención estatal muestra una demora atípica cuando se trata de la población LGBTI, como ha sucedido con la Secretaría de la Mujer de la Ciudad de San Salvador. Esto puede ser debido cuestiones de política electoral, dado que el tema no goza de mucha popularidad entre la ciudadanía.

La exclusión laboral se expone con especial énfasis de gravedad entre las personas trans y, a pesar de las propuestas, programas y discursos oficiales, la vulnerabilidad social en la que vive este segmento de la población económicamente activa sigue siendo una realidad cotidiana del municipio de San Salvador. La talla de esta problemática necesitará de la participación coordinada de todas las instituciones de Estado y organizaciones sociales posibles a fin de coordinar un plan y una plataforma de abordaje de largo plazo y multidimensional que **transforme las relaciones sociales de género heteropatriarcales** por unas nuevas relaciones justas e inclusivas con la diversidad sexual y genérica.

Lo anterior implicará que se sigan elaborando **nuevos estudios de mayor profundidad, alcance territorial y de forma periódica**, a fin de entender mejor las dinámicas de las relaciones laborales en sociedades heteropatriarcales como la salvadoreña. Para ello, habrá que desarrollar instrumentos metodológicos novedosos que permitan hacer análisis y propuestas de mayor impacto social.

Por último, advertimos que el mero hecho de **integrarse al mercado laboral, no significará el fin de la opresión para las personas trans**. Empero sí puede convertirse en una gran oportunidad para lograr una formalización económica que les abra el acceso a más y mejores recursos sanitarios, educativos, relacionales, crediticios, entre otros, y así fortalecer sus capacidades sociales y políticas de reivindicación de derechos, lo cual terminará beneficiando a la sociedad salvadoreña en su conjunto.

4.2. Recomendaciones

La solución de la exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador, y todos los problemas relacionados a la estructura económico-social, no vendrá dada por la mera actuación del Estado a través de sus instituciones, sino también por el involucramiento de la clase trabajadora organizada. En este sentido a continuación se enuncian algunas recomendaciones para estos dos sectores.

Recomendaciones de políticas públicas de Estado

Políticas jurídico-institucionales

- ✓ Fortalecer la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Inclusión Social con más presupuesto y personal para expandir su impacto en la sensibilización de la administración pública. Esta dirección debe promover consultas ciudadanas con las organizaciones y población LGBTI para dar a conocer su labor y promover la coordinación del trabajo Gobierno–Sociedad civil. Predicar con el ejemplo contratando a personas trans.
- ✓ La Asamblea Legislativa debe consultar con las organizaciones LGBTI y aprobar una Ley que reconozca, promueva y garantice el derecho a la identidad de género autopercibida de cada persona. Debe también consultarse junto a organizaciones de la sociedad civil una Ley que regule el trabajo sexual con un enfoque de Derechos Humanos.
- ✓ Fortalecer la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) para que se empiecen a elaborar estadísticas oficiales desagregadas para lesbianas, gays, bisexuales, personas trans e intersexuales.
- ✓ El Ministerio Público y la Corte Suprema de Justicia deben crear protocolos que permitan procesos judiciales transparentes y eficaces para personas trans que hayan sido víctimas en el ámbito laboral de actos arbitrarios que hayan vulnerado sus Derechos Humanos por razón de identidad y/o expresión de género.

Políticas económico-laborales

- ✓ El Estado a través del Ministerio de Trabajo debe promover y promulgar políticas que prohíban la discriminación laboral por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Por ejemplo, entre las empresas privadas que ejecuten o co-ejecuten proyectos públicos; que tengan en concesión bienes públicos o que reciban fondos públicos del Gobierno en forma de subsidios o donaciones. También proponer a la Asamblea Legislativa reformar el Código de Trabajo para que incluya explícitamente garantías de protección a las personas LGBTI, como no discriminación en el ámbito laboral por razón de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género. Consultar y aprobar una Ley de No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género en todas las instituciones de Estado.
- ✓ Apoyar iniciativas de emprendedurismo, asociatividad y cooperativismo entre personas trans por medio de asistencia técnica y capital semilla desde instituciones como la Comisión Nacional para la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) y el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP). La banca pública debe promover el acceso a créditos blandos para iniciativas emprendedoras de personas trans, similares a los que se ofrecen para mujeres cisgénero.
- ✓ El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) debe exigir que los proveedores de servicios que contrata hayan tomado cursos de sensibilización en género y diversidad sexual y debe promover cursos en estas áreas en su oferta. Realizar cursos de formación profesional específicos para personas trans en colaboración con organizaciones LGBTI.

Políticas sociales

- ✓ El Ministerio de Educación debe facilitar y fomentar el acceso de las personas trans a modalidades de estudio flexibles para que finalicen su educación básica y media. También, aprobar un decreto ministerial de prevención del *bullying* contra las personas LGBTI en el sector educativo, que esta política incluya medidas disciplinarias para quienes no lo cumplan. Esto debe ir acompañado de campañas de sensibilización en género y diversidad sexual al personal docente y administrativo del sistema educativo público, que fomenten el respeto irrestricto de una educación laica, libre de prejuicios fundamentalista-religiosos y discriminación hacia personas LGBTI, ya sean estudiantes, docentes y/o demás personal no docente de este sector.
- ✓ Incluir en la currícula educativa de todos los niveles académicos temáticas de desmitificación de la diversidad sexual y genérica, así como Derechos Humanos igualitarios para todas y todos. Esto en consonancia con la Política de Equidad e Igualdad de Género del MINED aprobada en agosto de 2016.
- ✓ A nivel de educación superior se puede facilitar el nuevo ingreso de bachilleres trans a la Universidad de El Salvador por medio de la exención del examen de admisión, así como se hace con bachilleres que vienen de los municipios con menor índice de desarrollo humano del país. En el caso específico de la carrera de economía, se debe facilitar la formación de una masa crítica de docentes e investigadores que puedan incursionar en las áreas de género y diversidad sexual y genérica, de la mano con las organizaciones LGBTI.

- ✓ El Estado debe promover entre el sector académico la investigación con enfoque de ciencias sociales y de economía política a la población transexual y transgénero, especialmente hombres trans, puesto que la gran mayoría de lo efectuado hasta hoy ha sido en el área de la salud. Estas nuevas investigaciones deben incluir metodologías cuantitativas y cualitativas, de suerte que sirvan para proveer información científica relevante para las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones de Estado y la población en general al respecto de la situación de las personas trans.
- ✓ La Secretaría de Cultura debe promover una cultura de paz que incluya la erradicación de estereotipos y actitudes de odio y violencia hacia las personas LGBTI a través de proyectos artísticos y culturales en las Casas de la Cultura en todo el territorio que fomenten la apreciación hacia la diversidad en todas sus facetas, incluida la sexual y genérica.

Políticas del gobierno local (Alcaldía de San Salvador)

- ✓ Retomar y formalizar la Mesa de Diversidad como un espacio de diálogo entre la Alcaldía y las organizaciones LGBTI, y de esta manera darle seguimiento a las estrategias planteadas en la Plataforma de Gobierno municipal 2015-2018, así como futuras plataformas.
- ✓ Reformar los estatutos de la Secretaría de la Mujer de la Ciudad de San Salvador para dejar explícito que el Departamento de Inclusión y No Discriminación de esta institución tiene a cargo el trabajo con la población LGBTI. Sólo así se garantizará que esta función se mantendrá en el tiempo, independientemente de los cambios que se pudiesen dar en el gobierno de la municipalidad.
- ✓ Incluir en los registros de los programas, actividades y servicios de la Alcaldía casillas de clasificación por identidad de género, de suerte que se puedan crear estadísticas con el propósito de medir y evaluar el acceso de las personas trans a las políticas públicas de la Alcaldía.
- ✓ Aumentar la participación de las personas trans en los cursos y programas del Centro de Formación Laboral a través de la vinculación con más organizaciones LGBTI.
- ✓ Realizar campañas públicas de sensibilización sobre la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, especialmente en las actividades comunitarias.
- ✓ Crear una política interna que promueva una cuota de personas trans en las contrataciones y programas de becas de estudios que realice la Alcaldía.
- ✓ Apoyar y coordinar la realización de un censo de personas trans en el área metropolitana de San Salvador, de la mano con el movimiento LGBTI, el sector académico, el Gobierno Central y el resto del alcaldías de la subregión.
- ✓ Trabajar de la mano con el Ministerio de Trabajo y acercarse a las empresas ubicadas en la ciudad de San Salvador para sensibilizarlas y promover la inserción laboral de las personas transexuales y transgénero.

Políticas de cuidados

- ✓ El Estado debe proveer cuidados especiales para aquellas personas trans víctimas de transfobia en el mundo del trabajo, entorno familiar, comunitario, etc. Por ejemplo, atención psicológica, justicia restaurativa, albergue para jóvenes trans expulsados de su hogar, etc.

Recomendaciones a la clase trabajadora

A las organizaciones LGBTI

- ✓ Debe haber un acercamiento entre el sector académico y de investigación nacional con las organizaciones LGBTI con el fin de llenar el vacío investigativo que actualmente hay sobre los distintos problemas que aquejan a las personas sexual y genéricamente diversas.
- ✓ Debe de promoverse una mayor apertura y cultura de apoyo a las y los investigadores que muestran interés en trabajar las temáticas de diversidad sexual y genérica.
- ✓ Las organizaciones LGBTI también deben buscar alianzas con los sindicatos progresistas puesto que son las organizaciones procedentes para canalizar las demandas que tienen como trabajadores y trabajadoras. Así mismo deben apostarle a crear una relación bilateral que les permita vincular e integrar sus agendas a favor de intereses compartidos.

A los sindicatos

- ✓ Promover campañas y cursos políticos en temáticas de género, diversidad sexual y nuevas masculinidades entre sus miembros con el objetivo de erradicar las prácticas y actitudes homo-lesbo-transfóbicas y así poder integrar a trabajadores LGBTI a sus filas.
- ✓ Las organizaciones sindicales en tanto que defensoras de los derechos de las y los trabajadores deben apoyar las reivindicaciones LGBTI en el ámbito sociolaboral, como el acceso a trabajos decentes, prestaciones sociales (ISSS, AFP, INSAFORP y otras) y otros beneficios de contratos colectivos en igualdad de condiciones, independientemente de la orientación sexual, identidad y expresión de género.

A la población transexual y transgénero

- ✓ Involucrarse políticamente en organizaciones de la sociedad civil, no sólo de la diversidad sexual, sino también en otros movimientos como feminista y sindical, que reivindican derechos laborales y socioeconómicos. Formarse y empoderarse en los derechos laborales a los que son sujetos y sujetas como trabajadoras/es. Apoyar el trabajo de las organizaciones LGBTI, las instituciones de Gobierno e investigadores cuando se trata de acciones que busquen mejorar sus condiciones socioeconómicas. Poner de su parte para educar y sensibilizar a la población en general en materia de diversidad sexual y genérica.

A la población en general

- ✓ Educarse en temas de género y diversidad sexual para evitar actitudes machistas, misóginas o transfóbicas en bromas, comentarios, discursos, etc.

- ✓ Practicar valores de convivencia, respeto, solidaridad y amor entre conciudadanos/as. Cada quien es libre de tener una opinión con respecto a alguien o algo, pero esto no significa que se pueden limitar los derechos de otras personas con base a la propia percepción.

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR (2015). *Women on the run. First Hand Accounts of Refugees Fleeing El Salvador, Guatemala, Honduras and Mexico*. Documento en digital disponible en «<http://www.unchr.org/>»
- Acosta, A. (2010). El buen vivir, una utopía por (re)construir. En *CIP-Ecosocial – Boletín ECOS*, número 11, abril-junio de 2010.
- Alcaldía de San Salvador (2015). *Memoria de Labores 2014*. San Salvador: Alcaldía de San Salvador
- American Psychiatric Association (2013). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*. Quinta edición.
- Ayala, A. (2009). *Sistematización de Hechos de Agresión a la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans de El Salvador*. San Salvador: Alianza por la Diversidad Sexual
- Butler, J. (1997). El marxismo y lo meramente cultural. En *New Left Review*, número 2, mayo-junio de 2000.
- Camacho, M. (2009). *Diversidades sexuales y de género: Exclusión social e inserción laboral en Quito*. Quito: Centro de Vida y Crecimiento Personal
- Cappannini, A. (2013). Discutiendo sobre la terciarización de la clase trabajadora en el Gran Buenos Aires (1974-2010): Una aproximación a partir de las bases usuarias de la EPH. Tesis de grado para optar a la Licenciatura en Sociología. En *Memoria Académica*. La Plata: Universidad Nacional de la Plata
- CEPAL y CELADE (2002). *Vulnerabilidad sociodemográfica: Viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas*. Santiago de Chile: CEPAL
- CIDH (2015). *Violencia contra personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex and América*. Documento en digital disponible en «<http://www.cidh.org/>»
- Centro Feminista de Información y Acción (2016). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Ginebra: OIT
- Chávez, N. y Cortez, C. (2016). Acercamiento a las experiencias de vida de las personas sexogenéricamente diversas en el Oriente de El Salvador en la posguerra (1992-2009). Ponencia presentada en el XXXIV Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Nueva York, mayo de 2016.
- DIGESTYC (2015). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2014*. Ciudad Delgado: DIGESTYC
- DIGESTYC (2016). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2015*. Ciudad Delgado: DIGESTYC

- Dirección de Diversidad Sexual (2012). *Consulta Nacional sobre realidades LGBTI en El Salvador*. San Salvador: Secretaría de Inclusión Social
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Fundación Federico Engels.
- Estivill, J. (2003). *Panorama de la lucha contra la exclusión social: Conceptos y estrategias*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Excmo. Ayuntamiento de Sevilla (s/f). *Educación en Igualdad: Cuadernillo de Coeducación y Prevención de la Violencia de Género en el Alumnado*
- FALGBT (2015). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños. Disponible en «<https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Caliban%20y%20la%20bruja-TdS.pdf>»
- Foucault, M. (1976). *Historia de la sexualidad I: La voluntad del saber*. Octava edición. México D.F.: Editorial Siglo XXI
- Giddens, A. (1991). *Sociología*. Tercera edición. Madrid: Alianza editorial.
- Giribets, M. (2009). *Algunas consideraciones sobre la crisis actual del capitalismo*. Artículo en digital.
- Gómez, A. (2016). Del *cuiloni* al homosexual: Sexualidades masculinas disidentes en El Salvador entre 1932 y 1992. En *Revista de Estudios Culturales de la Universitat Jaume I*, volumen 15, año 2016.
- Guardado, M., Paz-Bailey, G. et al. (2010). *Encuesta centroamericana de vigilancia de comportamiento sexual y prevalencia de VIH/ITS en poblaciones vulnerables (ECVC), subpoblación transgénero, transexual y travesti*. Universidad del Valle de Guatemala/Tephinet Inc., número 12, diciembre de 2010.
- Hernández, A., Perén, J. et al. (2014). *Estudio de estimación de talla población, encuesta de comportamiento sexual y sero-prevalencia de VIH en mujeres trans de El Salvador, 2014*. Plan Internacional
- Hernández, P. (2015). *Informe Anual 2014: ASPIDH ARCOÍRIS Trans*. San Salvador: ASPIDH
- Henríquez, H. y Uribe-Echevarría, V. (2002). La Trayectoria Laboral de las Personas. Un Aporte al Debate sobre la Protección al Trabajo. En *Temas Laborales*, año 8, número 20, noviembre de 2002. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo
- Human Rights First (2017). *Violencia motivada por prejuicio contra las personas LGBT en El Salvador*. Documento en digital disponible en «<http://www.humanrightsfirst.org/>»

Human Rights Watch (2016). *Do you see how much I'm suffering here? Abuse against transgender women in US immigration detention*. Estados Unidos: Human Rights Watch

Keuzenkamp, N. (2015). *TGEU's Activist's Guide on Trans People Rights under EU Law*. Berlín: Transgender Europe.

Kuhn, S. y Stiner, M. "What's a mother to do? The division of labor among Neandertals and Modern Humans in Eurasia". En *Current Anthropology*, volumen 47, número 6, diciembre de 2006. Citado en Lovgren, S. "Sex-based roles gave modern humans an edge, study says" en National Geographic News, 7 de diciembre de 2006. Recuperado en marzo de 2016 de «[/news.nationalgeographic.com/news/2006/12/061207-sex-humans.html](http://news.nationalgeographic.com/news/2006/12/061207-sex-humans.html)»

Lara López, E. (2012). Estado de las desigualdades de género en el mercado de trabajo de El Salvador. En *Teoría y Praxis*, número 20, enero-mayo 2012. Edición digital disponible en «<http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/bitstream/11715/844/1/1.%20Estado%20de%20las%20desigualdades.pdf>»

Lean, L. (2002). *Completing the Fertility Transition*. División de Población de la Organización de las Naciones Unidas. Disponible en «<http://www.un.org/esa/population/publications/completingfertility/RevisedLIMpaper.PDF>»

Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica.

Lévi-Strauss, Claude (1949). *Estructuras elementales del parentesco*. Edición digital disponible en «http://eva.universidad.edu.uy/pluginfile.php/423601/mod_resource/content/1/Levi%20Strauss%20Estructuras%20elementales%20del%20parentesco.pdf»

Martínez, J. E. (2014). *Economía feminista, cuidados y políticas públicas*. Ponencia presentada al VIII Congreso entre mujeres activistas y líderes de la sociedad civil, San Bernardino, Paraguay.

Mata, A. (1999). *Definiciones internacionales y futuro de las estadísticas sobre subempleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Edición digital disponible en «http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_091441.pdf»

Matthaei, J. (1995). The Sexual Division of Labor, Sexuality, and Lesbian/Gay Liberation: Toward a Marxist-Feminist Analysis of Sexuality in U.S. Capitalism. En *Review of Radical Political Economics*, 27, número 2.

Mendizabal, M. (2013). *Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de las Mujeres Trans en El Salvador*. PDDH/PNUD.

Meza, D. (2013). Origen del estado. Haciendo bitácora sobre el estado patriarcal y su institucionalidad: ¿corolario de la modernidad? En *Comunidad y Salud*, 11(1), 79-81. Recuperado en marzo de 2017 de «http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932013000100010»

- MINSAL (1999). *Situación de VIH/SIDA en El Salvador*. San Salvador
- OIT (1998). *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado*. Ginebra: OIT
- OIT (2014). *Female labor force participation in developing countries*. IZA World of Labor. Disponible en «<http://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>»
- Oladosu, M. y Lefevre, T. (2001). *Knowledge, Attitudes and Practices of Sex Workers and Men Who Have Sex with Men in El Salvador*. PASMO
- Olivo, M. (2007). *Diagnóstico para la construcción de políticas públicas inclusivas, diversas y respetuosas de los Derechos Humanos de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa*. San Salvador: Coordinación LGBT (Gay Sin Fronteras, La Casa de Safo, ASPIDH-ARCOÍRIS y activistas independientes). Edición digital disponible en «<http://amate.org.sv/biblioteca1.php?ID=20>»
- ORMUSA (2011). *Mujer y mercado laboral 2011: Las desigualdades de género en la economía salvadoreña*. San Salvador: ORMUSA
- Padre Ángel Peña (2009). *Homosexuales liberados*. Libro digital disponible en «<http://www.libroscatolicos.org>»
- Palma, L. y Soto, R. (2003). *Estudio Multicéntrico Centroamericano de Prevalencia de VIH/ITS y Comportamientos en Hombres que tienen Sexo con otros Hombres en El Salvador*. OPS/OMS y USAID
- PASMO (2002). *Estudio Multicéntrico Centroamericano de Prevalencia de VIH/ITS y Comportamientos en Hombres que tienen Sexo con otros Hombres (HSH) en El Salvador*. San Salvador: PASMO
- PASMO (2004). *Estudio Multinacional 2003-2004. Conocimientos, Actitudes y Prácticas sobre VIH, Uso del Condón y Otros Temas de Salud Sexual*. PASMO El Salvador
- PDDH (2017). *Primer Informe Situacional sobre Crímenes de Odio cometidos en contra de la Población LGBTI*. San Salvador: PDDH
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños. Disponible en «https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map40_subversion_feminista.pdf»
- Proyecto Estado de la Región (2015). *Exclusión educativa y laboral de la población de 15 a 24 años en Centroamérica*. San José: Programa Estado de la Nación
- Rich, A. (1980). Compulsory heterosexuality and lesbian existence. En *Feminism and Sexuality: A Reader*. Jackson, S. y Scott, S. (comp.), Columbia: Columbia University Press

- Rivas, E. (2014). *Patologización de la Diversidad Sexual en los sistemas de clasificación*. Disponible en «<http://www.mums.cl/2014/05/patologizacion-de-la-diversidad-sexual-en-los-sistemas-de-clasificacion/>»
- Rodríguez, C. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Artículo digital disponible en «<http://www.sinpermiso.info/>»
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres.: Notas sobre la "economía política" del sexo. En *Revista Nueva Antropología*, volumen VIII, número 30, noviembre de 1986. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México
- Rubio, J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. En *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, número 14, 2006-2. Universidad Complutense de Madrid.
- Sotelo, A. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. México D.F.: Editorial Itaca Piraña 16.
- Secretaría de Inclusión Social (2016). *Memoria de labores Secretaría de Inclusión Social Junio 2015-Mayo de 2016*. San Salvador: Secretaría de Inclusión Social
- Secretaría Técnica y de Planificación (2015). *Plan Quinquenal de Desarrollo: El Salvador productivo, educado y seguro*. Santa Tecla: Gobierno de El Salvador
- Stephen, H., Taube, K. *et al.* (2010). La sexualidad en Mesoamérica. En *Arqueología Mexicana*, volumen 18, número 104, julio-agosto de 2010. Disponible en «<http://www.arqueomex.com/S2N3nDOSIER104.html>»
- Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people in Europe*. Bruselas: ILGA-Europe e IGLYO Wittig, M. (1992). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Segunda edición. Barcelona: Editorial Egales.
- Varios autores (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Disponible en «http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf»
- Vidal Villa, J. M. (1993). *Diez tesis sobre la mundialización*. Artículo en digital.
- Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*. Santiago de Chile: CEPAL
- Weller, J. (2012). Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo: Una perspectiva latinoamericana. En *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, volumen 3, número 2, mayo-agosto de 2012.

Artículos periodísticos

- Arroyo, L. (5 de septiembre, 2015). *El polémico programa evangélico que promete revertir la homosexualidad*. BBC Mundo. «www.bbc.com/mundo/noticias/2015/09/150902_republica_dominicana_homosexualidad_lav»
- Castro, K. y Umaña, P. (17 de agosto de 2016). *El triángulo de la homofobia en Centroamérica*. *Semanario Universidad*. Recuperado en octubre de 2016 de «<http://semanariouniversidad.ucr.cr/pais/triangulo-la-homofobia-centroamerica/>»
- Chávez, N. (24 de junio de 2016). La cronología del movimiento LGBTQ en San Salvador. *Revista FACTUM*. Recuperado en agosto de 2016 de «<http://revistafactum.com/la-cronologia-del-movimiento-lgtb-salvador/>»
- CoLatino, 22 de junio de 2006. Disponible en «<http://www.comcavis.org/sv/archivos-categorizados/26.pdf?1449139725>»
- Cruz, C. (23 de marzo de 2015). *La esperanza de la comunidad LGBTI de un San Salvador sin discriminación*. Recuperado enero de 2017 de «<http://sinetiquetas.org/2015/03/23/la-esperanza-de-la-comunidad-lgbti-de-un-san-salvador-sin-discriminacion/>»
- Feder, L. y Chávez, N. (27 de diciembre de 2015). *The Savior of the World watched as these trans women disappeared*. Buzz Feed News. Recuperado en marzo de 2016 de «<http://www.buzzfeed.com/lesterfeder/the-savior-of-the-world-watched-as-these-trans-women-disappe>»
- Human Rights Watch. (5 de junio de 2008). *OAS adopts resolution to protect Sexual Rights*. Recuperado en agosto de 2016 de «<https://www.hrw.org/news/2008/06/05/oas-adopts-resolution-protect-sexual-rights>»
- Regalado, S. (18 de mayo de 2007). Recuperado en enero de 2017 de «<http://cbmiguelmarmol.blogspot.com/2007/05/17-de-mayo-da-municipal-contra-la.html>»
- Tecoloco El Salvador (2 de abril de 2013). Recuperado en enero de 2017 de «<http://www.tecoloco.com/sv/blog/demanda-de-profesionales-en-el-area-de-puestos-profesionales.aspx>»

Leyes y decretos

- Decreto No. 81 del Consejo Municipal de San Salvador. Acuerdo 4.2 Sesión Ordinaria del 17 de diciembre de 2015.

Decreto No. 17 del Consejo de la Alcaldía Municipal de San Salvador. Diario Oficial número 93, tomo No. 411 con fecha 20 de mayo de 2016.

Decreto No. 18 del Consejo de la Alcaldía Municipal de San Salvador. Diario Oficial número 93, tomo No. 411 con fecha 20 de mayo de 2016.

Decreto Ejecutivo 56. *Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual.* Diario Oficial No. 86, tomo 387 de fecha 12 de mayo de 2010.

Estatutos del Centro de Formación Laboral. Diario Oficial No. 78, tomo 359 de fecha 2 de mayo de 2003.

Páginas web

<http://www.transparenciaactiva.gob.sv/>

<http://www.wikipedia.org/>

<http://www.tecoloco.com.sv/>

<https://www.sv.computrabajo.com/>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario empleado para la encuesta sobre la situación laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador.

Tema: La Exclusión Laboral de las Personas Trans en el municipio de San Salvador		
Objetivo general: Levantar datos socio-laborales cuantitativos y cualitativos de la población transgénero y transexual del municipio de San Salvador.		
Indicaciones: Encierre la respuesta que considere pertinente según sea el caso. Toda la información obtenida no será usada para fines de lucro y será tratada con estricta confidencialidad.		
Datos personales generales		
1. Género		
a. Femenino	b. Masculino	c. No binario, <i>queer</i> , otros
2. Edad		
3. Municipio y departamento de nacimiento		
4. Municipio y departamento de residencia actual		
5. Estado civil		
a. Soltero/a	b. Unión libre	c. Otro (especifique)
Datos sobre Diversidad Sexual y Genérica		
6. Identidad de género		
a. Hombre trans	b. Mujer trans	c. Cisgénero (termina la encuesta)
7. Orientación sexual		
a. Gay/homosexual	b. Lesbiana	c. Bisexual
d. Heterosexual	e. Pansexual	f. Otra
8. ¿Se considera una persona fuera del closet*? * Vive su orientación sexual, identidad y expresión de género plenamente consigo misma/o, sin ocultarlo a su familia, amigas/os y grupos a los que pertenece como trabajo, iglesia, centro de estudios, etc.)		
a. Sí	b. Parcialmente	c. No (pase a pregunta 10 y luego a la 12)
9. ¿A qué edad adoptó su expresión de género diversa de manera regular?		
10. ¿A qué edad aceptó su identidad de género diversa consigo misma/o?		
Entorno familiar y redes de apoyo		
11. ¿Su familia* conoce oficialmente su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa? * En este caso considere por familia aquellas personas de parentesco o no con las que creó un vínculo afectivo y socioeconómico durante su infancia-adolescencia independientemente de su relación actual con ellas.		
a. Sí (pase a pregunta 13)	b. No	
12. De las siguientes opciones, ¿cuáles son las dos principales por las que oculta su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa a su familia? (tras contestar pase a la pregunta 16)		
a. Temor	b. Vergüenza	c. Culpa
d. Pudor ("es algo privado")	e. Apatía ("es innecesario")	f. Inmadurez ("mi familia y/o yo no estamos listos/as")
13. De la siguiente escala y en términos generales, ¿cuál fue la reacción inicial de su familia frente a su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa?		
a. Repulsión	b. Lástima	c. Tolerancia
d. Aceptación	e. Apoyo parcial	f. Apreciación y apoyo activo

14. De la siguiente escala, en términos generales y con respecto de la reacción inicial, ¿dónde ubica las actitudes actuales de su familia frente a su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa?		
a. Repulsión	b. Lástima	c. Tolerancia
d. Aceptación (pase a pregunta 18)	e. Apoyo parcial (pase a pregunta 18)	f. Apreciación y apoyo activo (pase a pregunta 18)
15. ¿La discriminación y/o violencia, o amenaza de ambas, en el seno de su familia implicó en algún momento abandonar su casa, sea por decisión propia, sugerida o forzada?		
a. Sí		b. No (pase a pregunta 18)
16. ¿Qué edad tenía cuando esto sucedió?		
17. ¿En quién o quiénes se apoyó cuando esto sucedió?		
a. Otros familiares	b. Pareja, novio/a	c. Amistades LGBTI
d. Amistades heterosexuales	e. Nadie (me las arreglé solo/a)	f. Otro, especifique _____ _____
18. Actualmente, ¿ha conformado una familia? * Considere en este caso por familia tener una pareja con la que ha convivido establemente por más de un año y/o si tiene hijas/os propios o por afinidad con quienes mantiene un vínculo afectivo y socioeconómico.		
a. Sí		b. No (pase a pregunta 20)
19. ¿Cómo está conformada esta familia?		
Educación		
20. ¿Cuál es el último grado de estudios que aprobó?		
a. Primer ciclo	b. Segundo ciclo	c. Tercer ciclo
d. Bachillerato	e. Universidad no terminada	f. Universidad terminada (pase a pregunta 23)
21. ¿Está estudiando actualmente?		
a. Sí (pase a pregunta 23)		b. No
22. ¿Cuáles son las dos principales razones por las que no ha continuado sus estudios?		
a. Falta de apoyo familiar	b. Falta de recursos económicos propios	c. Falta de tiempo
d. Discriminación y/o violencia en los centros de estudio	e. Otro, especifique _____	
23. ¿La educación básica y media (si aplica) la cursó/ha cursado mayoritariamente en?		
a. Sector público		b. Sector privado
24. En los centros de estudios donde cursa/cursó la educación básica y media (si aplica), ¿oculta/ocultó su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa?		
a. No (pase a pregunta 26)		b. Sí
25. De las siguientes opciones, ¿cuáles son las dos principales por las que oculta/ocultó su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa en estos centro de estudios?		
a. Temor	b. Vergüenza	c. Culpa
d. Pudor (“es algo privado”)	e. Apatía (“es innecesario”)	f. Inmadurez (“mi escuela y/o yo no estamos listos/as”)
g. Cuestiones legales (partida de nacimiento, DUI, título de bachillerato, etc.)		
26. En los centros de estudios a los que ha asistido, ¿experimentó discriminación y/o violencia por su identidad y/o expresión de género?		
a. Por un tiempo al inicio	b. Frecuentemente	c. Siempre
27. Debido a la discriminación y/o violencia contra su identidad y expresión de género diversa, ¿debió en algún momento cambiarse de centro de estudios, de modalidad de estudios (de presencial a distancia) y/o abandonar sus estudios temporal o permanentemente?		
a. Sí		b. No
28. Si nunca ha cursado estudios superiores en la universidad (terminada o no) pase a la pregunta 30. Si lo ha hecho indíquenos la carrera que estudia/estudió _____		

29. En su universidad, ¿oculta/ocultó su orientación sexual, identidad y expresión de género diversa?		
a. No	b. Sí	
Trabajo y empleo		
30. ¿Cuál de las siguientes categorías define mejor su situación laboral actual?		
a. Trabajando con remuneración (pase a pregunta 40)		
b. Trabajando sin remuneración (voluntariado, pasantía, aprendiz, trabajo doméstico-familiar, cuidando hijos/abuelos, etc.) (conteste la pregunta 31 y luego pase a la pregunta 37)		
c. Sin trabajo y buscando uno (conteste la pregunta 31 y luego pase a la pregunta 33)		
d. Estudiando a tiempo completo, estudia exclusivamente (conteste la pregunta 31 y luego pase a la pregunta 70)		
e. Incapacidad o inhabilitación para trabajar (por edad, enfermedad, proceso judicial-administrativo, etc.) (conteste las preguntas 31 y 32 y luego pase a la 70)		
31. ¿Cómo se apoya económicamente para sus gastos de vida? (puede seleccionar más de una respuesta)		
a. Mi familia me apoya	b. Mi pareja me apoya	c. Mis amigos me apoyan
d. Ahorros propios, herencia, seguro, alquiler de activos (bienes raíces, equipo, etc.)	e. El Estado me apoya, especifique _____	
32. ¿Cuál de las siguientes categorías mejor describe su situación? (tras contestar pase a pregunta 70)		
a. Edad avanzada	b. Enfermedad crónica	c. Inhabilitación legal
d. Invalidez	e. Otro, especifique _____	
33. ¿Cuánto tiempo tiene en esta situación?		
34. En el periodo que lleva desempleada/o, ¿a cuántas entrevistas de trabajo ha asistido?		
35. En estas entrevistas de trabajo, ¿ha ocultado su expresión e identidad de género diversa?		
a. Sí	b. No	
36. ¿Cuáles cree que han sido los dos factores por los cuales no ha encontrado un empleo? (tras contestar pase a pregunta 70)		
a. La transfobia	b. Falta de formación académica	c. Porque no hay suficientes oportunidades laborales
d. Porque mis documentos (DUI, NIT, títulos) no representan la persona que soy	e. Otra, especifique _____	
37. Indíquenos ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación?		
a. Voluntariado; servicio social en institución pública, organización civil o iglesia	b. Pasantía laboral; aprendiz de oficio, ayuda en el negocio familiar sin salario fijo, etc.	c. Trabajo doméstico-familiar; cuidado de familiares con diversidad funcional, de infantes, de adultos mayores
d. Otra, especifique _____		
38. En promedio, ¿cuántas horas por semana le dedica a estas actividades?		
39. ¿Cuánto tiempo (meses, años) tiene de dedicarse a estas actividades? (tras contestar pase a preg. 70)		
40. De las siguientes opciones, ¿cuál es la que la mejor describe su situación laboral?		
a. Empleado asalariado tiempo completo	b. Empleado asalariado tiempo parcial	
c. Autoempleado informal, cuentapropista, microempresario informal, <i>free lance</i> (pase a pregunta 52)		
d. Trabajador/a sexual, <i>escort</i> (pase a pregunta 75)	e. Trabajador cooperativista (pase a pregunta 58)	
f. Empresario/a (emplea asalariadamente a más de dos personas) (pase a pregunta 62)		

Trabajo asalariado regular a tiempo completo o parcial		
41. ¿Trabaja asalariadamente para más de una empresa/institución?		
a. No	b. Sí, especifique el número _____	
Si contestó afirmativamente a la anterior pregunta, continúe contestando las siguientes según el empleo que usted considere el primario o principal		
42. ¿A qué se dedica la empresa o institución en la que labora? (el giro principal de la empresa o institución)		
43. ¿A qué sector pertenece la empresa o institución en la que labora?		
a. Empresa privada	b. Público, estatal o municipal	c. Sector sin fines de lucro y organismos internacionales
44. En su actual trabajo, ¿bajo qué tipo de contrato está empleada/o?		
a. Contrato individual o colectivo por tiempo indefinido	b. Contrato temporal menor a un año de duración	c. No hay contrato de por medio
d. Contrato temporal mayor a un año de duración	e. Contrato por proyecto	f. Otro, especifique _____
45. De las siguientes opciones indíquenos aquellas a las que tiene acceso en su trabajo:		
a. ISSS.....	Sí	No
b. AFP.....	Sí	No
c. Vacaciones remuneradas.....	Sí	No
d. Aguinaldo.....	Sí	No
e. Horas extras remuneradas o compensatorias.....	Sí	No
f. Organización sindical.....	Sí	No
46. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la empresa/institución actual?		
47. ¿Qué función desempeña en su trabajo?		
Si trabaja a tiempo completo pase a la pregunta 66, de lo contrario siga contestando		
48. ¿Por qué razón trabaja a tiempo parcial?		
49. ¿Cuántas horas labora por semana?		
50. ¿Está satisfecho con el número de horas que labora y su respectiva remuneración?		
a. No	b. Sí (pase a pregunta 66)	
51. De tener la oportunidad, ¿aceptaría un segundo empleo a tiempo parcial o trabajar más horas en su actual trabajo? (Tras contestar esta pregunta pase a la 66)		
a. No	b. Sí	
Trabajo irregular informal		
52. ¿A qué actividad económica se dedica?		
53. ¿Cuánto tiempo tiene de dedicarse a esta actividad?		
54. ¿Ha intentado formalizar su actividad o buscar un empleo formal en alguna empresa/institución?		
a. No	b. Sí (pase a pregunta 56)	
55. ¿Cuáles son los dos principales motivos por los que no lo ha intentado? (tras contestar pase a pregunta 57)		
a. No lo considero necesario	b. Las personas trans no tenemos un trato igualitario en estos procesos	
c. Mi DUI y otros documentos legales irrespetan mi identidad y expresión de género	d. Otro, especifique _____	
56. ¿Cuál fue el resultado que obtuvo?		

a. Sigue en proceso	b. Mis aplicaciones fueron declinadas	c. Desistí en continuar con el proceso
57. En promedio, ¿cuántos días a la semana y cuántas horas por día le dedica a su actividad económica?		
Tras contestar la pregunta 57 pase a 66		
Trabajo cooperativista		
58. ¿A qué actividad se dedica la cooperativa en la que trabaja?		
59. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar como cooperativista?		
60. De las siguientes opciones indíquenos aquellas a las que tiene acceso en su trabajo:		
a. ISSS.....	Sí	No
b. AFP.....	Sí	No
c. Vacaciones remuneradas.....	Sí	No
d. Aguinaldo.....	Sí	No
e. Horas extras remuneradas o compensatorias.....	Sí	No
f. Organización sindical.....	Sí	No
61. ¿Qué función desempeña en su trabajo?		
Tras contestar la pregunta 61 pase a 66		
Empresarios/as		
62. ¿A qué actividad se dedica su empresa?		
63. ¿Cuánto tiempo tiene de ser empresario/a?		
64. ¿Cuántas personas laboran en su empresa?		
65. ¿Contrata a otras personas trans en su empresa?		
66. De los siguientes rangos, ¿dónde se ubican los ingresos mensuales generados por la actividad económica a la que se dedica?		
Si es asalariado sus ingresos por salario antes de descuentos de ley y otros, si es autoempleado, empresario o cooperativista sus ganancias promedio. Si recibe ayuda de su familia, pareja, el Estado u otro, no la incluya.		
a. \$0 - \$300	b. \$301 - \$600	c. \$601 - \$900
d. Más de \$900		
67. A la hora de trabajar, ¿oculta su identidad y expresión de género diversa?		
a. Sí	b. No	
68. En su ocupación actual, ¿ha sufrido algún tipo de discriminación, acoso o violencia de manera reiterada por su identidad y/o expresión de género?		
a. Sí	b. No (pase a pregunta 70)	
69. ¿Ha denunciado dicha discriminación, acoso o violencia ante alguna instancia pertinente (personal de recursos humanos, jefaturas superiores, Ministerio de Trabajo, PNC, PDDH, entre otros)?		
a. Sí y hubo cambios positivos o está en proceso	b. Sí, pero no hubo cambios significativos	
c. No, no confío en que denunciar cambie algo	d. No, denunciar empeoraría las cosas	
Trabajo sexual y trabajo ilícito		
70. Independientemente de su situación laboral actual, ¿alguna vez ejerció el trabajo sexual?		
a. Sí	b. No (pase a pregunta 81)	
71. ¿Por cuánto tiempo ejerció este oficio?		
72. ¿Qué edad tenía cuando inició a ejercer el oficio?		
73. Indíquenos cuál(es) de las siguientes situaciones afrontó durante el periodo que ejerció el trabajo sexual:		

a. Consumo de drogas.....	Sí	No
b. Violencia.....	Sí	No
c. Amenazas y/o acoso de pandillas.....	Sí	No
d. Privación de libertad.....	Sí	No
e. Desplazamiento forzado dentro o fuera del país.....	Sí	No
f. Hostigamiento policial.....	Sí	No
74. ¿Alguna vez ejerció alguna actividad ilícita como narcomenudeo, contrabando de mercaderías, crimen organizado (incluso pandillas) u otros del estilo?		
a. Sí	b. No	
Tras contestar esta pregunta pase a las 81		
Trabajadores y trabajadoras sexuales		
75. ¿Cuánto tiempo tiene ejerciendo este oficio?		
76. ¿Qué edad tenía cuando inició a ejercer este oficio?		
77. De los siguientes rangos, ¿dónde se ubican los ingresos mensuales generados por su oficio? Si recibe ayuda del exterior, de su familia, pareja, el Estado u otro, no la incluya.		
a. \$0 - \$300	b. \$301 - \$600	c. \$601 - \$900
d. Más de \$900		
78. En promedio, ¿cuántos días a la semana y cuántas horas por día le dedica a su oficio?		
79. Indíquenos cuál(es) de las siguientes situaciones afrontó durante el periodo que ejerció el trabajo sexual:		
g. Consumo de drogas.....	Sí	No
h. Violencia.....	Sí	No
i. Amenazas y/o acoso de pandillas.....	Sí	No
j. Privación de libertad.....	Sí	No
k. Desplazamiento forzado dentro o fuera del país.....	Sí	No
l. Hostigamiento policial.....	Sí	No
80. ¿Alguna vez ejerció alguna actividad ilícita como narcomenudeo, contrabando de mercaderías, crimen organizado (incluso pandillas) u otros del estilo?		
a. Sí	b. No	
Derechos Económicos, organización y políticas públicas		
81. Para usted, trabajar es...		
a. Un derecho	b. Un privilegio	c. Una necesidad
d. No sabe, no responde		
82. ¿Se encuentra actualmente organizada en alguna asociación sindical, cooperativista, gremial empresarial, LGBTI y/o de Derechos Humanos?		
a. Sí	b. No	
83. ¿Ha formado parte de algún programa o proyecto público (estatal o municipal) de capacitación profesional, formación vocacional o asistencia técnica para emprendedurismo?		
a. Sí	b. No (pase a pregunta 85)	
84. ¿Cómo califica su experiencia con tal programa?		
a. Muy buena	b. Buena	c. Regular
d. Mala		
85. ¿Ha asistido a la ventanilla de empleo LGBTI del Ministerio de Trabajo?		
a. Sí	b. No	c. Nunca la había escuchado
¡Gracias por su participación!		

Anexo 2. Cuestionario empleado para las entrevistas sobre las historias de vida y trayectorias laborales las personas trans en el municipio de San Salvador.

Información general	
Nombre o pseudónimo	
Identidad de género	
Edad	
Municipio y departamento de origen	
Entorno familiar y comunitario durante la infancia (de 0 a 12 años) y adolescencia	
Pregunta	VARIABLES A EXPLORAR
1. Cuéntenos sobre su familia y la relación que tuvo con ellxs durante su infancia	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación de grupo familiar - Ocupaciones de los jefes del hogar - Trabajo doméstico y de los cuidados - Educación sexual
2. Cuéntenos sobre la colonia/comunidad donde creció y su relación con sus vecinos/as	<ul style="list-style-type: none"> - Desplazamiento interno - Características demográficas, de infraestructura de la colonia/comunidad - Entorno geográfico
Influencia religiosa y entorno escolar	
3. En su infancia/adolescencia, ¿cómo se relacionó con la iglesia?	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia de la iglesia en la socialización de género - Relación sujeto-comunidad religiosa - Educación sexual
4. Cuéntenos sobre el centro de estudios donde cursó la educación básica, su desempeño y su relación con compañeras/os y profesores	<ul style="list-style-type: none"> - Características del centro de estudio (nombre de la institución, ubicación, religioso o laico, público o privado, cuota escolar si era privado) - Rendimiento escolar - Relación sujeto-compañeras/os de estudio - Involucramiento extracurricular - Relación sujeto-profesores - Educación sexual - Bullying, discriminación y violencia por OSIG - Deserción escolar
Trayectoria laboral	
5. Cuéntenos sobre sus experiencias de trabajo, ya sea remunerado o no, antes de adoptar su identidad y expresión de género	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Tipo de trabajo y condiciones laborales - Ingresos - Relación sujeto-compañeros/as de trabajo; jefes; clientes; proveedores; etc. - Trabajo doméstico o familiar no remunerado
6. Cuéntenos sobre sus experiencias de trabajo, ya sea remunerado o no, después de adoptar su identidad y expresión de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Tipo de trabajo y condiciones laborales - Ingresos - Relación sujeto-compañeros/as de trabajo; jefes; clientes; proveedores; etc. - Desempleo

	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Subempleo</i> - <i>Trabajo sexual</i> - <i>Trabajo irregular</i>
7. ¿Conoce o ha participado de algún programa de gobierno relacionado a emprendedurismo, capacitación técnica o profesional, intermediación laboral, pasantía, etc.? De ser afirmativo, cuéntenos al respecto	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Tipo de programa</i> - <i>Características del programa</i> - <i>Institución impartidora</i> - <i>Impresiones y resultados del programa</i>
8. ¿Ha sufrido en algún momento violencia o amenaza de violencia reiteradas en su trayectoria laboral? Puede comentarnos al respecto	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Vulnerabilidad social</i> - <i>Pandillas</i> - <i>Exposición a drogas o narcomenudeo</i> - <i>Delincuencia</i> - <i>Trata de personas/prostitución</i> - <i>Exposición a armas</i> - <i>Desplazamiento forzado</i>

Anexo 3. Encuesta exploratoria realizada a empleadores y/o representantes de empleadores al respecto de sus percepciones sobre la contratación de personas transgénero y transexuales del municipio de San Salvador en sus operaciones.

Tema: La Exclusión Laboral de las Personas Trans en el municipio de San Salvador		
Objetivo general: Explorar desde la perspectiva de los empleadores sus percepciones sobre la contratación de personas transgénero y transexuales del municipio de San Salvador en sus operaciones.		
Indicaciones: Conteste las preguntas según sus conocimientos y experiencia dentro de la organización en la que labora. Toda la información obtenida será usada para fines académico-sociales y se tratará en estricta confidencialidad.		
¿Qué posición que desempeña en la empresa/institución en la que labora?		
a. Recursos Humanos	b. Dirección/gerencia general	c. Otra, especifique _____
1. ¿Cuál es el sector de actividad económica en el que se desempeña la empresa/institución en la que labora?		
2. Actualmente, ¿Cuántas personas laboran en su empresa/institución? (de ser posible segregar por hombres y mujeres)		
3. ¿Sabe qué significa que una persona sea transexual o transgénero?		
Sí. En breves palabras explique en qué consiste _____ _____ _____ _____	No. Una persona transgénero o transexual es alguien nacida/o de un sexo determinado que se identifica con el género tradicionalmente asignado al sexo contrario. Por ejemplo, una persona que nació varón pero se identifica y vive como mujer, o una persona que nació hembra pero que se identifica y vive como hombre.	

4. ¿En su empresa/institución laboran personas transexuales o transgénero?	
Sí.	No. (pase a la pregunta 7)
5. ¿Cuáles han sido los retos a lo largo de la contratación de tales personas?	
6. ¿Se ha observado alguna diferencia notoria entre el desempeño de estos trabajadores y el resto? Si su respuesta es afirmativa, por favor elaborarse al respecto. (Tras contestar pase a la pregunta 8)	
7. ¿Cuáles cree que son los obstáculos que impiden que su empresa/institución no emplee a personas transexuales o transgénero?	
8. Suponga un caso hipotético en el que para una plaza en su empresa/institución estuviesen aplicando una mujer trans y una mujer cisgénero y ambas tuviesen un perfil académico y de experiencia casi idéntico, ¿a cuál de las dos contrataría?	
¡Gracias por su participación!	

Anexo 5. Encuesta Preguntas realizadas a representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de El Salvador encargada de trabajar con la población LGBTI.

1. ¿Cuál es el protocolo de trabajo específico que desarrolla el MTPS a través de la ventanilla de empleo LGBTI para atender las particularidades de la población de transexuales y transgénero en cuanto a su inserción laboral?
2. En el tiempo que tiene de funcionar y con respecto a la población trans específicamente, ¿cuáles han sido los logros de la ventanilla de empleo LGBTI?
3. ¿Cuántas mujeres trans y hombres trans han sido atendidos en la ventanilla de empleo LGBTI en los últimos dos años? (segregar por identidad de género y año)
4. ¿Cuántas mujeres trans y hombres trans han sido colocados en puestos de trabajo a través de la ventanilla de empleo LGBTI en los últimos dos años? (Segregar por identidad de género y año)
5. ¿Cuáles han sido los sectores de actividad económica donde se han colocado a personas trans a través de la ventanilla?
6. ¿Cuántas empresas han expresado su interés y disposición en contratar a personas trans a través de la ventanilla?
7. Según la experiencia en la ventanilla, ¿cuáles considera que son los principales obstáculos de las personas trans para acceder a un empleo?
8. Según la experiencia en la ventanilla, ¿cuáles considera que son los principales obstáculos de las empresas/instituciones de gobierno para emplear a personas trans?
9. ¿Cuáles considera que son las acciones que el Estado salvadoreño debería reforzar, emprender o dejar de hacer para mejorar la inserción laboral de las personas trans?



Centro de Estudios de la
Diversidad Sexual y Genérica
AMATE El Salvador

www.amate.org.sv

amate.elsalvador@amate.org.sv

El Salvador, Centroamérica. 2017



Con el apoyo de: