equilibrium | SOCIAL DEVELOPMENT CONSULTING

Informe de Resultados

Investigación para el **fortalecimiento y desarrollo del tejido empresarial y del mercado laboral** de la **población LGBTIQ+ en Panamá**

Índice

Ficha técnica 4

Diccionario de siglas 6

Glosario de términos 7

Resumen ejecutivo 8

Introducción 10

Metodología 12

Los derechos del colectivo LGBTIQ+ en Panamá 16
- Legislación panameña en materia de no discriminación 17
- Normativas y políticas públicas de inclusión y población LGBTIQ+ 20

Un colectivo que necesita ser reconocido y visibilizado 24
- Caracterización de la población LGBTIQ+ participante de la encuesta 27
- Educación 34
- Salud 36
- Acceso a la justicia 39
- Interseccionalidades específicas 41
  - Personas LGBTIQ+ migrantes 41
  - Personas afrodescendientes LGBTIQ+ 43
  - Colectivo indígena LGBTIQ+ 45

El trabajo digno como un derecho básico 49
- Contexto laboral en Panamá 49
- Situación del colectivo LGBTIQ+ en el mercado laboral 50
- Actividades laborales 51
  - Actividad laboral - Empleador 53
  - Actividad laboral - Trabajadores dependientes (Empleados) 57
  - Actividad laboral - Trabajadores independientes 62
  - Actividad laboral - Trabajo sexual 66
- Principales rubros del colectivo LGBTIQ+ 68
  - Gastronomía 68
  - Ventas comerciales 69
- Principales obstáculos para el acceso al empleo y para el desarrollo de emprendimientos o empresas 70
- Contraste de la población total en Panamá y la población LGBTIQ+ 72

Recomendaciones 74

Conclusiones 75

Bibliografía 76

Anexos 81

Ficha técnica

Levantamiento **cuantitativo**

Población objetivo	Personas gays, lesbianas, bisexuales, pansexuales, asexuales, transgénero, travestis, transexuales, demisexuales y queers mayores de 18 años que viven dentro del territorio panameño.
Fechas de recolección de información	19/09/2023 al 20/10/2023
Equipo de Equilibrium SDC	**Director:** Francisco Riera. **Asesor metodológico:** David Licheri. **Coordinadora de campo:** Stephanie Spitale. **Experto cuantitativo:** William Herrera. **Asistente de campo:** Alejandra Espínola. **Analista de datos:** Benjamín Boccia, Christian Silvera.
Herramientas para el proceso de recolección de información	**Encuestas:** KoboToolbox **Tracking de avance de campo:** Google Forms **Base de Datos:** Google Spreadsheet
Equipo de levantamiento cuantitativo	1 Supervisor, 8 encuestadores y 1 monitor de pagos
Método de supervisión	- Supervisión de equipo directa presencial y a remoto. - Monitoreo y auditoría de datos diario.
Metodología	Muestreo dirigido por los encuestados (Respondent Driven Sampling - RDS), basado en la red que comienza con una muestra de conveniencia e incentiva a los encuestados a que refieran sus contactos de la población objetivo.
Método de contacto	- Mensaje de invitación a participar de la encuesta con un flyer de presentación del proyecto. - Contacto vía llamada telefónica para encuesta. Contacto vía Whatsapp para re programar llamadas de aplicación de encuesta. - Validación de respuestas y coordinación para pago de incentivos.
Muestra alcanzada	825 encuestas

Ficha técnica

Levantamiento **cuantitativo**

Población objetivo	**Grupos focales:** Hombres gays, mujeres lesbianas, hombres y mujeres transexuales, personas transgenero, travestís y no binarias mayores de 18 años que viven dentro del territorio panameño. **Entrevistas:** Representantes del sector público y privado que tengan experiencia y conocimientos en políticas de diversidad e inclusión, reclutamiento y recursos humanos en Panamá.
Fechas de recolección de información	16/10/2023 al 27/10/2023
Equipo de Equilibrium SDC	**Director:** Francisco Riera. **Coordinadora de campo:** Joyce Araujo. **Asistente de campo:** Alejandra Espínola.
Herramientas para el proceso de recolección de información	Guía de entrevistas semi estructurada, guía de grupos focales, listado de personas para entrevistas y listados de personas por grupos focales.
Metodología	Las entrevistas a profundidad para que la población objetivo comparta sus vivencias de manera detallada, brindando una comprensión más rica y matizada de sus perspectivas. Los grupos focales para generar intercambios dinámicos que revelaron no sólo las experiencias individuales, sino también las similitudes y diferencias colectivas.
Método de contacto	Se elaboró un listado de contactos de personas clasificadas -según su pertinencia- para las entrevistas y grupos focales. A partir de ello, se realizaron llamadas telefónicas y se enviaron mensajes vía WhatsApp, explicándoles previamente el objetivo de la investigación y solicitándoles su participación. Posteriormente se formalizó la invitación a través de un correo electrónico.
Alcance del proceso cualitativo	14 entrevistas a profundidad 3 grupos focales

Diccionario de siglas

AHMNP
Asociación Hombres y Mujeres Nuevos de Panamá

ATP
Autoridad de Turismo de Panamá

CEDAW
Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer

CIDH
Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CIEPS
Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales

CIMUF
Coalición Internacional de Mujeres y Familias

Corte IDH
Corte Interamericana de Derechos Humanos

CSS
Caja de Seguro Social

EPU
Exámen Periódico Universal

FMI
Fondo Monetario Internacional

INEC
Instituto Nacional de Estadística y Censo

IPDH
Fundación de Independientes Pro Derechos Humanos

ITS
Infecciones de Transmisión Sexual

MINSA
Ministerio de Salud de la República de Panamá

OACNUDH
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

OEA
Organización de Estados Americanos

OIT
Organización Internacional del Trabajo

ONU
Organización de las Naciones Unidas

RDS
Respondent Driven Sampling (Muestreo irigido por encuestados)

VPH
Virus del Papiloma Humano

Glosario de términos

LGBTIQ+	Este acrónimo representa un conjunto de identidades relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género. Cada letra corresponde a un grupo: L (Lesbianas), G (Gays), B (Bisexuales), T (Personas Transgénero), I (Intersexuales) y Q (Queer o Cuestionando). Este término se utiliza para abarcar la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género fuera de las normas heteronormativas.
Orientación de género	Se refiere al patrón de atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia personas del mismo género, de un género diferente o de más de un género. La orientación de género es un aspecto fundamental de la identidad y puede incluir categorías como heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad, entre otras.
Identidad de género	Es la experiencia interna y profunda de género que una persona tiene, la cual puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. La identidad de género puede ser masculina, femenina, una combinación de ambos, o ninguna de estas opciones. Es una parte central de la autoconcepción y puede influir en cómo una persona se percibe a sí misma y se relaciona con los demás.
Heteronormatividad	Se refiere a la suposición cultural y social de que la heterosexualidad es la norma o la preferencia sexual "típica" y esperada. Este concepto implica la idea de que las relaciones heterosexuales son la norma, relegando otras orientaciones sexuales e identidades de género a posiciones marginales o no reconocidas. La heteronormatividad puede dar lugar a discriminación y falta de reconocimiento de la diversidad sexual y de género.
Personas no binarias	Este término se utiliza para describir a aquellos individuos que no se identifican exclusivamente como masculinos o femeninos, rompiendo con el concepto binario tradicional de género. Estas personas abrazan una identidad de género autodesignada que se encuentra fuera de los límites establecidos por la sociedad, desafiando las nociones convencionales de lo que es considerado masculino o femenino.
Personas cisgénero	Este término se utiliza para describir a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo o género que les fue asignado al nacer. Es decir, una persona cisgénero se identifica con el género tradicionalmente asociado con su anatomía o características biológicas al nacer. La palabra 'cisgénero' se utiliza como antónimo de 'transgénero', que se refiere a personas cuya identidad de género difiere de su sexo asignado al nacer.

Resumen Ejecutivo

Con el objetivo de generar evidencia actualizada sobre aspectos generales y particulares en relación a la participación laboral y empresarial de personas LGBTIQ+ en Panamá, Equilibrium Social Development Consultancy realizó el presente estudio con metodología mixta entre datos cuantitativos y cualitativos, para identificar las potencialidades, necesidades, brechas y prioridades del colectivo LGBTIQ+.

Con el objetivo de lograr resultados significativos, se utilizó la metodología de Respondent Driven Sampling (RDS) o Muestreo impulsado por los encuestados para la obtención de datos cuantitativos, alcanzando una muestra de 825 encuestas. Por otro lado, para los datos cualitativos se realizaron 14 entrevistas, 3 grupos focales y un proceso de revisión de literatura y marco legal.

A pesar de que en el año 2002 se aprobó una ley que prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en espacios laborales, las personas LGBTIQ+ atraviesan situaciones de discriminación tanto en el sector público como privado. Del total de las personas ocupadas, se registran en mayor proporción las personas que trabajan independientemente (46,1%), seguidas del 42,7% que se encuentra en situación de dependencia laboral. La población LGBTIQ+ que emplea a otras personas es menor, con el 11,1% de la población ocupada.

Para los trabajadores independientes, se destaca una amplia diversidad en las actividades económicas en las que participan, aunque existen desafíos en la formalización debido a complicaciones en los trámites burocráticos, falta de conocimiento de los procesos y costos elevados.

Se destaca que Panamá cuenta con instrumentos legales, incluyendo la ratificación de tratados internacionales, que promueven la inclusión, la igualdad y la no discriminación a personas que pertenecen a minorías, sin embargo, a la fecha no existen normativas nacionales claras y precisas que aseguren la protección a los derechos humanos básicos de las personas LGBTIQ+.

Asimismo, es importante destacar que Panamá ha sido uno de los últimos países en la región en despenalizar la homosexualidad en el año 2008, lo que demuestra un retraso evidente en el reconocimiento y la promoción de los derechos de la comunidad LGBTIQ+.

El rechazo hacia este colectivo dentro del sistema educativo, contribuye a la falta de oportunidades laborales, afecta el desarrollo personal y la salud mental de las personas. Las principales razones de deserción escolar son el factor económico, el abandono familiar que no se respete la orientación sexual del estudiante. Se hace evidente la necesidad de una educación más inclusiva y la superación de prejuicios relacionados a la diversidad sexual y de género.

La falta de atención médica específica para las personas LGBTIQ+ es contínua. A pesar de la existencia de Clínicas Amigables[1], es imperiosa la necesidad de mejorar la calidad y accesibilidad de la atención médica focalizada para esta población. Según los datos recopilados en la encuesta implementada, solo el 70% realizó en el último año una consulta de salud.

Panamá es un país en desarrollo, sus políticas y actitudes están sujetas a la influencia de la sociedad civil, los movimientos de derechos humanos y otras fuerzas sociales, por lo tanto, se observa que hay diversidad en la actitud de la ciudadanía hacia la diversidad sexual y de género.

Para erradicar las desigualdades que afectan negativamente la calidad de vida de las personas LGBTIQ+ en Panamá, es necesario que tanto el Estado como la sociedad se comprometan en diseñar acciones inclusivas orientadas a la equidad y el respeto a los derechos humanos, implementándolas de manera integral y sostenida para generar un cambio positivo en el país y en la región.

[1] Son espacios libres de estigma y discriminación para las poblaciones clave que requieren de una atención integral. (MINSA, 2022)

Introducción

En Panamá, el colectivo LGBTIQ+ enfrenta desafíos legales y sociales en el ejercicio de sus derechos básicos y protección integral, debido a la discriminación y ausencia de normativas y políticas públicas que garanticen el acceso y protección a sus derechos humanos básicos. La discriminación estructural persiste en el país, siendo la orientación sexual e identidad de género una de las principales razones (Naciones Unidas, 2015).

Si bien Panamá ha sido pionero en la subregión de América Central y El Caribe en el reconocimiento del derecho al cambio de identidad en 2006 y la despenalización de la homosexualidad en 2008, actualmente no existe ninguna normativa que asegure protección contra la discriminación. La legislación panameña tiene muchos vacíos que dificultan el reconocimiento de la diversidad dentro de la población LGBTIQ+, tal como se puede corroborar en el Índice Equaldex, que indica la falta de regulación que proteja y reconozca aspectos específicos en relación a las personas trans y personas no binarias.

En el ámbito social, encuestas de percepción han mostrado que poco más de la mitad (57%) de las personas en el país está a favor que el colectivo LGBTIQ+ tenga los mismos derechos que el resto de la población; sin embargo, existe gran rechazo por el matrimonio igualitario (77%) o la adopción de niños y niñas por parte de parejas del mismo sexo (81%) (Contraloría General de la Nación, 2022).

Con el fallo de la Corte Suprema de Justicia en febrero de 2023 sobre la inconstitucionalidad del matrimonio igualitario, se evidencia la falta de protección a derechos de las personas LGBTIQ+ en el país. Esto se produce porque las reglas presentes son precisamente las que modelan los estereotipos que dan lugar a comportamientos discriminatorios (Machillot, 2017).

Dicha falta de protección, se agrava con la invisibilización que experimentan las personas LGBTIQ+ tanto en el ámbito público como privado. En estudios de medición en Panamá (censos de población, encuestas del mercado laboral, etc.) no se incluyen preguntas que permitan visibilizar con datos a este colectivo, lo cual es problemático porque implica que el país no dispone de datos que den cuenta de la existencia de brechas y sobre los desafíos multidimensionales que enfrentan estas personas.

El 10,1% de los participantes de la encuesta realizada, ha participado en actividades sexuales pagadas con motivos que incluyen ser la principal fuente de ingresos o una fuente adicional, así como la falta de acceso a un trabajo formal. Además el 9%, el 34,7% y el 37,5% se desempeñan en sus ocupaciones principales como empleadores, trabajadores dependientes y trabajadores independientes respectivamente.

En este contexto, este informe tiene como objetivo presentar los resultados del Proyecto de Investigación para el fortalecimiento y desarrollo del tejido empresarial y del mercado laboral de la población LGBTIQ+ en Panamá.

Metodología

La investigación para el fortalecimiento y desarrollo del tejido empresarial y del mercado laboral de la población LGBTIQ+ en Panamá se desarrolló mediante una metodología mixta, con la recolección de información primaria y secundaria.

En primer lugar, se realizó un proceso de **revisión sistemática de literatura,** en el cual se recopiló, analizó y sintetizó la información existente sobre el colectivo LGBTIQ+ a nivel regional y con principal énfasis en el contexto panameño. Esta revisión, fue importante para poder definir el alcance del estudio, incluyendo temas como mercado laboral, salud, derechos legales, discriminación, identidad de género, entre otros. Para acceder a estas informaciones se utilizaron bibliotecas virtuales, revistas especializadas y documentos gubernamentales para encontrar información relevante en materia de normativa nacional e internacional. Además, se consideraron fuentes no académicas como informes de ONGs, sitios web especializados, artículos de prensa, entre otros.

Con el objetivo de preservar la calidad y el estándar de las informaciones obtenidas, se ha prestado atención en la relevancia, fiabilidad y credibilidad de las fuentes, considerando la metodología utilizada para las investigaciones, el año de publicación y el reconocimiento de los autores.

En segundo lugar, para el proceso de **levantamiento cuantitativo,** se utilizó una metodología de muestreo conocida como Respondent Driven Sampling (RDS), la cual constituye una mejora de los diseños muestrales no probabilísticos. Esta metodología se basa en el análisis de redes y combina la validez estadística de los métodos de muestreo probabilístico estándar, con el propósito de abordar el desafío que representa la identificación de poblaciones ocultas[2], como ocurre en el caso del colectivo LGBTIQ+ en Panamá.

Entendiendo la necesidad de generar información estadística específica para promover políticas públicas de inclusión para las personas LGBTIQ+, la herramienta aplicada en el levantamiento cuantitativo incluyó variables utilizadas en las encuestas del Censo Nacional y de las Encuestas Multipropósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), particularmente para las categorías relacionadas a hogar, educación, actividad

[2] Poblaciones ocultas o de difícil acceso. Se trata de un procedimiento que permite realizar estimaciones de la representatividad de la muestra en aquellos grupos en que desconocemos el marco muestral.

laboral, salud y se consideraron también temas sobre acceso a tecnología, discriminación, asociatividad y otros temas relevantes.

El levantamiento de datos cuantitativos se realizó de forma telefónica durante los meses de septiembre y octubre de 2023; esta modalidad permitió llegar a un mayor número de participantes, superando las barreras geográficas y de acceso que a menudo enfrentan las personas del colectivo LGBTIQ+. Se implementaron protocolos de confidencialidad y seguridad para garantizar la protección de la privacidad de los participantes y promover la participación activa en el estudio.

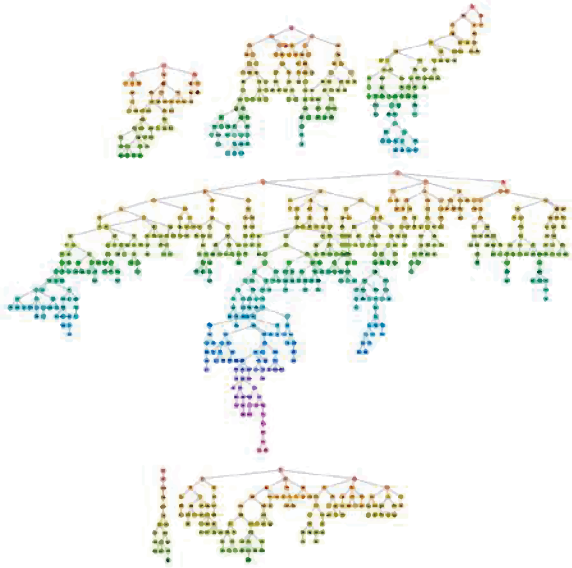
Para la construcción de la red del RDS, se seleccionaron personas clave que cuentan con amplia red de contactos y que forman parte del colectivo LGBTIQ+, a los cuales se les denominan semillas. Para este estudio en concreto se sembraron estratégicamente seis (6) semillas iniciales, representando individuos líderes del colectivo LGBTIQ+, asegurando representatividad de todas las diversidades de orientación e identidad, ubicados en diferentes provincias del país.

Gracias a varias cadenas de referencias, la red se amplió progresivamente, alcanzando la ola treinta y uno (31) de contactos, incorporando gradualmente a más participantes del colectivo LGBTIQ+. Las y los participantes fueron personas mayores de 18 años ubicadas en 10 provincias, incluyendo la capital del país.

Entonces, para empezar con el levantamiento de información cuantitativa se plantaron seis (6) semillas iniciales. Una vez que estas personas contestaron la encuesta se pidió que cada una referencie hasta tres (3) personas de su red de contactos de personas LGBTIQ+ residentes en Panamá mayores de 18 años. Luego de que las referencias contesten la encuesta, se solicita a estas tres (3) referencias más, haciendo crecer de esta forma la muestra total.

Para este estudio se consideró también promover la participación y el trabajo inclusivo de personas del colectivo LGBTIQ+, por ello, se trabajó con un equipo conformado en su totalidad por personas pertenecientes a la misma. Esto a la vez permitió generar confianza en el colectivo para responder a las

Figura 1: Plot Tree del levantamiento



Fuente: Elaboración propia

encuestas. Algunas restricciones al momento de la aplicación de la encuesta fueron que las personas fueran mayores de edad, que vivieran en el territorio panameño y que fueran personas que se consideran LGBTIQ+.

Antes de iniciar la recolección de información, se llevaron a cabo sesiones de trabajo con las organizaciones miembros del Grupo Impulsor del estudio, un grupo de coordinación e involucramiento entre las organizaciones y asociaciones del colectivo LGBTIQ+ en Panamá y el equipo técnico que desarrolló el estudio. El Grupo Impulsor permitió lograr una coordinación efectiva y generar confianza con las organizaciones, incentivando una mayor aceptación del proyecto por parte de las personas LGBTIQ+ y la identificación de semillas para las encuestas y personas clave que participaron en los grupos focales.

Se realizó una convocatoria dentro del colectivo LGBTIQ+, con el propósito de buscar personas con experiencia en proyectos similares y habilidades en herramientas informáticas.

Se brindaron capacitaciones presenciales a todas las personas involucradas en el proyecto, asegurándose de proporcionar el conocimiento necesario sobre la ética de la investigación y la estandarización de las entrevistas; con el fin de prepararlas para abordar temáticas sensibles respetando así la confianza de los participantes.

Para garantizar la calidad de los datos recolectados, se realizó una prueba piloto con el 5% de la muestra final; esta etapa permitió evaluar la eficacia de las preguntas y ajustar el cuestionario.

Para levantamiento oficial de los datos mediante la técnica RDS, se procedió a realizar las llamadas telefónicas con las dos (2) semillas iniciales, culminando el componente cuantitativo con seis (6) semillas. Diariamente, se llevó a cabo un proceso de auditoría mediante una segunda llamada telefónica a la totalidad de las personas encuestadas, la cual tuvo como finalidad verificar la veracidad y consistencia de las respuestas proporcionadas, antes de proceder al pago de incentivos por la participación en la encuesta.

Para el análisis de los datos, se desarrolló una matriz que facilitó la identificación de relaciones entre los resultados de la encuesta y la realidad subyacente. Se realizaron comparaciones con indicadores del INEC de la Contraloría General de la República y otras fuentes para enriquecer el contexto, además, se recurrió a información de fuente secundaria nacional e internacional para respaldar los hallazgos del presente estudio.

De la muestra de 825 personas LGBTIQ+ residentes en Panamá recolectada, se puede estimar una población de alrededor de 294.112 personas una vez que se incorporan los factores de expansión.

Los factores de expansión son construidos a partir de la información recopilada durante el proceso de reclutamiento de nuevos participantes. A medida que se expande la red de referencias, se recopilan datos sobre la relación entre los participantes y su capacidad para reclutar a otros individuos. Con esta información, se calculan los factores de expansión que ayudan a corregir los sesgos de muestreo inherentes al RDS, permitiendo así extrapolar los resultados de la muestra a la población objetivo de estudio.

Sesgos al momento de escoger las semillas o por el comportamiento preferencial de referencias (Gile, 2010). Los criterios de selección de la semilla fueron que sea un referente para su comunidad y que cuente con una amplia red de contactos.

En cuanto a la estimación de la población abordada, se debe considerar que el cálculo podría presentar una subestimación del total, ya que solo se ha abordado a personas LGBTIQ+ mayores de edad.

Sesgo por deseabilidad social, el cual se refiere a la tendencia a contestar un cuestionario mostrando una imagen demasiado favorable de uno mismo (Dominguez et al., 2012).

Las encuestas se hicieron a través de llamada telefónica, de manera que sólo se accedió a personas que cuentan con un teléfono y con cobertura de señal.

Debido a la falta de información y a los estigmas asociados a la población trans en Panamá, es probable que algunas personas de este grupo hayan preferido no reconocerse como tal.

Limitaciones en cuanto a territorios y pueblos indígenas.

Si bien la metodología RDS es conveniente para poblaciones ocultas, existen algunos sesgos que pueden ser generados y deben ser tomados en cuenta al momento de la lectura de este informe:

El **levantamiento cualitativo** de información se desarrolló mediante grupos focales y entrevistas con representantes de organizaciones de sociedad civil, activistas y líderes de opinión del colectivo LGBTIQ+, representantes del sector público y del sector privado, específicamente personas relacionadas a reclutamiento y recursos humanos.

Se llevó a cabo una recopilación cualitativa de datos mediante tres (3) grupos focales y catorce (14) entrevistas, cuyo objetivo fue profundizar y contextualizar la información obtenida en el levantamiento cuantitativo, facilitando la construcción conjunta de recomendaciones.

En estos espacios se contó con la participación de líderes/as y representantes de organizaciones de la sociedad civil, activistas del colectivo LGBTIQ+, estudiantes, servidores/as públicos, con un enfoque especial en personas involucradas en la temática y con conocimiento en procesos de reclutamiento y recursos humanos.

Para llevar a cabo los encuentros, se contactó a las personas a través de diversos medios, como llamadas telefónicas, mensajes de WhatsApp y correos electrónicos, explicándoles previamente el propósito de la investigación y solicitándoles su apoyo para participar en la misma.

Las entrevistas se realizaron de forma virtual, con una duración aproximada de una (1) hora, con participantes vinculados a las actividades de reclutamiento y recursos humanos tanto en el sector público como en el privado, activistas de la sociedad civil, docentes, profesionales del derecho y líderes de comarcas indígenas.

Los grupos focales se llevaron a cabo en la ciudad de Las Tablas, provincia de Los Santos, región de Azuero, invitando a participantes de las áreas de Las Tablas, La Villa y Chitré. La duración de los grupos focales fue aproximadamente hora y media.

Finalmente, para la triangulación de los datos, se procedió a analizar la información de manera independiente para cada variable del estudio. En este proceso se identificaron patrones, tendencias, diferencias y coincidencias en los datos y se realizó una comparación minuciosa entre los hallazgos y resultados, buscando posibles convergencias o divergencias en la información recopilada para entender la complejidad y las diferentes perspectivas de la realidad del colectivo LGBTIQ+ en Panamá.

El resultado de este proceso sistemático de obtención y análisis de información se presenta a lo largo del documento, el cual se encuentra estructurado en secciones que abordan diferentes aspectos relacionados con las personas LGBTIQ+ en Panamá.

A continuación se profundizará en el contexto específico del colectivo LGBTIQ+ en Panamá, presentando los resultados del proceso de levantamiento de información de este estudio.

Los derechos del colectivo LGBTIQ+ en Panamá

El colectivo LGBTIQ+ en Panamá ha sido históricamente objeto de desafíos, luchas y avances en el reconocimiento y ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. En el ámbito jurídico y normativo, la protección y garantía de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) ha sido un tema de interés y debate, reflejando la diversidad y complejidad de la realidad social panameña.

El marco legal nacional e internacional ha sido un factor determinante en la vida y la experiencia de las personas LGBTIQ+, influyendo en su inclusión, reconocimiento y acceso a derechos básicos. En el ámbito nacional, Panamá ha experimentado avances significativos en la protección de los derechos humanos y la igualdad, reflejados en la legislación y políticas que buscan promover la no discriminación y la inclusión. Sin embargo, persisten desafíos importantes que enfrentan las personas LGBTIQ+, como la discriminación, la falta de reconocimiento legal de identidades de género diversas, el acceso limitado a servicios de salud adecuados y la violencia basada en la orientación sexual o identidad de género.

Además, la adhesión de Panamá a tratados y convenciones internacionales de derechos humanos constituye un marco normativo adicional que influye en la interpretación y aplicación de los derechos del colectivo LGBTIQ+. Estos acuerdos internacionales han establecido estándares que buscan garantizar la igualdad y la protección de los derechos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

En este contexto, el presente apartado tiene como objetivo examinar minuciosamente el marco legal nacional e internacional vigente en Panamá en relación con el colectivo LGBTIQ+, identificando avances, retos pendientes y posibles áreas de mejora.

Legislación panameña en materia de no discriminación

La Constitución Política de Panamá (en adelante, Constitución Nacional), consagra en el artículo 19 que "No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas" (Asamblea Nacional, 2004).

Panamá ha firmado y ratificado instrumentos internacionales que establecen derechos y garantías para todas las personas sin discriminación, como la Carta de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Particularmente, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), que hace alusión explícita a la discriminación por orientación sexual, no ha sido ratificada por el país.

Sobre la ratificación de instrumentos internacionales y la obligatoriedad para los Estados, Illueca (Pax Panamenia, 2022) resalta que, aun cuando la Constitución Nacional establece que los convenios y tratados deben ser ratificados mediante ley de la República, no implica la invalidez del tratado o de los acuerdos firmados.

A pesar del principio de no discriminación establecido en la Constitución Nacional de Panamá y en los convenios y tratados internacionales, las actuales normativas sobre la no discriminación, promoción de inclusión y fomento de la igualdad en acceso a derechos, no incluyen explícitamente al colectivo LGBTIQ+.

Panamá tiene más de 15 instrumentos legales, incluyendo la ratificación de instrumentos internacionales, que de alguna manera promueven la inclusión, la igualdad y la no discriminación a personas que pertenecen a minorías y/o grupos vulnerables en su territorio nacional (Tabla 1). Sin embargo, a la fecha, no existe ninguna normativa que asegure esa protección a las personas del colectivo LGBTIQ+.

En 1981, Panamá se adhirió a la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y ratificó el Protocolo Facultativo en 2001. Ambas normativas fueron las primeras referencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en las que el país está jurídicamente obligado a adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres puedan disfrutar de manera plena sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Posterior a estas normativas, se creó en 2008 el Ministerio de la Mujer, que se encarga de coordinar programas y proyectos dirigidos a eliminar las causas estructurales de la desigualdad entre géneros (entiéndase como hombre y mujer). En 2014, se crea la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades adscrita al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de la cual se coordinan diversas acciones y políticas en materia de género y empleo asegurando el cumplimiento de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Es importante destacar que las normativas mencionadas carecen de disposiciones dirigidas específicamente al colectivo LGBTIQ+ en Panamá. Esto resalta una brecha significativa en la protección y garantía de derechos, evidenciando que, a pesar de los progresos en el ámbito de los derechos de las mujeres, las personas LGBTIQ+ continúan siendo excluidas de estas regulaciones.

En 2001, se aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, que buscaba "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad" de los derechos por todas las personas con una discapacidad, garantizando el respeto de su dignidad sin discriminación. A través de la ley 23 de junio de 2007, se creó la Secretaría Nacional de Discapacidad para dirigir y ejecutar la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familiares. La política de inclusión se fundamenta en los principios

de equiparación de oportunidades, respeto a los derechos humanos, no discriminación y participación ciudadana.

El 14 de febrero de 2018, se adoptó la Ley 7 - Que establece medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, esta normativa no protege de forma expresa al colectivo LGBTIQ+, a pesar de ser una población objeto de violencia verbal, psicológica, patrimonial, económica y física.

Sobre refugiados y migrantes, Panamá ha ratificado distintas convenciones, tratados y pactos internacionales para promover la protección, inclusión y no discriminación de este grupo de personas en su territorio. En 2018, el país participó en la firma de la Declaración de Nueva York sobre Refugiados y Migrantes que busca proteger los derechos humanos de todos los refugiados y migrantes, independientemente de su condición y de fomentar su participación plena, fructífera e igualitaria en la búsqueda de soluciones. De la Declaración de Nueva York, se formularon dos Pactos Mundiales, uno sobre Refugiados y otro sobre una Migración Segura; Panamá es parte de ambos.

En cuanto a los Pueblos Indígenas en Panamá, a nivel normativo tiene legislaciones más avanzadas en cuanto a la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas, incluyendo disposiciones que protegen los derechos con relación a la identidad, lengua, educación, autonomía y tierras. En particular se reconoce que la creación de comarcas y los avances en la legislación ofrecen un fundamento para la protección de los derechos de los pueblos indígenas en el país.

En 2016, mediante la Ley 64 de diciembre de 2016, se creó la Secretaría Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños, a través de la cual se dirigen y ejecutan las políticas de inclusión social a nivel nacional. A pesar de la creación de dicha institución, grupos afropanameños se han pronunciado sobre el racismo estructural y la discriminación racial que existe en la sociedad panameña, incluyendo “perfilamiento racial, abuso policial, maltrato, humillación, invisibilidad, exclusión y marginalidad social.” (SwissInfo, 2021).

Tabla 1: Principales normativa en materia de protección de derechos humanos y no discriminación (no exhaustiva)

Denominación de la normativa	Alcance	Fecha de promulgación y tipología de legislación
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Internacional	Firmada en 1948
Convención Americana de Derechos Humanos	Regional	Ley 15 de 28 de octubre de 1977
Pacto Internacional de los derechos Civiles y Políticos	Internacional	Ley 14 de 28 de octubre de 1976
Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales	Internacional	Ley 13 de 27 de octubre de 1976
Convención interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexa de intolerancia	Internacional	Firmada el 6 de mayo de 2014. Pendiente de ratificar.
Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia	Regional	Firmada el 6 de mayo de 2014. Pendiente de ratificar.
Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo	Internacional	Ley 4 del 22 de mayo de 1981, Ley 17 de 28 de marzo de 2001
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad	Regional	Ley 3 de 10 de enero de 2001
Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Internacional	Ley 25 de 10 de julio de 2007
Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso	Internacional	Ley 321 de 29 de agosto de 2022
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967	Internacional	Ley 5 de 26 de octubre de 1977, Decreto Ejecutivo 5 de 16 de enero de 2018
Declaración de Nueva York sobre Refugiados y Migrantes, Pacto Mundial sobre Refugiados, Pacto Mundial para una Migración Segura y Ordenada	Internacional (no vinculante)	2018 y 2019
Ley que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad	Nacional	Ley 23 de 28 de junio de 2007
Ley que crea Secretaría Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños	Nacional	Ley 64 de 6 diciembre de 2016
Ley que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones	Nacional	Ley 7 de 14 de febrero de 2018

Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa nacional e internacional ratificada por la República de Panamá

Normativas y políticas públicas de inclusión y población LGBTIQ+

Aunado a las convenciones internacionales y la Constitución Nacional que establecen el principio de igualdad, de equidad y de no discriminación, en Panamá existen marcos normativos que incluyen y/o protegen a las personas LGBTIQ+ de manera más explícita (Tabla 2).

Sin embargo, el ejercicio de dicha protección e inclusión es limitado, dado que en Panamá no existe ninguna normativa que sancione la discriminación a este grupo de personas o que promueva de manera oficial su inclusión y el ejercicio pleno de sus derechos. Tal como se presenta a continuación, la igualdad en materia legal es una tarea pendiente (Perez, 2017):

- Panamá ha sido uno de los últimos países en despenalizar la homosexualidad en el continente en el 2008.
- No existen leyes que castiguen las expresiones o identidad de género distintas al cisgenero.
- No existe ningún tipo de protección jurídica para las parejas del mismo sexo.
- Las parejas del mismo sexo no pueden adoptar de forma conjunta.
- Las personas trans no cuentan con ningún mecanismo para realizar cambio de nombre y género, ni existe un proyecto de ley en esta materia.
- No existen normas que prohíban la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Existe una iniciativa de ley propuesta.

Como mencionamos anteriormente, el Decreto Ejecutivo 332 del 31 de julio de 2008 fue uno de los primeros marcos normativos que comenzaron a brindar protección al colectivo LGBTIQ+. El Decreto Ejecutivo derogó el Artículo 12 del Decreto 149 de mayo de 1949, el cual penalizaba las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.

Por otro lado, para las personas trans existe la posibilidad del reconocimiento de la identidad de género en la documentación personal. Según el Artículo 120 de la Ley 31 promulgado en el año 2006, la Dirección Nacional del Registro Civil ordenará la corrección del sexo en las inscripciones de nacimientos, con base en la solicitud de la parte interesada y tiene como prerrequisito que la persona debe haberse realizado una cirugía de confirmación de género. Sin embargo, ha habido excepciones a este requisito. En el 2016, cuando el Tribunal Electoral de Panamá aprobó el cambio de nombre a una joven transexual panameña, que basada en el Artículo 117 la Ley 31 de 2006, pudo demostrar con tres pruebas de fuentes distintas que acreditan que hace más de cinco años es conocida por ese nombre.

El reconocimiento del nombre de la joven panameña en su cédula de identidad por parte del Tribunal Electoral de Panamá marca un hito en la lucha por los derechos de las personas trans en el país. A pesar de no haberse sometido a una operación de cambio de sexo, la decisión de la Dirección Nacional de Registro Civil de permitir el cambio de nombre refleja un progreso hacia la inclusión y el respeto a la diversidad de género en la sociedad panameña.

En Panamá, existe un marco normativo que explícitamente menciona la discriminación por orientación sexual. Se trata de la Ley 16 promulgada en abril del 2002, el cual regula el derecho de admisión en los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación. El Artículo 3 dice:

> "se entiende por discriminación cualquier acto que denote algún tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en ... el sexo o la orientación sexual... o que menoscabe el goce o ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como de los derechos previstos en Convenios Internacionales de Derechos Humanos..." (Ley 16, 2002, art. 3, pág. 3).

Se presenta una particularidad, y es que el Estado Panameño ha incluido la causal de género como motivo de persecución en Panamá, mediante el Decreto Ejecutivo 23/98, lo que representa un avance en la protección de los derechos humanos y la garantía de igualdad de género. Esta medida reconoce que la violencia sexual, la violencia doméstica y familiar, la mutilación genital femenina, los castigos por no obedecer los valores y costumbres morales, así como la discriminación contra personas LGBTI, constituyen formas de persecución basadas en género. Esto implica que las personas que enfrentan estas situaciones tienen el derecho de solicitar la condición de refugiado, brindando así una vía legal para protegerse y buscar seguridad en situaciones de vulnerabilidad debido a su género.

A pesar de que existen normativas como el Decreto Ejecutivo 332 del 31 de julio de 2008, la Ley 16 promulgada en abril de 2002 y el Decreto Ejecutivo 5 dictado en enero de 2018, el Estado Panameño aún no ha tomado medidas para asegurar de manera explícita la protección contra la discriminación y la violencia a las personas LGBTIQ+. Esto tampoco garantiza que puedan ejercer goce pleno de sus derechos sin vulneración, dejando en una situación de desprotección grave a la mayoría de los miembros del colectivo y en particular a la población trans.

Este abordaje de segregación por sexos no se repartió equitativamente entre toda la sociedad panameña, sino que recayó sobre los más vulnerables, incluyendo del colectivo LGBTIQ+ a las personas que no se identifican en términos binarios de sexo y a las personas trans.

También creó obstáculos para el acceso a recursos como servicios de salud, servicios bancarios y la compra de alimentos. La Policía Nacional era la institución encargada de asegurar que la norma se aplicara, lo que además de generar situaciones de discriminación graves a personas LGBTIQ+, creó tensiones, sobre todo por la mayor sensación de poder que recaía en algunos agentes.

Otra manera de evidenciar la desprotección de las personas LGBTIQ+ es la inacción del Estado Panameño frente a la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) relativa a "identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo" (OC-24/17).

Tabla 2: Normativas y políticas públicas relacionadas a la inclusión de la población LBTIQ+

Denominación de la normativa	Temas abordados
Artículo 3 de la Ley 16 de abril de 2002	Incluye la orientación sexual como una causal de discriminación. La ley regula el derecho de admisión en los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación.
Artículo 120 de la ley 31 de 2006 (Modificado por la Ley 17 de 22 de mayo de 2007)	Incluye la orientación sexual como una causal de discriminación. La ley regula el derecho de admisión en los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación.
Decreto Ejecutivo 332 del 31 de julio de 2008	Despenalización de la homosexualidad, derogando el artículo 12 del decreto 149 de mayo de 1949
Artículo 5, numeral 1 del Decreto Ejecutivo 5 de 16 de enero de 2018	El género es reconocido como una causal de persecución que amerita el reconocimiento de la Condición de Refugiado en Panamá, incluyendo la persecución por la orientación sexual e identidad de género.

Fuente: *Elaboración propia a partir de la normativa nacional de la República de Panamá*

El debate nacional sobre la OC-24/17 no se circunscribe únicamente a la aprobación o no del matrimonio igualitario en el país, sino que se cuestionó la obligatoriedad de cumplimiento de la opinión para Panamá. Sobre esto, la Corte IDH ha reconocido que sus opiniones consultivas tienen efectos jurídicos innegables, aunque no tienen el mismo efecto vinculante que se reconoce para las sentencias de los casos en la jurisdicción contenciosa de esa corte (Illueca, 2022).

La OC-24/17 aborda el deber de garantizar los derechos de las familias en su diversidad y en la identidad de género de las personas que habitan el país. Cabe resaltar que la opinión establece que:

> "un trato diferente entre las parejas heterosexuales y aquellas del mismo sexo en la forma en que puedan fundar una familia –sea por una unión marital de hecho o un matrimonio civil– no logra superar un test estricto de igualdad pues, a juicio del Tribunal, no existe una finalidad que sea convencionalmente aceptable para que esta distinción sea considerada necesaria o proporcional". (CIDH., 2017)

Es relevante señalar que la Corte IDH destaca que esta opinión subraya la necesidad de adaptar la legislación nacional para ampliar el derecho al matrimonio a parejas del mismo sexo. Además, los Estados que no reconozcan dicho matrimonio tienen la obligación de abstenerse de violar las normas que prohíben la discriminación mientras se llevan a cabo estas reformas. (CIDH.,2017; Illueca, 2022).

Sin embargo, en marzo 2023, la Corte Suprema de Justicia de Panamá emitió un dictamen en el que declaró que no es inconstitucional la prohibición del matrimonio entre personas del mismo sexo, incluida en el Código de Familia y en el Código de Derecho Internacional Privado de la República.

El pleno de la Corte, basándose en la opinión de la magistrada María Eugenia López Arias, determinó que las regulaciones que establecen que el matrimonio es obligatorio entre un hombre y una mujer y que prohíben la unión entre personas del mismo sexo, son objetivas y razonablemente justificadas para dar prioridad a las uniones que tienen el potencial de establecer familias y dar continuidad a la especie humana y, por lo tanto, a la sociedad.

El fallo fue lamentado por los activistas, juristas y por representantes de la comunidad internacional, quienes lo acusaron de desafiar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien en la opinión consultiva emitida instó a los países de la región a proteger los derechos humanos de la población sexualmente diversa, incluyendo la unión de personas del mismo sexo. Además, dicha sentencia va en contra de las recomendaciones realizadas a través del Examen Periódico Universal (EPU) en materia de protección de derechos del colectivo LGBTIQ+.

Actualmente Panamá se encuentra en un nuevo ciclo del EPU (Tercer ciclo, 2020-2025). Tanto en el informe de las partes interesadas sobre Panamá a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), como en el informe del Equipo de las Naciones Unidas en el país, se hace hincapié en que no existe una ley que prohiba la discriminación en todos los sentidos, incluyendo la orientación sexual, ni tampoco se ha aprobado una ley sobre identidad de género. Particularmente la Defensoría del Pueblo y las organizaciones de sociedad civil recalcan que el reglamento disciplinario de la Policía Nacional de 1997, aún establece que practicar la homosexualidad y el lesbianismo se consideran faltas gravísimas de conducta dentro de la fuerza pública.

Dentro de las **recomendaciones realizadas por el Examen Periódico Universal a Panamá,** relativas a la protección del colectivo LGBTIQ+, se resaltan las siguientes:

1. Aprobar, en consulta con las organizaciones de la sociedad civil, legislación y políticas amplias contra la discriminación y la violencia basadas en la orientación sexual o la identidad de género, que incluya mecanismos de sanción para los autores de esa discriminación;

2. Adoptar medidas legales de prevención de discriminación contra las personas LGBTIQ+;

3. Adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos y la seguridad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, en particular en el ámbito de las uniones civiles;

4. Aplicar plenamente la Ley núm. 7 de 2018, destinada a luchar contra todo tipo de discriminación, incluida la ejercida contra las mujeres, los niños y las niñas, y las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, incluyendo un proceso de supervisión para prevenir la discriminación;

5. Luchar contra el trato arbitrario, así como la violencia física y psicológica, contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales por miembros de las fuerzas de seguridad;

6. Garantizar la protección y la promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar su integración sin discriminación en la sociedad, incluido el mercado laboral y el acceso a la atención de la salud;

7. Aprobar y aplicar leyes que reconozcan a las parejas homosexuales y definan los derechos y las obligaciones de las personas que convivan en el marco de uniones homosexuales.

Un colectivo que necesita ser reconocido y visibilizado

Las personas necesitan del reconocimiento de otros para constituirse como sujetos. El reconocimiento social y emocional es esencial para el desarrollo humano y la formación de la identidad; según Honneth (1992), los individuos buscan ser reconocidos en tres dimensiones principales:

Reconocimiento social: Implica el respeto y la aceptación por parte de la sociedad en general. El individuo busca ser valorado por sus habilidades, logros y contribuciones al grupo social al que pertenece.

Reconocimiento interpersonal: Se refiere al reconocimiento y aprecio por parte de individuos específicos en las relaciones cara a cara. Este tipo de reconocimiento es esencial para la autoestima y el desarrollo emocional de las personas.

Reconocimiento político: Es la garantía de que las instituciones y estructuras sociales reconocen y garantizan la igualdad de derechos y oportunidades para todos los individuos, independientemente de su origen, orientación sexual, género, raza, etc.

La falta de reconocimiento en alguna de estas dimensiones puede generar tensiones y conflictos sociales, por ejemplo, la marginación, la exclusión social o la discriminación pueden surgir cuando ciertos grupos no son adecuadamente reconocidos en la sociedad.

Una forma frecuente de discriminación que experimentan las personas LGBTIQ+ en Panamá, es la invisibilización tanto en el ámbito público como privado, como por ejemplo, no incluir preguntas específicas para la identificación de esta población en estudios de medición, como los censos, las encuestas de propósitos múltiples y las encuestas del mercado laboral.

Como resultado de esta invisibilización, no existen datos oficiales y actualizados que den cuenta de la situación multidimensional del colectivo LGBTIQ+ en Panamá.

La exclusión, la expulsión y la negación de derechos fundamentales, como los derechos a la educación, la salud y el trabajo, son el resultado de la discriminación social e institucional por la que atraviesan las personas LGBTIQ+.

Para el presente estudio, se tiene en cuenta que la discriminación es:

> "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas" (CEDAW, 1979).

La discriminación que se ejerce contra las personas del colectivo LGBTIQ+ socava los principios de derechos humanos consagrados en diferentes instrumentos legales internacionales y representa la negación de los derechos inalienables e inviolables de cada persona.

El Informe sobre los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ en Panamá (2015), indica que la discriminación social e institucional hacia las personas de este colectivo, se refleja principalmente en los sistemas educativos y de salud, especialmente hacia las mujeres trans.

Al respecto, según la encuesta realizada en el marco del presente estudio, al menos una (1) de cada diez (10) personas LGBTIQ+ ha experimentado situaciones de acoso, discriminación o violencia por parte de diferentes iglesias o entidades religiosas.

En el país, no fue sino hasta el 2008, cuando por primera vez el Estado se pronuncia de manera favorable hacia las personas LGBTIQ+, con la entrada en vigencia del Decreto Ejecutivo 332 del 31 de julio de 2008, en el que se deroga el Artículo 12 del Decreto 149 promulgado en mayo de 1949, el cual penalizaba las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.

Sin embargo, la protección a este colectivo a través de la legislación nacional no se ha extendido a otras áreas del ejercicio de derechos civiles, económicos, sociales y culturales. No existe una normativa en Panamá para garantizar el acceso a servicios y derechos básicos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género

De acuerdo con el Informe sobre situación de las personas LGBTIQ+ en Panamá de 2021, presentado ante Naciones Unidas para el tercer ciclo del Examen Periodico Universal, calificó esta ausencia de normativas y políticas de protección como "una violencia por omisión y un incumplimiento de las garantías y derechos

Un ejemplo claro de la discriminación institucional, es la experiencia de la Asociación Hombres y Mujeres Nuevos de Panamá (AHMNP), quienes se vieron obligados a querellar al Estado Panameño por negarles su personería jurídica en tres ocasiones por razones de moral y valores de la sociedad. (Díaz, 2021)

civiles, económicos y sociales" por parte del Estado Panameño. (CIMUF, IPDH y WPP. 2021)

Según el Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales (CIEPS), los principales factores que contribuyen a la discriminación son la etnia, el lugar de residencia (que está relacionado con el origen étnico), el nivel de estudios, la situación económica, la orientación sexual y la identidad de género. En Panamá, una de las principales barreras para el disfrute y ejercicio de los derechos individuales y sociales sigue siendo la discriminación estructural; en este sentido, 9 de cada 10 personas en Panamá reconoce que existe discriminación en el país (CIEPS, 2019).

El Módulo de Percepción de la Encuesta de Propósitos Múltiples (2022) de la Contraloría General de la República incluyó preguntas de percepción sobre el colectivo LGBTIQ+, sus derechos y sobre el matrimonio igualitario. Poco más de la mitad de entrevistados (57%) manifestó estar a favor de que las personas LGBTIQ+ tengan los mismos derechos que la población general, sin embargo, el 77% se encontraba en contra del matrimonio igualitario y el 81% indicó estar en contra de la adopción de menores por parejas del mismo sexo.

Estos resultados presentan percepciones discriminatorias similares sobre el colectivo LGBTIQ+, a las evidenciadas en distintas investigaciones de menor escala realizadas en los últimos diez años. Por ejemplo, el primer estudio encontrado que mide el porcentaje de rechazo o aceptación de la población LGBTIQ+ en Panamá, muestra que a pesar de que el 77.3% de los entrevistados rechazaba la discriminación, el 65% rechazaba a los hombres gay como donantes de sangre y el 62% rechazaba que se permitieran cambios en la identidad de género de las personas. (AHMNP, 2014)

Un estudio de percepción realizado en la Universidad de Panamá, mostró que el 52% de los estudiantes estaba a favor del matrimonio igualitario (particularmente entre las parejas lesbianas y gays). Un hecho a resaltar es que 7 de cada 10 participantes pertenecía a alguna iglesia, ya sea católica, protestante, evangélico u otros. (Santos, Martinez y Delgado, 2022)

Por otro lado, en la Encuesta Nacional de Opinión Pública Panamá efectuada en mayo de 2023, se evidencia una mejora en la percepción pública hacia las personas LGBTIQ+ en el país, a pesar de que persiste la discriminación hacia dicho colectivo. De las personas encuestadas, 66.8% considera que las parejas del mismo sexo deben contar con protección legal en Panamá, un aumento del 12.8% frente a la encuesta nacional de noviembre de 2021 (54%).

El mismo informe indica que el 78% de las personas manifestaron estar a favor de que las parejas del mismo sexo puedan tener protecciones legales, a pesar del dictamen de la Corte Suprema de Justicia de Panamá[3]. En cuanto a la población trans, el 60% de las personas encuestadas, considera que estas personas deben usar el nombre inscrito en su documento de identidad. (CID Gallup, 2023)

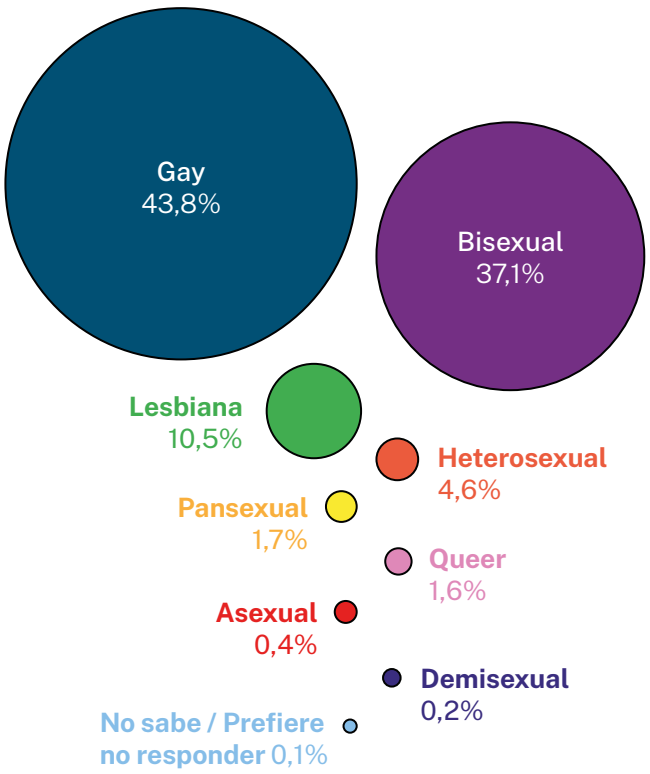
Sobre las personas trans, el Informe del equipo de Naciones Unidas para el Exámen Periódico Universal (EPU) de Panamá indica que las personas transexuales sufren de discriminación y exclusión en todas las esferas y, por una alta estereotipación, sus derechos humanos no pueden ser ejercidos de manera efectiva. Además, indican que las mujeres transexuales en centros penitenciarios sufren de violencia sexual debido a que, de manera rutinaria, son llevadas a prisiones para hombres y no se toman en cuenta las particularidades de la persona o del caso concreto en procesos judiciales.

En el 2023, la Defensoría del Pueblo conformó, junto a 12 organizaciones de la sociedad civil, el Observatorio Nacional de Derechos Humanos de la Población LGBTIQ+, cuyo objetivo principal es visibilizar las vulneraciones de derechos humanos de esta población, entre ellos los discursos y crímenes de odio que afectan la dignidad de las personas en el país.

[3] En marzo 2023, la Corte Suprema de Justicia de Panamá emitió un dictamen en el que declaró que no es inconstitucional la prohibición del matrimonio entre personas del mismo sexo, incluida en el Código de Familia y en el Código de Derecho Internacional Privado de la República.

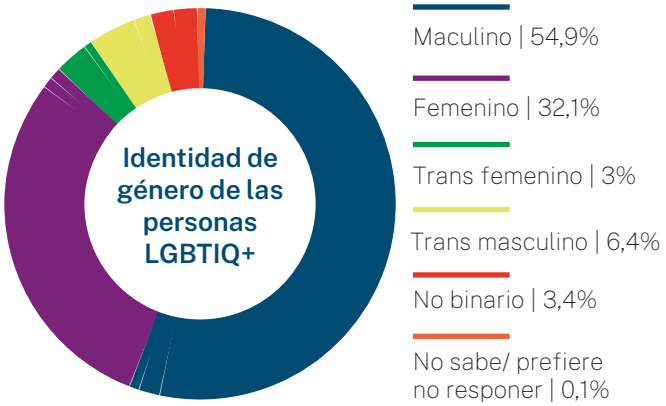
Caracterización de la población LGBTIQ+ participante de la encuesta

Figura 2: Orientación sexual de las personas LGBTIQ+



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

Figura 3: Identidad de género de las personas LGBTIQ+



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

La diversidad de la población LGBTIQ+ en Panamá se refleja en un amplio espectro de orientaciones sexuales, identidades de género y otros aspectos demográficos. Esta riqueza y complejidad reflejan la variedad de experiencias, identidades y realidades que coexisten dentro de este colectivo diverso y dinámico en el país.

Los resultados del presente estudio muestran que la mayoría de la población encuestada, se identifica como gay (43,8%), un 37,1% como bisexual, mientras que un 10,5% se identifica como lesbiana.

Es importante mencionar que en esta encuesta implementada el 100% de las personas heterosexuales se identifican como personas trans.

En cuanto a la identificación de género, el 54,9% se identifica como masculino, el 32,1% se identifica como femenino, además existe aproximadamente un 13% que se identifica con un género diferente al que se le designó al nacer, ya sea trans o no binario.

En términos de edad, la mayoría de la población LGBTIQ+ en Panamá que participó en el estudio tenía entre 18 y 30 años (64,5%), indicando una alta presencia de jóvenes en el colectivo. Es importante destacar que esta distribución no incluye a menores de 18 años debido a que la encuesta empleada era exclusiva a personas mayores de edad. Para Gasch-Gallén, et al. (2018) debido a las diferentes condiciones de vida, las personas LGBTIQ+ tienen una esperanza de vida 12 años menor que la población general.

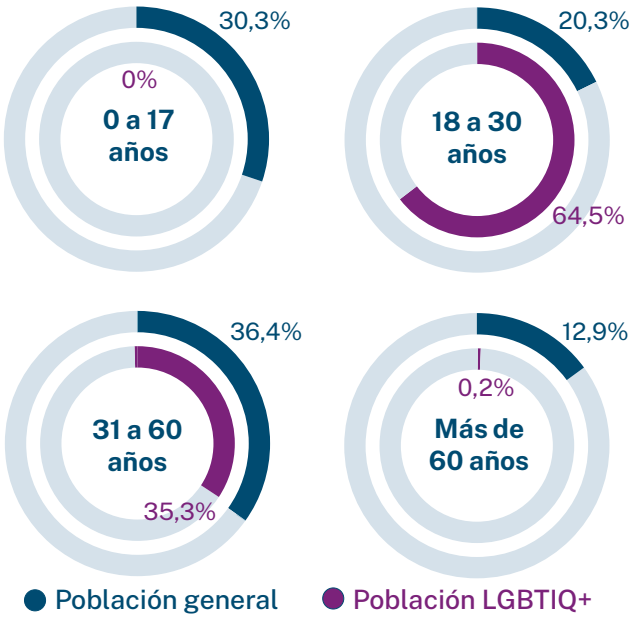
Al contrastar los rangos de edades de la población LGBTIQ+ con los de la población total (sacados del Censo realizado en el 2023), se observa que que un 20,3% de la población

es joven con 18 a 30 años (si se considera a los menores de edad este porcentaje aumenta a un 50,6%), un 36,4% cuenta entre 31 a 60 años, y un 12,3% de la población que cuenta con más de 60 años.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la Organizacuonn de los Estados Americanos (OAS) indica que en América Latina y el Caribe, el 80% de las personas trans asesinadas tenían 35 años o menos (CIDH, 2014). Según la Red Regional de Información sobre Violencias LGBT, en América Latina y el Caribe en el año 2022, aproximadamente 344 personas LGBTIQ+ han sido asesinadas, de las cuales 122 han sido mujeres trans y 5 hombres trans. (Sin Violencia, 2023)

Las violaciones sistémicas a la población LGBTIQ+, incluyendo la cultura machista, el sistema androcéntrico, la misoginia, la homofobia y la transfobia, son mencionadas como causas fundamentales de la discriminación en todas las esferas públicas. Este tema se ampliará en el apartado de Discriminación del presente documento, cuyo análisis se basa en los datos cualitativos y cuantitativos de fuentes primarias que se han obtenido.

Figura 4: Edad de las personas de la población LGBTIQ+ y de la población general



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

El análisis de la distribución poblacional del colectivo LGBTIQ+ en Panamá muestra variaciones significativas entre las diferentes provincias y comarcas. La provincia de Panamá se destaca con el porcentaje más alto, albergando el 56,03% de la población LGBTIQ+ encuestada. Le sigue Panamá Oeste con un 18,81%, sugiriendo una concentración más alta en las áreas urbanas y periurbanas.

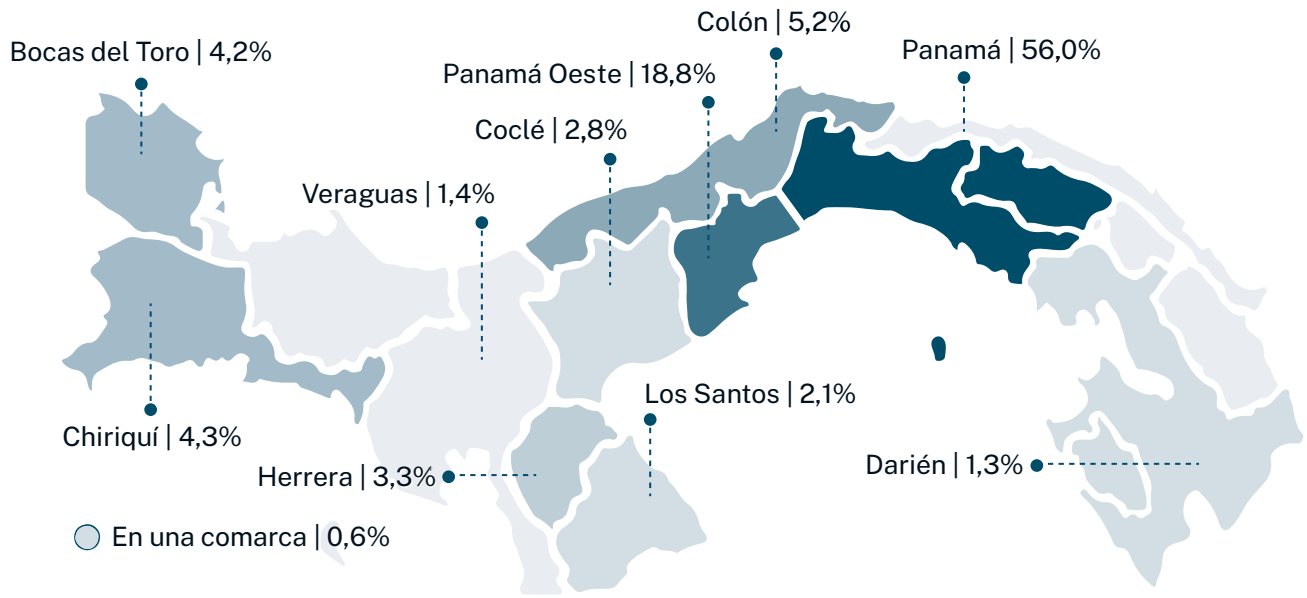
En contraste, provincias como Chiriquí y Bocas del Toro presentan cifras más moderadas, con un 4,28% y un 4,15% respectivamente. Por otro lado, provincias como Coclé, Colón, Herrera, y Los Santos muestran porcentajes que varían desde el 2,09% al 5,15%, indicando una presencia notable pero menos concentrada de las personas LGBTIQ+. Por último, la provincia de Darién y la provincia de Veraguas registran un 1,28% y un 1,4% respectivamente.

Al comparar la distribución poblacional a nivel nacional, la provincia de Panamá destaca también con el porcentaje más alto pero en menor medida con un 35,4%, seguido por la provincia de Panamá Oeste con un 16,1% y la de Chiriquí con el 11,6%. En contraste las provincias de Colón, Coclé y Veragua varían desde el 6,4% al 6,9%. Por último las provincias de Bocas del Toro, Herrera, Los Santos y Darién varían entre el 3,9% al 1,3%.

Las comarcas presentan cifras significativamente menores, con la Comarca Ngäbe Buglé reportando solo un 0,12% (mientras que a nivel nacional representa el 5,2%), la Comarca Kuna Yala un 0.31% (0,8% a nivel nacional), y la Comarca Emberá Wounaán un 0,21% (0,3% a nivel nacional). Esta tendencia indica una disminución en la presencia o visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ en estas regiones, posiblemente atribuible a limitaciones en la realización del estudio en áreas con escasa cobertura de telecomunicaciones o acceso a la electricidad, así como a la falta de interacción entre ciudades y comarcas debido a barreras idiomáticas y distancias geográficas.

El 96,6% de las personas encuestadas se encontraban habitando en zonas urbanas al momento de completar la encuesta, mientras que el 3,4% restante estaba ubicado en zonas rurales.

Figura 5: Provincia de residencia de las personas LGBTIQ+



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

En los anexos de este informe se describen los distritos categorizados como urbanos y rurales utilizados para el cálculo de estos porcentajes.

El 26,4% de la población LGBTIQ+ ha tenido que desplazarse a capitales provinciales o a la capital del país para acceder a servicios básicos. Este desplazamiento destaca la importancia de abordar la accesibilidad y la disponibilidad de servicios básicos para el colectivo LGBTIQ+, especialmente fuera de las zonas urbanas principales.

La diversidad de la población LGBTIQ+ en Panamá se enriquece aún más al considerar la procedencia geográfica de sus miembros. Del total de encuestados, el 91,2% nació en Panamá y el 8,8% indicó no haber nacido en Panamá. Dentro de esta población migrante, la nacionalidad más representada es la venezolana con un 47,9%, le siguen Colombia con el 21,9% y finalmente Nicaragua, el cual se encuentra representado por el 17,8%.

Al analizar la situación de la vivienda y hogar de la población LGBTIQ+ en Panamá, se destaca que un 5,7% se encontró en algún momento en situación de calle y que actualmente un 2,3% aún se encuentra en esa situación.

En cuanto a la conformación del hogar, en su mayoría las personas de la población LGBTIQ+ viven con sus familiares (42,3% con sus padres, 19,5% con sus hermanos/as, 4,3% con sus hijos/as, y un 25,4% con otros familiares), siendo solo un 12,8% las personas que viven solas.

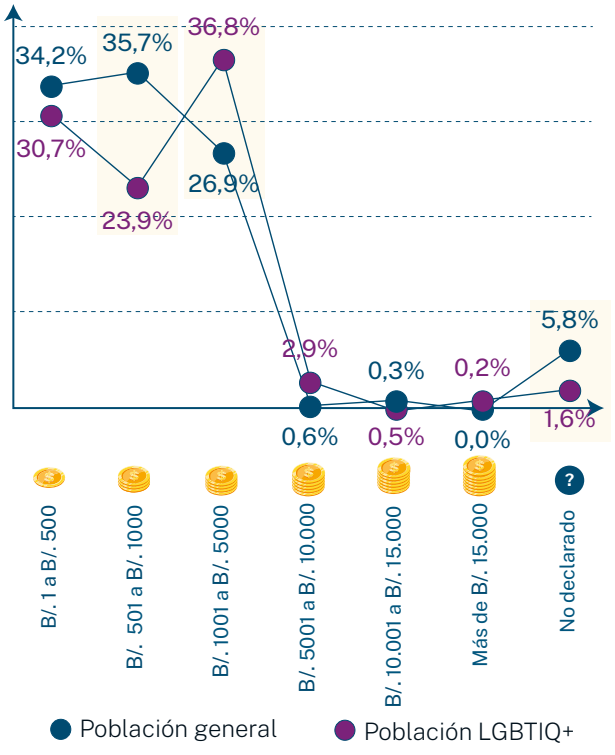
Esto se complementa con la cantidad de personas que viven en cada hogar, siendo el 43,7% hogares que cuentan con 2 a 3 miembros, seguidos por el 28,3% de 4 a 5 miembros, y por el 15,2% de hogares que cuentan con 6 o más personas viviendo dentro de la misma vivienda.

Al analizar los rangos de ingresos de los hogares de las personas LGBTIQ+ de Panamá se puede visualizar que el 30,7% de los hogares perciben menos de B/. 500, el 35,7% entre B/. 501 y B/. 1.000, y un 26,9% de los hogares entre B/. 1.001 y B/. 5.000.

Sin embargo al comparar con los ingresos de los hogares de la población general, se puede observar que el 34,2% de hogares perciben menos de B/. 500, el 23,9% de B/. 501 a B/. 1.000, y en mayor proporción el 36,8% percibe entre B/. 1.001 a B/. 5.000.

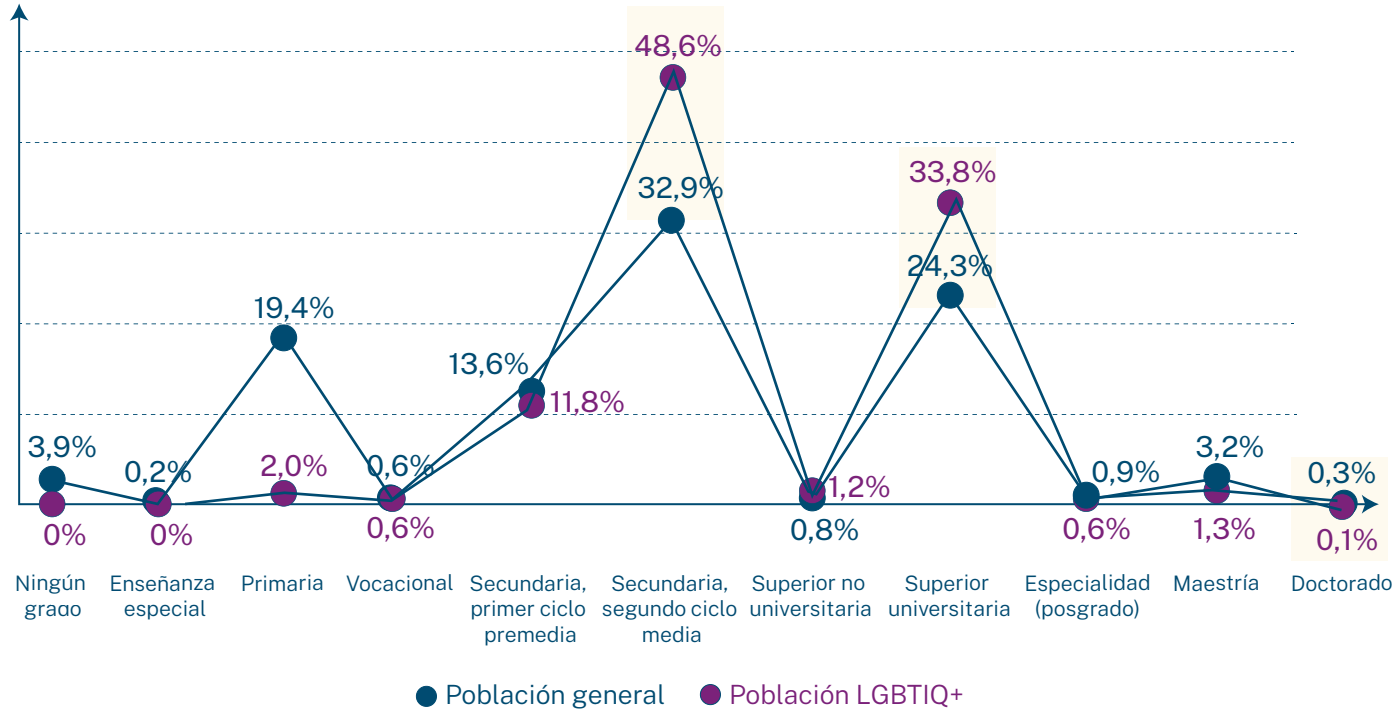
En Panamá, el sistema educativo se encuentra compuesto por dos subsistemas: el regular y el no regular; para el presente estudio, se ha tenido en cuenta a la educación regular. Es obligatorio cursar el primer nivel de educación, comprendido por el pre-escolar, la primaria y la premedia. El segundo nivel está conformado por la educación media y finalmente, el nivel terciario superior comprende la educación postmedia, terciario no universitario, universitario y postgrado.

Figura 6: Ingreso mensual del hogar de la población LGBTIQ+ y la población general



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

Figura 7: Último nivel educativo cursado por la población LGBTIQ+ y la población general



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada y el Censo 2023, INEC Panamá | n= 825 encuestas

En términos de educación, la totalidad de las personas LGBTIQ+ abordadas por la encuesta, ha cursado al menos un grado del sistema educativo formal panameño. Los datos indican un 60,48% de la población que ha alcanzado cursar grados de los niveles secundarios, seguido por el 35,02% de personas que han llegado a la educación superior, de los cuales un 2,07% ha alcanzado una educación de posgrado. En cuanto a las personas que no han podido culminar la educación obligatoria, éstas se encuentran representadas por el 2,44% de la población abordada.

Al comparar con el nivel educativo alcanzado de la población general de 18 o más años de edad se tiene un 3,9% que no logró culminar ningún grado, un 19,4% que cursó la primaria, un 13,6% que cursó el primer ciclo de la secundaria, un 32,9% que cursó el segundo ciclo de la secundaria y un 24,3% que alcanzó un nivel universitario (INEC, 2023).

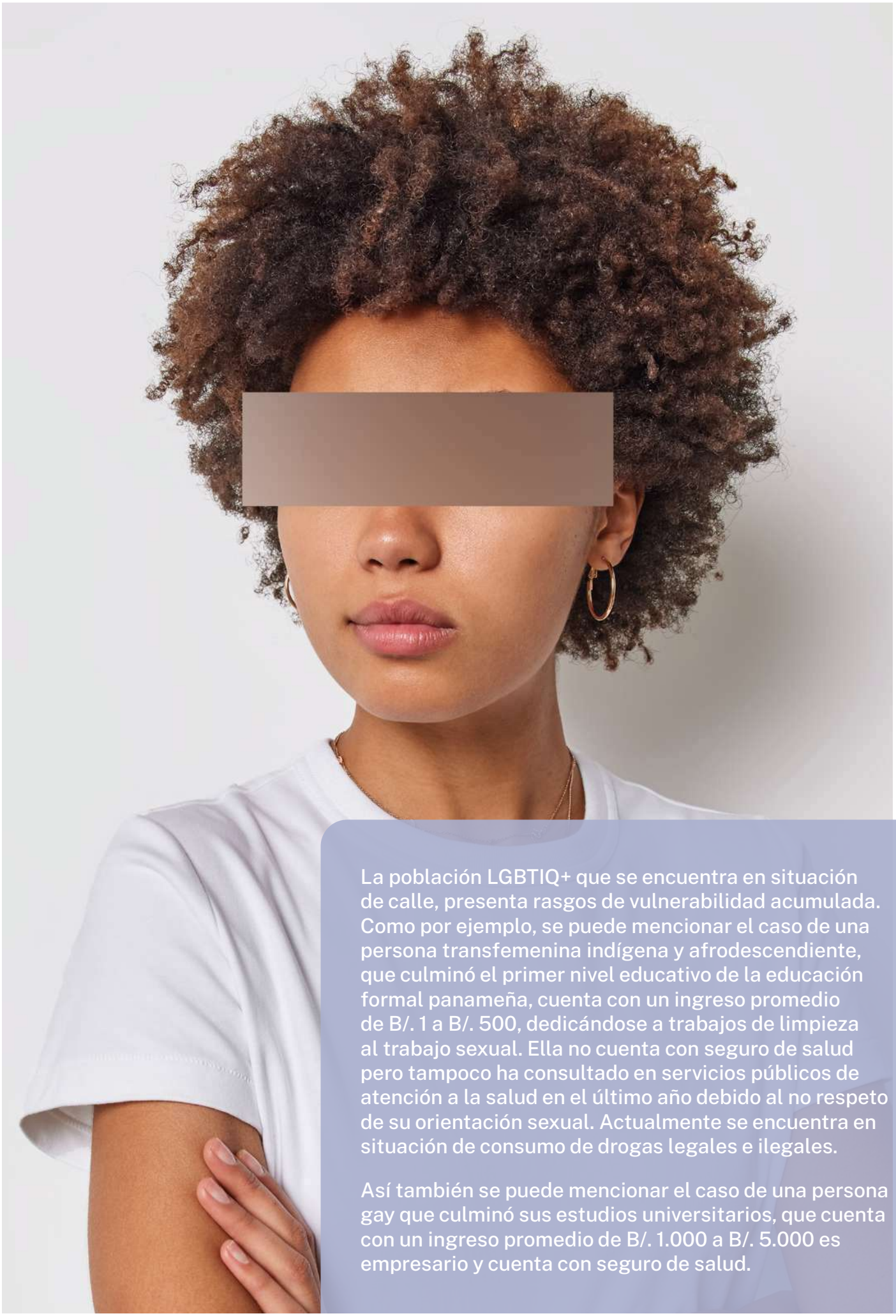
En el capítulo sobre educación, se revisará a detalle las características de la población LGBTIQ+ en esta materia, así como los desafíos que han enfrentado en su proceso de formación académica. Se ahondará sobre las experiencias que han atravesado en el sistema educativo y se realizará una reflexión sobre la situación actual de la educación en cuanto a la inclusión y retención de las personas del colectivo en el sistema educativo.

Según el Informe del Panorama Laboral 2022 para América Latina y el Caribe (OIT, 2023), la región de la cual Panamá es parte, enfrenta un mercado laboral altamente complejo y cargado de incertidumbre, a causa de una conjunción de múltiples crisis que impactan los mercados de trabajo y hacen necesaria la aplicación de políticas para promover empleo formal.

El mismo Informe indica que la tasa de desempleo se mantiene por encima de los niveles previos a la crisis; al respecto, el Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé que se va a mantener por encima del 10%. Así también indica que la recuperación laboral se ha visto fuertemente marcada por el aumento de ocupaciones informales.

La promoción de la inclusión laboral para la población LGBTIQ+ en Panamá enfrenta una serie de desafíos que se extienden desde la falta de políticas públicas hasta la influencia de elementos culturales y religiosos. Esto refleja la necesidad urgente de marcos normativos que protejan los derechos de este colectivo en el ámbito laboral.

Según los datos obtenidos por la presente investigación en cuanto a la situación laboral actual, el hecho de que el 69,1% haya trabajado al menos una hora la semana anterior, sugiere una alta participación en el mercado laboral. Del total de personas que se encontraban trabajando, un 28,8% expresó sentir la necesidad de esconder o no expresar su identidad de género de manera pública en el trabajo para evitar situaciones de discriminación y/o acoso. Esto destaca la persistencia de barreras en el entorno laboral.



La población LGBTIQ+ que se encuentra en situación de calle, presenta rasgos de vulnerabilidad acumulada. Como por ejemplo, se puede mencionar el caso de una persona transfemenina indígena y afrodescendiente, que culminó el primer nivel educativo de la educación formal panameña, cuenta con un ingreso promedio de B/. 1 a B/. 500, dedicándose a trabajos de limpieza al trabajo sexual. Ella no cuenta con seguro de salud pero tampoco ha consultado en servicios públicos de atención a la salud en el último año debido al no respeto de su orientación sexual. Actualmente se encuentra en situación de consumo de drogas legales e ilegales.

Así también se puede mencionar el caso de una persona gay que culminó sus estudios universitarios, que cuenta con un ingreso promedio de B/. 1.000 a B/. 5.000 es empresario y cuenta con seguro de salud.

Resumen de la caracterización

Se encuentra mayoritariamente compuesta por **personas gay** (43,8%), **bisexuales** (37,1%) y **lesbianas** (10,5%).

Más de la mitad se reconoce como **hombres** (54,9%), sin embargo, existe una alta proporción de mujeres (32,1%).

La mayoría se encuentra en un **rango de 18 a 30 años de edad** (64,5%).

Habitan principalmente los **territorios urbanos.**

Han llegado a cursar los niveles de la **educación secundaria** (48,6%).

La mayoría de las personas que se encuentran económicamente activas, se encuentran realizando actividades en los **rubros comerciales** (12,5%), **gastronómicos** (10,4%) **y servicios de limpieza y cuidado** (8,3%).

La mayoría de las personas LGBTIQ+ que viven en Panamá **viven con sus familiares en hogares de hasta 5 personas.**

La **población migrante** está representada especialmente por **personas venezolanas** (11,6%) del total.

Educación

La educación es clave en el desarrollo de las personas pues "*el motivo por el cual [las personas LGBTIQ+ no tienen oportunidades de trabajo, es porque son rechazados en el sistema de educación*" (Persona en grupo focal, 2023). Este rechazo se debe a que los discursos y prácticas escolares relacionadas con la sexualidad y el género, están determinadas por referentes heteronormados, generando un efecto desafiante sobre las experiencias de la disidencia sexual y de género (Ramírez-Rincón y López, 2022).

Las disciplinas principales entre las personas LGBTIQ+ que han cursado estudios superiores incluyen Docencia, Informática, Administración, Contabilidad y Logística. No obstante, resulta notable que únicamente el 27,8% de aquellos que han completado su formación en educación superior actualmente se desempeñan en sus respectivas profesiones.

De las personas que han formado parte de una institución educativa, el 23% ha sido víctima de algún tipo de violencia en el entorno educativo.

De acuerdo a la UNESCO (2016) los entornos escolares perpetúan discursos y acciones violentas basadas en prejuicios, creencias religiosas y tradiciones culturales que respaldan la heterosexualidad, la dicotomía de género hombre/mujer y la familia convencional como los únicos puntos de referencia válidos en relación con la sexualidad y el género.

Entre las experiencias de discriminación que se han podido registrar en el estudio, el 18,8% de las personas participantes ha experimentado violencia física o psicológica por parte de sus compañeros de escuela y un 2,2% violencia sexual por este mismo actor. En cuanto a la violencia perpetrada por profesores o personal administrativo el 8% ha recibido violencia física o psicológica por parte de estos actores.

La violencia estructural también se puede evidenciar en "*la presentación de mi tesis con contenido LGBTQ+ que fue rechazada, tuve que preparar un nota metodológica que no se le pidió al resto de mis compañeros para defender que el tema no era controversial y si correspondía a la carrera que estoy estudiando*" (Cristina, estudiante universitaria participante de la entrevista).

Figura 8: Violencia en el entorno escolar

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

> *"Las personas LGBTIQ+ necesitamos el diploma para hacer cambios estructurales y para eso el gobierno debe implementar políticas públicas, invertir en educación, en programas. Tenemos que actualizarnos, es una educación arcaica, no hay preocupación, hay falta de inclusión de las personas y no tienen la oportunidad de educarse" (Dan, participante de la entrevista).*

Además, al analizar las principales barreras que hicieron que las personas que desertaran su educación, se resalta principalmente el factor económico (71,8%), seguido del abandono familiar (12,6%) así como problemas familiares (4,4%). En menor proporción, se

encuentra el hecho de que no se respete la orientación sexual y la identidad de género de las personas LGBTIQ+, con un 2,5% y 1,7% respectivamente.

En conclusión, la creciente demanda de una educación más inclusiva en los colegios pone de manifiesto la evidente ausencia de temas relacionados con la población LGBTIQ+ en los programas académicos. La persistente percepción de que estos temas son tabú subraya la urgencia de un cambio cultural que fomente la apertura en las discusiones y promueva la comprensión de las diversas identidades y experiencias.

Es necesario que los entornos educativos no solo impartan conocimientos académicos, sino que también se conviertan en espacios que nutran la aceptación, el respeto y la inclusión. La promoción de una perspectiva educativa que abrace la diversidad no solo enriquecerá las vidas de los estudiantes, sino que también contribuirá a la construcción de una sociedad más equitativa en Panamá.

La demanda creciente de una educación más inclusiva resalta la necesidad de un cambio cultural, promoviendo entornos educativos que no solo transmitan conocimientos, sino que también promuevan la aceptación y el respeto, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más equitativa en Panamá.

Se evidencia una relación directa entre las barreras en el sistema educativo y las limitadas oportunidades para el colectivo LGBTIQ+. La resistencia a la inclusión en los discursos y prácticas escolares refleja un desafío persistente que afecta no solo el acceso a la educación, sino también a la integración laboral posterior. Las cifras de violencia y discriminación en el entorno educativo subrayan la necesidad urgente de abordar estas problemáticas de manera integral.

Las voces y experiencias de las personas participantes del estudio resaltan la importancia de una educación actualizada y la implementación de políticas públicas para fomentar cambios estructurales.

Figura 9: Motivos de deseción educativa

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 71 encuestas

Salud

El abordaje auténtico y genuino de las políticas de inclusión en el sistema de salud implica un profundo cambio de paradigmas y la desarticulación de estructuras arraigadas a prejuicios y estereotipos; para lograr este cambio, es crucial una transformación en la manera en que la sociedad y los profesionales de la salud perciben y tratan a las personas LGBTIQ+.

> Es necesario cuestionar y superar los estigmas existentes en torno a la diversidad sexual y de género, los prejuicios arraigados a menudo se reflejan en prácticas discriminatorias en el ámbito de la salud, lo que contribuye a la desigualdad en la atención médica.

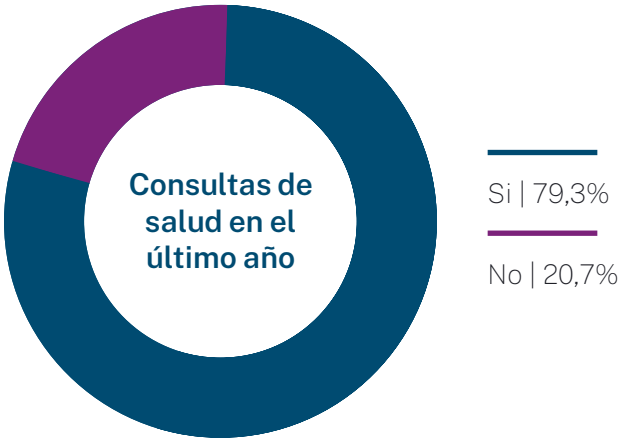
Un cambio auténtico implica desafiar estas actitudes, fomentando la empatía y la comprensión en todos los niveles de la sociedad. Además, es esencial replantear las estructuras y políticas institucionales que perpetúan la discriminación.

Esto implica revisar y modificar los protocolos médicos, capacitar al personal de salud en la atención inclusiva y establecer medidas concretas para garantizar que todos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, reciban un trato justo y equitativo en el sistema de salud.

La atención en salud a personas de la diversidad sexual (LGBT+), se ve afectada negativamente por la heteronormatividad que ha regido históricamente en nuestra sociedad (Estay, Valenzuela, y Cartes, 2020). Un componente clave de este enfoque auténtico es la exposición de forma más activa de los derechos de las personas LGBTIQ+; esto implica educar a la sociedad sobre la diversidad y las necesidades específicas de este colectivo, así como promover una mayor visibilidad de sus derechos en el ámbito de la salud.

La sensibilización y la educación son herramientas poderosas para desafiar la ignorancia y fomentar la aceptación. Las personas LGBTIQ+ requieren de algo adicional que no se les está proporcionando (Persona en grupo focal, 2023), en este sentido se habla de una atención específica la cual implica atenciones médicas adecuadas, integrales y respetuosas con la identidad y la orientación de las personas del colectivo, como por ejemplo, a la salud sexual y la hormonización para las personas trans.

Figura 10: Consultas de salud en el ultimo año



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

La atención médica adecuada y respetuosa es fundamental para la salud de las personas LGBTIQ+. Esto incluye el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva que aborden las necesidades específicas de esta población.

En el presente estudio, se resalta la importancia de las Clínicas Amigables que se crearon hace varios años, precisamente por el historial de problemas en atención que enfrentaba la población.

> A pesar del nuevo establecimiento de Clínicas Amigables, las quejas son constantes, porque se someten a preguntas hostiles, hay muchas barreras de discriminación, [estas clínicas] también tienen muchas limitantes, no hay especialistas, faltan endocrinólogos, etc. (Persona en grupo focal, 2023).

Según la encuesta realizada en el marco del presente estudio, el 79,3% de las personas encuestadas han recibido atención en salud en el último año, de las cuales el 49,3% han recurrido a un Centro de Salud público (MINSA), el 29,2% de ellas recibieron atención en hospitales privados y el 27% de ellas en la caja del seguro social[4].

De las personas que han accedido a atención médica, el 82,2% lo ha hecho para realizarse un control general de salud, mientras que el 15,7% ha recurrido a atención sanitaria para ser atendido por problemas puntuales de salud. El 72,8% de las personas encuestadas han mencionado que se han realizado estudios relacionados a Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) en un lapso de 6 meses y más de un año.

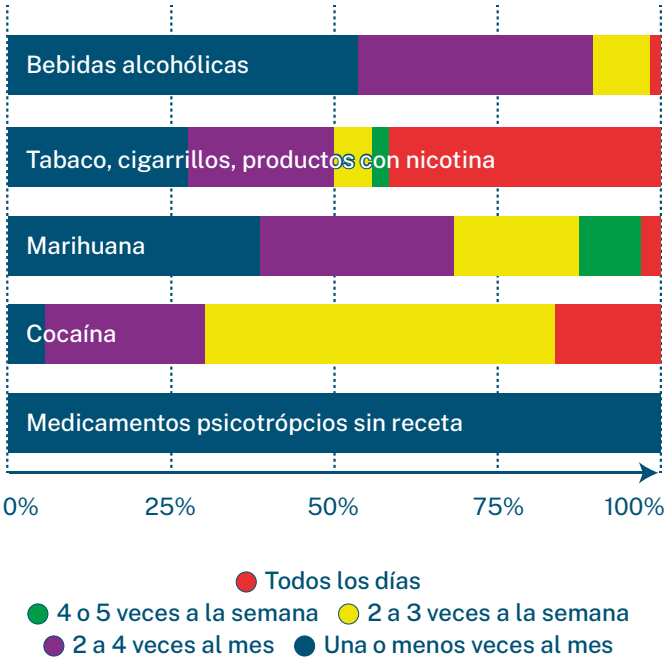
Las personas LGBTI+ enfrentan un mayor riesgo de trastornos mentales, como depresión y ansiedad, en comparación con individuos heterosexuales. Estudios recientes indican que las personas gays, lesbianas y bisexuales tienen 1,5 veces más probabilidades de experimentar depresión o trastornos de ansiedad que las personas heterosexuales (Barrientos et al., 2017).

La falta de apoyo familiar y comunitario conlleva a situaciones de rechazo, abuso y discriminación al revelar su orientación sexual o identidad de género. La exclusión del ámbito laboral complica su estabilidad económica y en algunos países, la discriminación y el riesgo de amenazas de muerte, hacen que busquen refugio en lugares donde se sientan más seguros y respetados.

En cuanto al consumo de sustancias, más de la mitad de los encuestados (53,8%) consume bebidas alcohólicas, seguido del 11,5% que consume tabaco o cigarrillos, del 4% que afirmó consumir marihuana, un 0,6% que consume cocaína, y un 0,04% que consumen medicamentos psicotrópicos sin receta. Un 42,9% de los encuestados afirmó no consumir ninguna de las sustancias y drogas mencionadas.

En la siguiente gráfica se puede observar que los productos que contienen nicotina y la cocaína son los consumidos con mayor periodicidad por el colectivo LGBTIQ+ en Panamá.

Figura 11: Sustancias y periodicidad de consumo.

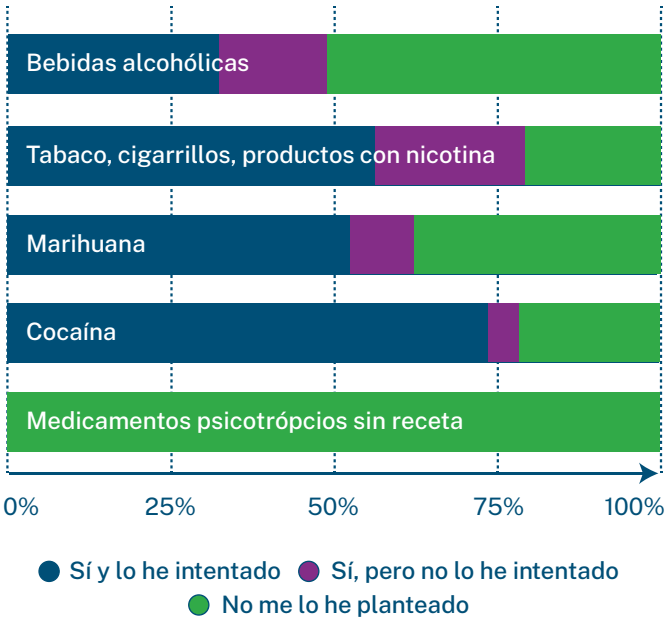


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

La tendencia general de las personas que se encuentran en situación de consumo de algunas de las sustancias mencionadas anteriormente, es que la mayoría se ha planteado dejar de consumirlas, principalmente la población en situación de consumo de cocaína.

[4] Es una institución pública de la República de Panamá que se encarga de la planificación, control y administración de las contingencias de la seguridad social del país, fue fundada el 21 de marzo de 11941 por medio de la Ley N° 23. Al momento de realizar la encuesta a la población abordada, se ha reconocido que sólo el 31% de la población se encuentra asegurada a la Caja del Seguro Social.

Figura 12: Predisposición a la suspensipon del consumo de sustancias.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

La seguridad alimentaria de la población LGBTIQ+ en Panamá está intrínsecamente ligada a la lucha contra la discriminación y la promoción de entornos inclusivos en todos los aspectos de la sociedad, incluidos el trabajo, la salud y la educación. La discriminación y los estigmas asociados con la orientación sexual y la identidad de género pueden tener impactos directos en la salud y el bienestar de las personas LGBTIQ+, incluido su acceso a alimentos adecuados y nutritivos.

La discriminación laboral y social que enfrenta la población LGBTIQ+ en Panamá limita sus oportunidades económicas, afectando su capacidad para acceder a alimentos adecuados. Las Políticas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral son esenciales para garantizar que las personas LGBTIQ+ tengan igualdad de oportunidades y no enfrenten discriminación que pueda afectar su seguridad alimentaria.

En este sentido, **el 14% de la población abordada por este estudio, ha manifestado que en el último mes le ha faltado alguna de las tres comidas básicas (desayuno, almuerzo y cena) por falta de dinero.** Asimismo, según un estudio realizado por Gallup Panamá, se revela que existe un 11% de la población panameña que con sus ingresos le alcanza para comer solo una comida al día.

La seguridad alimentaria puede estar relacionada con la salud mental y física, por lo que es crucial que los servicios de salud sean inclusivos y culturalmente competentes para abordar las necesidades nutricionales de la población LGBTIQ+.

Abordar la salud mental de las personas LGBTIQ+ implica la creación de un entorno que celebre la diversidad, combata la discriminación y garantice el acceso a servicios de salud mental inclusivos. La conciencia, la educación y la promoción de la igualdad son componentes esenciales para mejorar la salud mental de esta población.

Acceso a la justicia

Las percepciones reflejan un trato positivo hacia la población LGBTIQ+ en entornos sociales y personales. Sin embargo, este aparente respeto contrasta con una realidad legal que, según los participantes de los grupos focales realizados "En Panamá no se reconoce la orientación sexual y por ende, no hay oportunidades a las personas de la población LGBTIQ+, para surgir" (Persona en grupo focal, 2023). La falta de reconocimiento legal se presenta como una violación a los derechos humanos, y se ilustra con la:

> "la discriminación en el sector judicial que es muy fuerte, ya que el Estado no los reconoce como sujetos de derecho, discriminan a las lesbianas, hombres que tienen sexo con hombres, y no les quieren tomar las denuncias por casos donde inclusive, los han intentado matar" (Persona en grupo focal, 2023)

Las demoras en el sistema judicial y las limitaciones legales afectan negativamente a la población LGBTIQ+, evidenciadas en prácticas re victimizantes en la búsqueda de asistencia legal.

La falta de sensibilización de algunos funcionarios del sistema de justicia agrava la situación, particularmente para aquellos que carecen de recursos para una defensa adecuada:

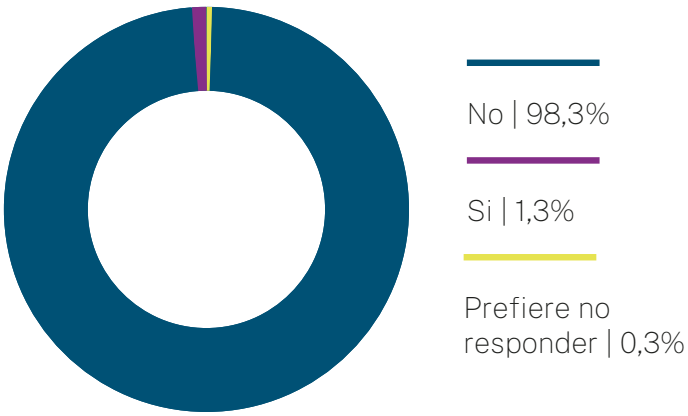
> "A veces se teme a lo que vaya a suceder en el momento de poner la denuncia la persona se abstiene de ir porque muchas veces se es escuchados y en parte los servidores judiciales, actúan negligentemente a ese mismo temor a no ser entendido y escuchado" (Persona en grupo focal, 2023)

En cuanto a la situación de seguridad, según los datos sobre denuncias por discriminación o violencia por orientación sexual e identidad de género ante la Policía, sólo el 1,3% ha presentado denuncias.

Esto podría estar relacionado con una percepción de desconfianza en el sistema de aplicación de la ley o temor a la toma de represalias, ya que algunas personas participantes del estudio manifestaron que la propia policía y las autoridades no dan respuesta no brindan respuestas a sus denuncias.

Este porcentaje asciende a un 2,9% cuando las denuncias presentadas por discriminación o violencia por orientación sexual e identidad, vienen por parte de la Fiscalía o juzgado de paz.

Figura 13: ¿Ha presentado alguna denuncia sobre hechos de discriminación o violencia por su orientación sexual e identidad de género?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

Los incidentes denunciados abarcan un amplio espectro de hechos, tales como detención arbitraria, extorsión, amenazas, maltrato, humillación, tortura, abuso sexual y violencia física. La diversidad de estos eventos señala la gravedad de los problemas de seguridad que afectan a la población LGBTIQ+ en Panamá.

Estos hechos ponen en manifiesto la magnitud de los desafíos que enfrenta esta población en su día a día.

La categorización significativa de respuestas bajo la denominación "otros" resalta la complejidad y la diversidad de las experiencias traumáticas que experimenta este colectivo, subrayando la necesidad de abordajes específicos y multidimensionales para comprender y mitigar eficazmente los riesgos y las amenazas que enfrentan.

Figura 14: Las razones por las que se han realizado las denuncias. (Respuestas de las personas que han presentado denuncias)

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 22 encuestas

En la actualidad *"no existen protocolos de denuncia, ni guías de atención a la población LGBTIQ+ como población vulnerable"*. Esta dificultad en el acceso a la justicia se da entre otras razones por "el desconocimiento a las leyes, a los derechos que tenemos como individuos panameños, derechos que son infringidos inclusive, de los que imparten justicia" (Persona en grupo focal, 2023).

En este escenario, es fundamental trabajar en la sensibilización y capacitación de los profesionales del sistema de justicia, así como en la promoción de la igualdad y la diversidad en la sociedad en general. También se deben implementar medidas para garantizar que las leyes existentes que protegen a la población LGBTIQ+ se apliquen de manera efectiva y que existan recursos y mecanismos de denuncia accesibles y seguros. Además, es crucial fomentar la educación legal para que las personas LGBTIQ+ estén informadas sobre sus derechos y se sientan empoderadas para hacer valer sus reclamaciones en caso de violación de los mismos.

Interseccionalidades específicas

La interseccionalidad es un concepto fundamental que **reconoce la complejidad de las identidades individuales al considerar diversas dimensiones,** como la raza, el género, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la discapacidad, la religión, la nacionalidad, entre otras (Collins, 2019). Estas dimensiones no operan de manera independiente, sino que **se entrelazan y se influyen mutuamente,** dando lugar a experiencias únicas para cada individuo.

Cuando aplicamos el enfoque de interseccionalidad al estudio del colectivo LGBTIQ+ en Panamá, podemos obtener una comprensión más integral de las experiencias. Más allá de su orientación sexual o identidad de género, **estas experiencias se ven moldeadas por una variedad de factores,** como la migración o la pertenencia a pueblos indígenas o afrodescendientes.

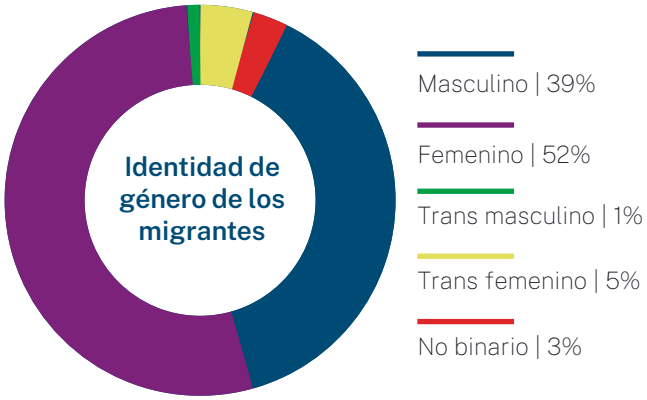
Este enfoque proporciona una **visión más completa de las realidades vividas por las personas LGBTIQ+,** trascendiendo las categorías convencionales y haciendo énfasis en sus diversidades. En las secciones que siguen, se profundizará en los contextos y desafíos particulares de los subgrupos LGBTIQ+, incluyendo migrantes, afrodescendientes e indígenas. Se explorará cómo estas identidades entrelazadas dan forma a sus experiencias únicas y agravan o disminuyen sus niveles de vulnerabilidad en sus diferentes realidades y contextos.

Personas LGBTIQ+ migrantes

En el ámbito de los estudios migratorios, la sexualidad ha sido históricamente pasada por alto, especialmente en contextos donde las preocupaciones de control y seguridad prevalecen en el análisis de los problemas migratorios. También se destaca la necesidad de cuestionar la ecuación lineal simplista entre sexo, género y orientación sexual, subrayando la complejidad de la identidad sexual (Masullo, 2016).

El presente estudio ha buscado identificar y caracterizar estas interseccionalidades para obtener información más acotada y precisa sobre las desigualdades y violencias a las que están expuestos los migrantes miembros del colectivo LGBTIQ+. Es a partir de este análisis que se pueden comprender las situaciones de mayor vulnerabilidad en las que se encuentra esta población, para así construir recomendaciones más acotadas a sus realidades, necesidades y contextos específicos.

Figura 15: Identidad de género de los migrantes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 73 encuestas

Cepeda (2020) resalta la vulnerabilidad específica de los migrantes LGBTIQ+ latinoamericanos y caribeños, especialmente aquellos de color, que enfrentan una alta propensión a la detención. En el análisis demográfico de los migrantes, 6 de cada 10 se identifican como mujeres o personas

transgénero femeninas. Según Otálora (2020), en su estudio sobre la migración femenina, para algunas, la migración implica la posibilidad de tener una vida independiente, mientras que en otros casos puede significar una mayor opresión y dependencia. También se observa que uno de cada 10 migrantes es una persona trans, este porcentaje debe atenderse pues, existe un legado de silenciamiento y violencia hacia personas migrantes trans (Cepeda, 2020).

Respecto a la edad de los migrantes LGBTIQ+ en Panamá, evaluados en este estudio, el promedio de edad es de 31 años y la mediana es de 30 años, lo que indica que en su mayoría, los migrantes son jóvenes y adultos jóvenes. Existe una marcada diferencia en el patrón de migración de los grupos etarios con respecto a las personas trans versus las personas de LGB; donde 9 de cada 10 personas trans migrantes son jóvenes, contra 4 de cada 10 personas con orientaciones sexuales diversas que tienen el mismo rango de edad. Esta marcada diferencia podría deberse, según Mercado (2023), a que se ha observado en los últimos años que el desplazamiento de personas LGBTIQ+ se da por razones de violencia de género, en particular hacia personas transexuales.

Tabla 3: Rango de edades de los migrantes según clasificación LGB+ y T+

Rango etario	LGB+	T+	Total
18 a 30 años	35,5%	96,5%	38,9%
31 a 60 años	64,5%	3,5%	61,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 73 encuestas

En lo que respecta a las ocupaciones laborales, haciendo enfoque en la actividad principal ejercida, la encuesta realizada evidenció que un 18,18% de la población LGBTIQ+ migrante se dedica a las ventas comerciales, seguido de un 9,09% que ejerce como administrador de empresas.

En el caso de la población LGBTIQ+ panameña, se observa que el 10,14% se desarrolla en el rubro de las ventas comerciales, seguido de un 6,76% que indicó dedicarse a la gastronomía como su actividad principal. Asimismo, un 4,73% manifestó dedicarse a la enseñanza en los niveles de primaria y secundario.

Ahora bien, para Ferrer (2005) la intersección entre la sexualidad y la migración revela un panorama complejo y multifacético que merece una mayor atención en los estudios migratorios. Las evidencias destacan la diversidad en la orientación sexual y la identidad de género entre los migrantes, subrayando la importancia de abordar estas dimensiones de manera integral.

La vulnerabilidad específica de los migrantes LGBTIQ+ de origen latinoamericano y caribeño, destaca la necesidad de políticas y prácticas más inclusivas y respetuosas de los derechos humanos. La CIDH ha confirmado cómo la vulnerabilidad estructural de las personas migrantes en América Latina y el Caribe se debe obseervar desde una perpectiva interseccional, dado que se agrava por otros factores como la discriminación basada en la raza,origen nacional o social, lengua, nacimiento, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, posición económica, religión u otra condición social.

Dentro de este grupo, las personas LGBTIQ+ son extremadamente vulnerables a la violencia y discriminación. En muchos casos, la discriminación y la violencia que enfrentan las personas LGBT por su orientación sexual e identidad de género es lo que les obliga a migrar, lo que a su vez puede conducir a diversas formas de discriminación contra estas personas en países de tránsito y destino.

Al consultarle a la población LGBTIQ+ encuestada sobre cuál consideran que es la principal necesidad de atención que tienen, se evidenció que el empleo digno libre de discriminación representó una mayoría con un 63,4%, seguido de la necesidad de establecer una políticas públicas de antidiscriminación por razones de identidad, expresión de género y orientación sexual con un 54,8%. En tercer lugar destacó la justicia para los crímenes de odio con un 49,1%.

De estos porcentajes, **las personas que se auto identificaron como población LGBTIQ+ migrantes en su mayoría (76,2%) mencionaron al empleo digno libre de discrminación como la principal necesidad de atención.** Seguido de políticas públicas de antidiscriminación por razones de identidad, expresión de género y orientación sexual (63,6%). De igual forma, la necesidad de que se haga justicia ante los crímenes de odio también resaltó con un 57,1%.

Las personas trans y de género diverso que se encuentran dentro de las categorías de refugiados, solicitantes de asilo, migrantes, desplazados internos y apátridas son identificadas como una población especialmente vulnerable a abusos físicos y psicológicos, que incluyen golpizas, violaciones, torturas y asesinatos. Este riesgo se agrava debido a que su expresión de género a menudo desafía las normas sociales establecidas en los países o regiones de origen, tránsito y destino (ONU, 2022).

La manifestación de abusos contra personas LGBTIQ+ desplazadas se materializa en diversas formas, tales como violencia de género, exclusión de servicios esenciales como refugio y vivienda seguros, limitado acceso a alimentos, carencia de atención médica y servicios psicosociales, así como la privación de acceso a servicios financieros. Asimismo, se observa una marginación de la economía formal al verse bloqueado su ingreso al mercado laboral, aumentando su vulnerabilidad a la explotación sexual y otras formas de abuso laboral.

Estas condiciones mencionadas subrayan la necesidad crítica de intervenciones y políticas que aborden integralmente los desafíos específicos que enfrenta esta población, reconociendo y combatiendo las diversas capas de vulnerabilidad que atraviesan en su búsqueda de seguridad y bienestar.

Personas afrodescendientes LGBTIQ+

En varios países de Latinoamérica, los afrodescendientes constituyen alrededor de la mitad de las personas que viven en pobreza extrema, también tienen menos años de educación y son víctimas del crimen y la violencia con mayor frecuencia (Freire, 2018). El colectivo LGBTIQ+ Afrodescendiente en Panamá enfrenta una discriminación agregada que se manifiesta tanto por su orientación sexual o identidad de género como por su pertenencia étnica. Este fenómeno de interseccionalidad resulta en una mayor exposición a la violencia, la exclusión y la pobreza (CIDH, 2022).

Para Watson (2015) la identidad negra en Panamá es compleja, el autor afirma que la identidad negra en Panamá es un concepto complejo por la coexistencia de dos grupos de negros en el país, los afrocoloniales y los afroantillanos. La complejidad surge de las diferencias en sus orígenes, experiencias y enfoques de identificación. A su vez, esta complejidad es un reflejo de la experiencia vivencial diaspórica africana, contando con diferentes denominaciones que consideran el origen y las diferentes culturas.

Al hacer la comparación entre los censos del 2010 y del 2023 se puede apreciar un gran aumento entre la proporción de personas que se identifican como parte de algún grupo afrodescendiente. En el 2010, el 9% de la población se identificaba como afrodescendiente, mientras que en el 2023 este porcentaje aumenta a un 32% de la población (INEC, 2010 & 2023)

Los datos recolectados en la encuesta realizada revelan patrones significativos en la identificación del colectivo LGBTIQ+ afrodescendiente en Panamá. Un 44,8% de la población LGBTIQ+ se identifica como parte de alguna identidad negra, siendo 5 de cada 10 de ellos identificados como personas gays y 3 de cada 10 como bisexuales. En términos educativos, es destacable que el

Tabla 4: Último nivel educativo alcanzado por las personas afrodescendientes LGBTIQ+

Categoría	Afropanameño(a)	Afrodescendiente(a)	Moreno(a)	Afrocolonial	Afroantillano(a)	Otro grupo afroascendiente
Secundaria, primer ciclo	18,9%	11,9%	12,7%	33,5%	0,0%	0,3%
Secundaria, segundo ciclo	40,5%	53,0%	52,8%	57,3%	63,5%	70,3%
Superior no universitaria	0,5%	2,1%	3,4%	6,1%	0,0%	0,0%
Superior universitaria	38,8%	31,5%	29,9%	1,5%	36,5%	29,4%
Otros niveles educativos	1,2%	1,5%	1,3%	1,6%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. n= 131.899 (405 encuestas)

50%, ha alcanzado la educación secundaria como máximo nivel de estudios, mientras que el mayor nivel educativo alcanzado por la población afrodescendiente general es el de primaria con un 26,4%.

El colectivo Afrocolonial sobresale al presentar la mayor proporción de individuos cuyo nivel educativo se limita a la educación primaria o inferior, con un 33,5% de su población que solo ha completado los estudios primarios y un 57% que ha concluido la educación secundaria. Por otro lado, el colectivo afropanameño cuenta con la mayor cantidad de personas que han alcanzado niveles educativos superiores, con un 38,8% de su población que ha obtenido educación superior universitaria.

Al analizar los rangos de ingresos por nivel educativo, se tiene que del total de personas que alcanzaron el primer ciclo de la secundaria, el 54% tiene ingresos entre B/. 1 a B/. 500 y el 39,1% de B/. 501 a B/. 1.000, y un 6,8% de B/. 1.001 a B/. 5.000. Para las personas que completaron la secundaria, se nota un aumento en ingresos, ya que se reduce a 29,8% el rango de personas que percibe entre B/. 1 a B/. 500, y las personas que reciben de B/. 501 a B/. 1.000 con un 37,7% y aumentan las que reciben de B/. 1.000 a B/. 5.000 con un 29,6%.

El 90,8% de las personas que alcanzaron un nivel superior no universitario ganan entre B/. 501 a B/. 1.000 mensuales. Mientras que las personas afrodescendientes que si alcanzaron un nivel superior universitario reciben en un 14,6% entre B/. 1 a B/. 500, un 37,6% de B/. 501 a B/. 1000 y un 44,6% que percibe entre B/. 1.000 a B/. 5.000 mensuales.

En cuanto a la actividad laboral, el 41,7% del colectivo se encuentra empleado, siendo la opción más común, mientras que un 30,6% trabaja de forma independiente. Se destaca el 14% de las personas LGBTIQ+ afrodescendientes que no trabajan, pues "no es lo mismo ser gay, blanco, privilegiado, que si uno es un gay, negro, hace más difícil ese acceso a un trabajo formal" esto según Irina (2020) podría deberse a que para las personas racializadas el acceso a la formación académica, y por consiguiente a un empleo calificado puede ser más difícil que para los blancos.

Se resalta que estas disparidades se acentúan en el contexto de la pobreza y la desigualdad. Según el Banco Mundial (2021), el 26,4% de la población Afrodescendiente en Panamá vive en condiciones de pobreza, agravando la vulnerabilidad de las personas LGBTIQ+ afrodescendientes, lo cual es ligeramente mayor al 21,8% de pobreza general registrada en la encuesta a hogares de octubre de 2021.

Ahora bien, en lo que respecta a las necesidades de la población LGBTIQ+ afrodescendiente, en la encuesta realizada se destacó que una mayoría con 65% indicó que el empleo digno libre de discriminación es la necesidad más

urgente, lo cual coincide con lo mencionado por la población migrante LGBTQ. Este hallazgo revelaría la imperante urgencia de estas poblaciones por insertarse en un mercado laboral que brinde las condiciones necesarias para poder generar medios de vida sostenibles en ambientes seguros y equitativos.

Estas cifras reflejan las persistentes barreras que enfrentan las personas LGBTIQ+ afrodescendientes, quienes, según la CIDH (2015), son particularmente vulnerables a actos de violencia y discriminación basados en su raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género y situación socioeconómica. La conexión causal entre estas necesidades y la situación reportada por la CIDH resalta la urgencia de abordar la interseccionalidad en la lucha contra la discriminación, reconociendo las complejidades que enfrentan aquellos que pertenecen a múltiples colectivos marginados.

La interseccionalidad de la discriminación que enfrenta el colectivo LGBTIQ+ afrodescendiente en Panamá requiere respuestas integrales. Se destaca la necesidad de políticas públicas que reconozcan y aborden estas discriminaciones específicas, incorporando un enfoque de género y étnico-racial. La construcción de un entorno inclusivo y respetuoso de la diversidad demanda un esfuerzo conjunto de la sociedad y las instituciones para superar estas barreras y garantizar los derechos fundamentales de este colectivo.

Colectivo indígena LGBTIQ+

Panamá alberga una población indígena que constituye aproximadamente el 17,17% de la población total. Las personas LGBTQ+ indígenas en Panamá se enfrentan a retos que incluyen la discriminación, la violencia y la faltapaa de reconocimiento de sus derechos (INEC, 2023).

La aceptación de la diversidad sexual varía entre los diferentes grupos étnicos. En particular, los gunas, un pueblo indígena destacado en Panamá, demuestran una aceptación y respeto hacia la diversidad sexual. La presencia del concepto “wigudun” en la cosmovisión guna, que representa un tercer género combinando elementos masculinos y femeninos, refleja una actitud positiva hacia la diversidad de género en esta sociedad.

Sin embargo, a pesar de la aceptación en algunas culturas indígenas, “en las comunidades comarcales no se conversa sobre temas de inclusión de la población LGBTIQ+, hay poca visibilización de sus necesidades y problemáticas, sigue habiendo rechazo, discriminación y acoso contra la población (Adriana, participante indígena de la entrevista).” La discriminación en el colectivo indígena LGBTIQ+ puede manifestarse en diversas formas, desde la exclusión social hasta la violencia física y psicológica, y la limitación de oportunidades educativas y laborales.

La falta de reconocimiento de los derechos del colectivo indígena LGBTIQ+ es otro desafío crucial. A nivel legislativo, la Constitución de Panamá no reconoce la identidad de género y las leyes carecen de protecciones adecuadas contra la discriminación y la violencia hacia las personas LGBTIQ+.

Las personas indígenas del colectivo LGBTIQ+ en su mayoría se identifican como gays (54,5%), seguidos por un notable porcentaje de personas bisexuales (27,7%) y un 6,1% de lesbianas. Es destacable también el 10,5% del colectivo son personas indígenas trans con orientación heterosexual.

Según la encuesta implementada, el 22,1% de las personas LGBTIQ+ encuestadas se considera indígena. De ellas un 37,5% pertenece a la comunidad Guna, un 30,8% a la comunidad Ngäbe, también se han encontrado personas LGBTIQ+ en los pueblos indígenas Buglé, Naso Tjerdi, Bokota, Emberá, Wounaan, Bri Bri y un 23,5% que manifestó formar parte de otro grupo indígena. Esto subraya la diversidad y complejidad de las identidades dentro de la población indígena, resaltando la importancia de considerar enfoques inclusivos y respetuosos de la diversidad al abordar cuestiones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género en este grupo específico.

En cuánto a las edades de las personas indígenas LGBTIQ+, más del 60% son jóvenes menores de 30 años. De acuerdo a Pinol y Leyton (2019) algunos estudios regionales sobre juventud rural realizados mostraron que los jóvenes indígenas sufren de mayores niveles de maltrato y violencia que los no indígenas.

Para 1 de cada 10 indígenas LGBTIQ+ el nivel educativo más alto alcanzado es el nivel primario, faltando así por lo menos tres años de educación obligatoria de acuerdo a las leyes panameñas. El 24,3% ha alcanzado el máximo nivel obligatorio, el cual corresponde al primer ciclo de la secundaria, un importante 36,8% ha alcanzado el segundo ciclo de la educación secundaria y un 26,1% ha alcanzado la educación superior universitaria.

En cuanto a la ocupación laboral, los indígenas presentan el menor porcentaje (1,6%) de empleadores o empresarios en comparación con otras poblaciones minoritarias dentro del colectivo LGBTIQ+. Sin embargo, muestran un porcentaje más elevado de trabajadores independientes (43,5%), es decir, aquellos que laboran de manera autónoma sin contratar a otras personas.

Esta disparidad podría atribuirse al hecho de que las ciencias administrativas enfrentan desafíos al intentar comprender a los emprendedores indígenas. Estas disciplinas a menudo se basan en lógicas capitalistas, que difieren del enfoque de emprendimiento indígena, caracterizado por un mayor énfasis en el colectivismo en lugar del individualismo, y con una valoración simbólica y cultural más marcada que la perspectiva económica (Novelo, Carrillo, & Ramírez, 2020).

La razón detrás de la predominancia de formas laborales autónomas entre las personas indígenas podría derivar de esta discrepancia entre sus prácticas emprendedoras, arraigadas en la identidad cultural y simbólica, y los paradigmas capitalistas predominantes en la sociedad. Es crucial reconocer y comprender estas complejidades para avanzar hacia enfoques más inclusivos y precisos en la investigación y comprensión de las experiencias laborales de las personas indígenas dentro del colectivo LGBTIQ+.

Tabla 5: Ocupación laboral principal de los panameños, migrantes, afrodescendientes e indígenas

Categoría	Panameños	Migrantes	Afrodescendientes	Indígenas
Empleador/a	8,7%	8,7%	13,7	1,6%
Trabajador/a dependiente	26,0%	51,0%	41,7%	31,3%
Trabajador independiente	39,9%	34,2%	30,6%	43,5%
No trabaja	25,5%	6,1%	14,0%	23,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. n= 294.112 (825 encuestas)

En cuanto a las necesidades principales de este grupo, la encuesta realizada en este estudio reveló que las personas miembros del colectivo LGBTIQ+ que se auto identifican como indígenas mencionan también al empleo digno libre de discriminación con un 60,2%, seguido de la necesidad de desarrollar políticas públicas de antidiscriminación por razones de identidad, expresión de género y orientación sexual con un 58,4%. Se observa que los tres grupos descritos en esta sección coinciden en que el acceso a generación de medios de vida en ambientes libres de violencia y discriminación, al igual que políticas de salvaguarda y protección de sus identidades y orientaciones, son lo primordial dentro de sus necesidades específicas.

Este análisis revela una convergencia en las preocupaciones de los tres grupos contemplados en esta sección, enfatizando la importancia compartida del acceso a oportunidades de sustento y entornos exentos de violencia y discriminación. La identificación de estas prioridades comunes entre diferentes subgrupos del colectivo LGBTIQ+ subraya la complejidad de las experiencias interseccionales, donde la interacción de factores como la orientación sexual, identidad de género, condición de movilidad humana e identidad étnica amplifican la necesidad de enfoques inclusivos y equitativos en la formulación de políticas y programas que atiendan las diversas dimensiones de la diversidad.

De acuerdo al Informe Situación de Derechos Humanos de las Personas LGBTIQ+ y Diversidades Ancestrales en el contexto de los Pueblos Indígenas en Abya Yala, presentado dentro del 147° período ordinario de sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA)[5], la situación de la población indígena LGBTIQ+ evidencia índices de discriminación intersectoriales. Muchas veces las personas indígenas son obligadas a abandonar sus lugares de origen para evitar ser discriminados o agredidos por miembros de su comunidad o foráneos. Asimismo, se destaca que la tasa de suicidos es muy alta con respecto a la mayoría heterosexual, de igual forma los hombres indígenas bisexuales y heterosexuales son de los grupos en donde se observa mayor concentración del VIH, Hepatitis B y Virus del Papiloma Humano (VPH).

La vinculación entre las necesidades indicadas en la encuesta y la literatura revela un panorama complejo y multifacético en la intersección de género e identidad indígena dentro del colectivo LGBTIQ+. Se destaca que las personas que se autoidentifican como indígenas dentro del colectivo tienen necesidades particulares, siendo el empleo digno libre de discriminación y las políticas públicas antidiscriminación aspectos fundamentales para ellos y ellas. Esto sugiere que la búsqueda de igualdad y respeto por la identidad de género y orientación sexual es un desafío significativo para este grupo.

Por otro lado, durante el levantamiento cualitativo se evidenció que algunos participantes de los grupos focales destacaron la necesidad de desarrollar estrategias enfocadas en priorizar la educación en diversidad e inclusión. Esto debido a que han identificado que las personas LGBTIQ+ también son segregadas y discriminadas por su origen étnico, lo que agrava aún más su nivel de vulnerabilidad.

En ese sentido, se destaca a la educación como un sistema dinámico capaz de renovarse e ir adaptándose a los contextos sociales, culturales e históricos (Correa et. al 2019) . Es así que se evidencia una necesidad importante de reconfigurar el sistema educativo para hacer frente a las problemáticas de diversidad e inclusión. Resulta esencial transformar las prácticas y normativas educativas para promover un ambiente equitativo y respetuoso con la diversidad de identidades y experiencias.

[5] Informe Situación de Derechos Humanos de las Personas LGBTI y Diversidades Ancestrales en el contexto de los Pueblos Indígenas en Abya Yala, Presentado dentro del 147° período ordinario de sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA), Washington D.C., Estados Unidos

En resumen

Para los migrantes LGBTIQ+, las intersecciones de identidad aumentan la vulnerabilidad, con un alto riesgo de detención y violencia, especialmente entre personas racializadas y personas trans.

Los migrantes LGBTIQ+ tienden a ser jóvenes y enfrentan desafíos específicos en el acceso al empleo digno y la justicia.

Las personas afrodescendientes LGBTIQ+ enfrentan discriminación adicional debido a su orientación sexual, identidad de género y pertenencia étnica, exacerbando la pobreza y la exclusión.

Los indígenas LGBTIQ+ experimentan discriminación y violencia, con desafíos legales y culturales en la obtención de reconocimiento y protección de sus derechos.

La necesidad principal para todos los grupos es el acceso al empleo digno libre de discriminación, seguido de políticas públicas antidiscriminación y justicia para crímenes de odio.

Se necesita un enfoque inclusivo y equitativo en la formulación de políticas y programas para abordar las diversas dimensiones de la diversidad dentro del colectivo LGBTIQ+, reconociendo las intersecciones de género, orientación sexual, migración, etnia y origen indígena.

La educación en diversidad e inclusión es fundamental para abordar las múltiples formas de discriminación y promover un ambiente equitativo y respetuoso en la sociedad.

El trabajo digno como un derecho básico

Contexto laboral en Panamá

El Código de Trabajo de Panamá, en su Artículo 1 y subsiguientes, indica que las relaciones entre el capital y el trabajo deben realizarse sobre la base de la justicia social y señala que el Estado intervendrá para promover el pleno empleo y crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador sus derechos, en el marco de un clima que permita el permanente crecimiento de la productividad.

En 2005, la Asamblea Nacional de Panamá publicó la Ley 11 del 22 de abril que prohíbe la discriminación laboral por razones de raza, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

El Convenio 190 firmado por Panamá, mediante Ley 321 de 29 de agosto de 2022, es un acuerdo internacional destinado a proteger a todas las personas que trabajan contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Los datos brindados en este apartado comprende a la totalidad de la muestra abordada, incluyendo a las personas con discapacidad, afrodescendientes, indígenas y la población migrante.

Situación del colectivo LGBTIQ+ en el mercado laboral

Uno de los resultados del levantamiento cualitativo fue descubrir la falta de conocimiento, por parte de miembros del colectivo LGBTIQ,+ en leyes que contienen derechos humanos aplicables en caso de discriminación, acoso o violencia. Esto agrega una capa adicional de complejidad, evidenciando la necesidad de programas educativos que aumenten la conciencia sobre los derechos y que se encuentren disponibles para aquellos que enfrentan esta clase de situaciones.

La influencia del componente religioso como un elemento que impide avances normativos reales y específicos subraya la importancia de considerar factores culturales y religiosos al desarrollar estrategias de inclusión laboral.

Un participante de un grupo focal revela que *"en el campo de la no formalidad se sienten mejor [...] Muchas empresas discriminan a la población LGBTIQ+ y los ponen en posición para que renuncien y les niegan los derechos"*. Es por eso que la experiencia emprendedora se presenta como una oportunidad para la inclusión, aunque presenta desafíos. El desconocimiento financiero y las dificultades administrativas son señalados como obstáculos para los emprendedores LGBTIQ+.

El colectivo Trans es completamente vulnerable a las oportunidades de empleo en el mercado laboral y no hay leyes que las protejan. Esta población es la que principalmente tiene dificultad para conseguir espacios seguros para la atención de sus necesidades básicas (Navarro, 2022).

Esto genera una posible línea de abordaje direccionada a las necesidades específicas de la juventud LGBTIQ+, lo cual realza la importancia de tener en cuenta la interseccionalidad entre la identidad de género y la juventud en el acceso al trabajo. Siendo la realidad, que en general los jóvenes enfrentan desafíos específicos en cuanto a la situación laboral (Pérez Sáinz, 2019) que se ven agravados por la expresión de género.

El testimonio sobre la discriminación basada en documentos de identidad y la necesidad de cambio de nombre destaca las barreras específicas que enfrentan las personas trans, incluso en el acceso a préstamos bancarios. Este desafío, junto con variables como la etnia, la religión, y el nivel socioeconómico, que en muchos casos limitan el acceso a oportunidades laborales, destacan la necesidad de considerar diversas dimensiones de la identidad al abordar la inclusión laboral.

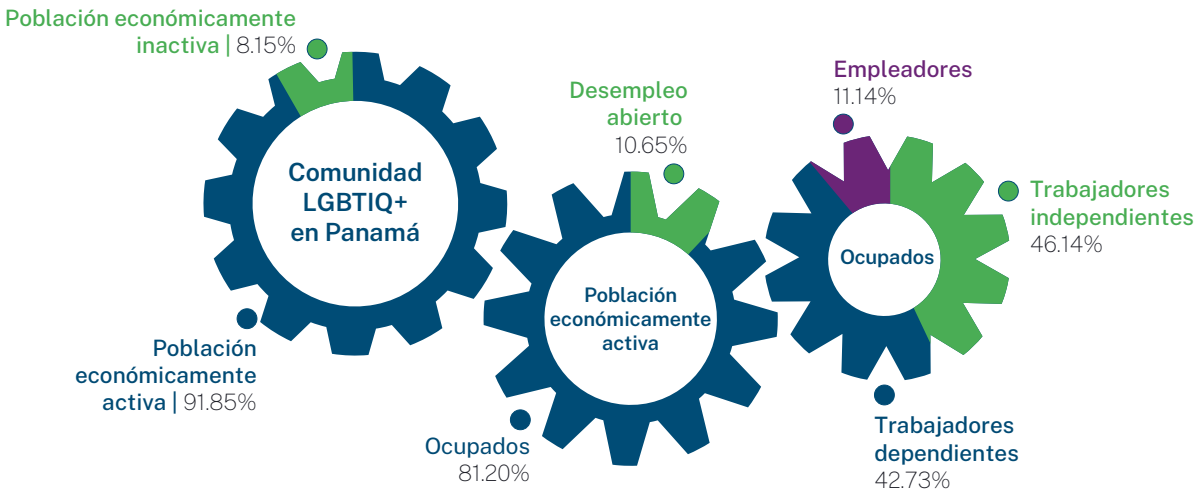
Actividades laborales

En el contexto de Panamá, es esencial analizar y comprender la situación laboral del colectivo LGBTIQ+. Para ello, se han recopilado datos que muestran un panorama laboral significativamente diferente en comparación con las estadísticas generales de empleo en el país, tal como lo reflejan las cifras proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) para agosto de 2023 en su Encuesta de Mercado Laboral . Esta comparación arroja luz sobre las diferencias notables y los desafíos específicos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en su participación en la fuerza laboral panameña

La figura 16 presenta la desagregación de la situación laboral del colectivo LGBTIQ+ en Panamá. Un notable 91,8% se clasifica como Población Económicamente Activa, lo que subraya una fuerte presencia en el mercado laboral ya sea trabajando o buscando trabajo activamente. Dentro de esta proporción activa, un 81,2% está actualmente ocupado, lo que indica que tienen empleo. Esta población ocupada se divide, en su ocupación principal, entre trabajadores dependientes, que comprenden el 42,7%, trabajadores independientes, que constituyen un 46,1% y empleadores con un 11,1%. Asimismo, existe un porcentaje de desempleo abierto del 10,6% dentro del colectivo, lo que destaca los desafíos que aún enfrentan en términos de encontrar trabajo.

La población económicamente inactiva, es decir, aquella que no está buscando trabajo ni está empleada, constituye solo el 8,1% del colectivo. Este es un indicador positivo de que la mayoría de las personas LGBTQ+ están involucradas en la fuerza laboral de alguna manera, ya sea activamente trabajando o buscando oportunidades laborales.

Figura 16: Situación Laboral de las personas LGBTIQ+



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

En contraste con la situación laboral del colectivo LGBTIQ+, la población general de Panamá presenta diferencias significativas. Según datos de la Encuesta de Mercado Laboral presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) en agosto del 2023, mientras que un 81,2% del colectivo LGBTIQ+ está ocupada, en el caso de la población total el 57,8%. Por otro lado, la tasa de desocupación de las personas LGBTIQ+ es mayor, con un 10,6% de desempleo abierto, comparado con el 4,6% en la población general. Esto subraya los retos adicionales que el colectivo LGBTIQ+ enfrenta en el acceso al empleo. Además, la proporción de personas económicamente inactivas en el colectivo LGBTIQ+ es de 8,1%, y un 37,6% de la población general, resaltando una tendencia más fuerte hacia la participación en la fuerza laboral entre la población panameña en general.

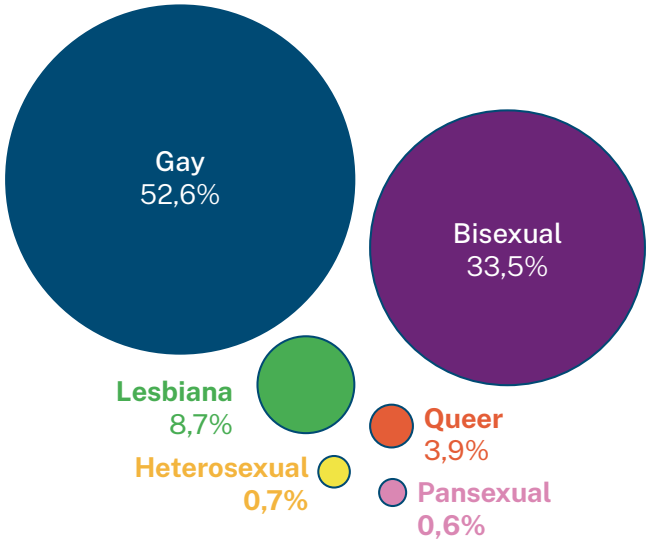
Estas disparidades evidencian la necesidad de abordar las barreras específicas que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mercado laboral.

Cabe resaltar que el 2,5% de la población LGBTIQ+ realiza trabajo sexual de forma exclusiva o como actividad secundaria además de su actividad principal. También, el 10,1% está involucrado en actividades de cuidado remuneradas, subrayando la importancia de reconocer y valorar el trabajo de cuidado, un área a menudo menospreciada en términos de remuneración y reconocimiento.

De acuerdo a cifras de la Sociedad de Mujeres con Dignidad y Derecho de Panamá, en el país operan más de 11.000 trabajadoras sexuales entre nacionales y extranjeras.

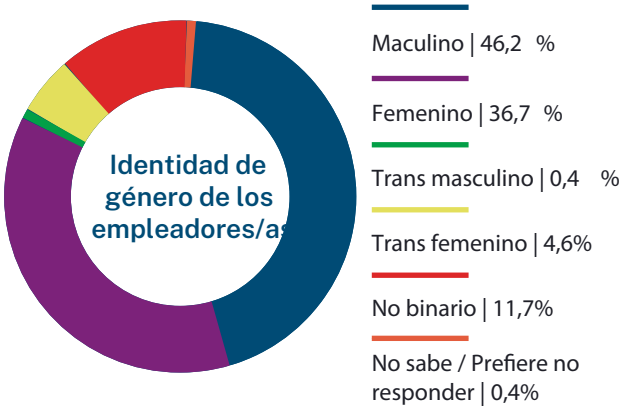
Actividad laboral - Empleador

Figura 17: Orientación sexual de los empleadores/as



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 74 encuestas

Figura 18: Identidad de género de los empleadores/as



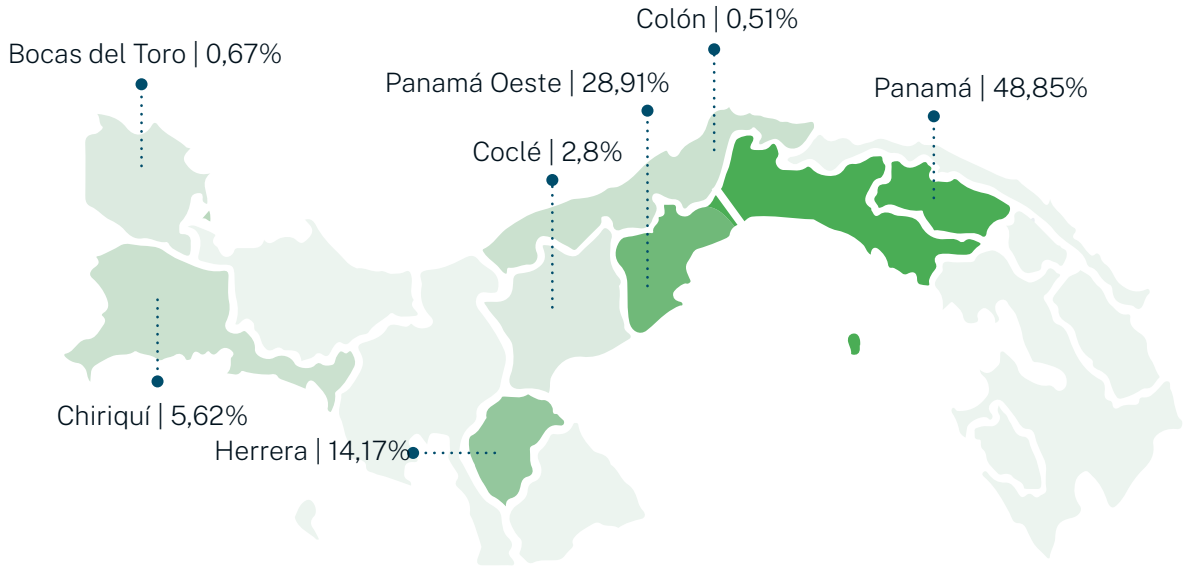
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 74 encuestas

Un 52,6%, la mayoría de los empleadores se identifican como gay. Las personas bisexuales, representan el 33,5%, y aquellos que se identifican como queer, con un 3,9%.

Al analizar la identidad de género de los empleadores/as se destaca que un 82,9% son personas que se identifican con el sexo que se les fue asignado al nacer (46,2% hombres y 36,7% mujeres), mientras que el 17,1% restante se corresponde a personas transexuales y no binarias.

La distribución territorial de los empleadores ofrece un panorama geográfico diverso. La mayoría, un 47,7%, se encuentra en la provincia de Panamá, indicando una concentración en la capital. No obstante, también se observa una gran presencia en Panamá Oeste, con un 28%, Herrera (13,7%), Chiriquí (8,2%) y en menor proporción en Colón, Bocas del Toro y Coclé con 1,2%, 0,7% y 0,5%, respectivamente.

Figura 19: Distribución territorial de los empleadores



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 74 encuestas

Para profundizar en el nivel de emprendedurismo por región, se examina también el porcentaje de empleadores en relación con la Población Económicamente Activa (PEA) entrevistada en cada provincia. En este sentido, la provincia de Herrera resalta con un porcentaje inusualmente alto de empleadores, representando el 39,1% de la PEA entrevistada.

Este dato sugiere una cultura de autoempleo y emprendimiento altamente arraigada. Panamá Oeste y Chiriquí también exhiben porcentajes significativos de 14,6% y 13,3% respectivamente, lo que demuestra un ambiente empresarial activo. A pesar de que la provincia de Panamá muestra un 8,5%, es fundamental considerar su amplia base de PEA, lo que implica que en términos absolutos, la cantidad de empleadores sigue siendo considerable y central para la economía del país.

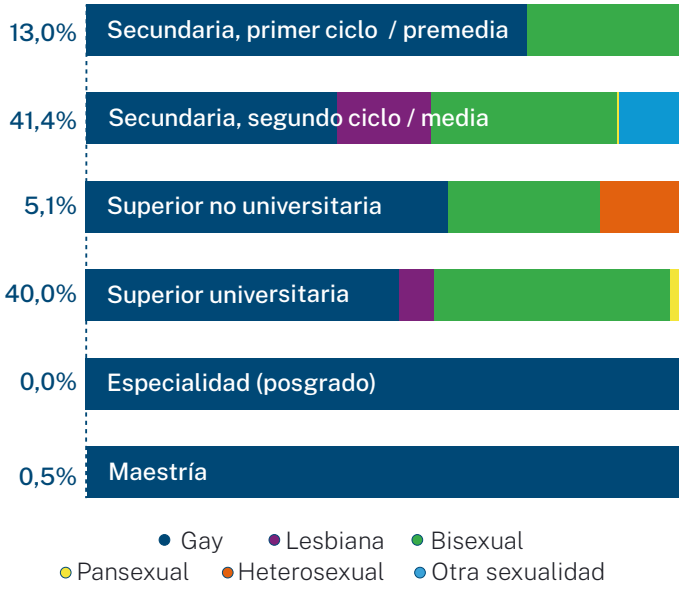
Por otro lado, aunque las provincias de Bocas del Toro, Coclé y Colón presentan porcentajes menores, con 1,9%, 1,9% y 2,8%, respectivamente, estas cifras son representativas del emprendimiento existente y sugieren un potencial de crecimiento que podría ser incentivado mediante políticas de fomento empresarial. Las provincias de Darién, Los Santos y Veraguas, junto con aquellos que viven en comarcas, no presentan empleadores dentro de la PEA entrevistada.

En relación al nivel educativo, la mayoría de los trabajadores dependientes, un 41,4%, solo cuentan con el nivel de secundaria, segundo ciclo o media. Un 13% ha completado la secundaria, primer ciclo o premedia. El nivel de educación superior universitaria cuenta con un 40%. Por otro lado, solo un 5,1% de los empleadores ha alcanzado un nivel de educación superior no universitaria. Finalmente, solo el 0,5% ha completado una maestría.

Al desglosar por orientación sexual de los empleadores, en los niveles de educación más avanzados, específicamente en maestría y especialidad de posgrado, el 100% de los encuestados se identifican como gay. En el nivel de educación superior universitaria, hay una distribución más variada de orientaciones sexuales. Un 53,5% de los individuos se identifica como gay, el 5,5% como lesbiana, y un significativo 39,9% como bisexual (donde el 9,8% son hombres, el 84,4% son mujeres y el 5,8 son no binarios). Solo un 1% de los individuos se identifica como heterosexual.

Para aquellos con educación superior no universitaria, el 61,5% se identifica como gay y el 25,6% como bisexual, mientras que un 12,8% se identifica como heterosexual. Este nivel no presenta individuos que se identifican como lesbianas o pansexuales. Respecto a la educación secundaria, en el segundo ciclo o nivel medio, un 43% de los individuos se identifica como gay, el 15,7% como lesbiana, y un 31,3% como bisexual. En el primer ciclo o nivel premedia, las cifras muestran que un 75% se identifica como gay y un 25% como bisexual.

Figura 20: Orientación sexual y último nivel educativo alcanzado por los empleadores

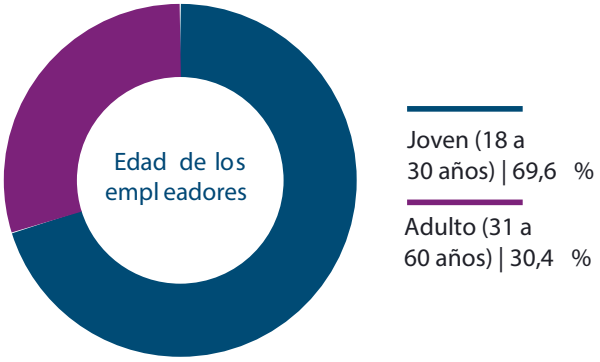


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 74 encuestas

En relación al rango de edades, se destaca una mayoría de empleadores jóvenes representando el 69,6%. Este predominio de jóvenes empleadores demuestra la apertura y la capacidad de los mismos para emprender, apostar al uso de tecnologías y redes masivas de comunicación, y emplear a otros jóvenes panameños.

Al analizar los grupos etarios por orientación sexual, en el grupo de 18 a 30 años, la mayoría de los individuos, un 64,9%, se identifica como gay. Las lesbianas constituyen un 8,3% y los bisexuales representan la segunda mayor proporción con un 26%. Hay un porcentaje muy

Figura 21: Edad de los empleadores



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 74 encuestas

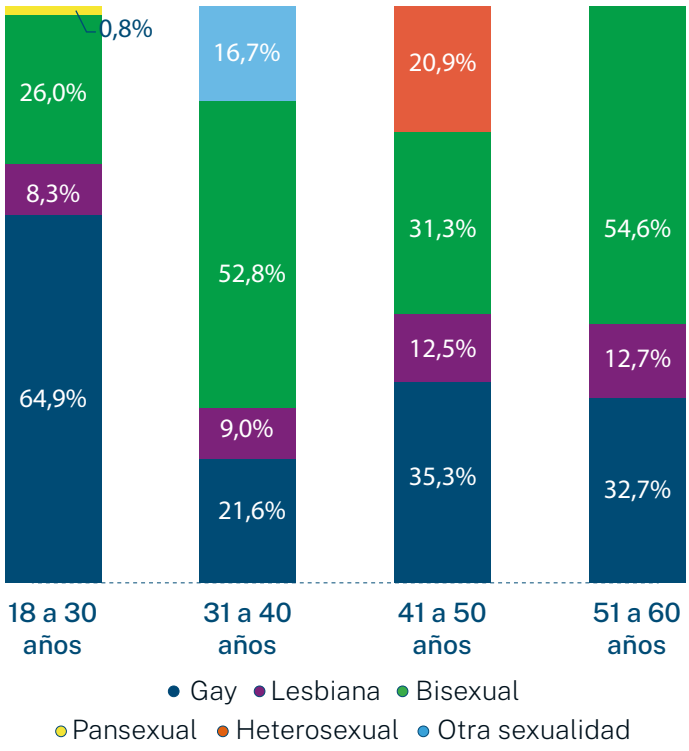
pequeño que se identifica como pansexual (0.8%) y ninguno como heterosexual o con otra sexualidad.

La distribución cambia en el rango de edad de 31 a 40 años. El 21,6% se identifica como gay, que es una disminución considerable en comparación con el grupo anterior. La proporción de lesbianas aumenta ligeramente al 9%, mientras que la de bisexuales sube significativamente al 52,8%. Notablemente, en este grupo de edad hay un 16,7% que se identifica con otra sexualidad (Queer). Entre las edades de 41 a 50 años, se ve que el 35,3% se identifica como gay y el 12,5% como lesbiana.

La proporción de bisexuales disminuye al 31,3%. En este rango etario, se reporta un 20,9% de individuos que se identifican como heterosexuales, siendo la única categoría de edad con esta orientación. Por último, en el grupo de 51 a 60 años, el porcentaje de aquellos que se identifican como gay (32,7%) y como lesbiana (12,7%) es similar al grupo anterior, pero la proporción de bisexuales aumenta al 54,6%. No hay representación de pansexuales, heterosexuales ni de ninguna otra sexualidad en este grupo de edad.

Estos datos sugieren una tendencia de mayor identificación como gay en los individuos más jóvenes y una mayor diversidad de orientaciones sexuales en el grupo de 31 a 40 años. Además, se observa que la bisexualidad es la orientación más prevalente en el rango de edad de 51 a 60 años. La presencia de heterosexuales únicamente en el grupo de 41 a 50 años puede indicar diferencias generacionales en la identificación y expresión de la orientación sexual.

Figura 22: Orientación sexual y rango etario de los empleadores



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 74 encuestas

En cuanto a las actividades económicas, la tabla 6 proporciona una visión sobre los sectores de empleo en los que los empleadores del colectivo LGTBTIQ+ en Panamá están involucrados. **El sector de Bienes y Servicios de Consumo lidera con un 20%, lo cual indica que una quinta parte de los empleadores LGBTIQ+ están concentrados en áreas que satisfacen las necesidades diarias de los consumidores.** Esto puede incluir negocios como tiendas de retail, supermercados y servicios personales, lo cual refleja una fuerte inserción en el mercado de consumo masivo.

La Gastronomía sigue de cerca con un 16,5%, lo que demuestra una presencia significativa del colectivo LGTBTIQ+ en el ámbito culinario y hospitalario, desde restaurantes hasta servicios de catering, una industria conocida por su carácter creativo y expresivo. Un 10,9% de los empleadores se desempeñan en el campo de la Administración, Recursos Humanos y afines, lo que sugiere una participación activa en la gestión empresarial y organizacional, aspectos fundamentales para el desarrollo económico. El 9,8% de los empleadores se desempeñan en el sector de la Educación.

Tabla 6: Actividad Económica que desempeña el negocio del empleador

Sector	Porcentaje
Bienes y servicios de consumo	20,0%
Gastronomía	16,5%
Administración, Recursos Humanos y afines	10,9%
Educación	9,8%
Transporte, logística y automotriz	9,1%
Otros Servicios	9,1%
Servicios de estética y belleza	6,1%
Salud y Ciencias	5,3%
Manufactura y construcción	4,7%
Tecnologías de la información	3,2%
Finanzas y bienes raíces	2,0%
Agricultura, Ganadería, Pesca	1,9%
Comunicaciones	0,8%
Turismo	0,7%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. n= 27,517 (74 encuestas)

Los sectores de transporte, logística y automotriz, y otros servicios (en donde se encuentran servicios de seguridad, consultorías legales, diseño gráfico y fotografía, y organización, decoración de eventos y servicios de veterinaria), cuentan cada uno con un 9,10%, lo que refleja la diversidad de intereses y la flexibilidad de las personas LGBTIQ+ en explorar diferentes industrias.

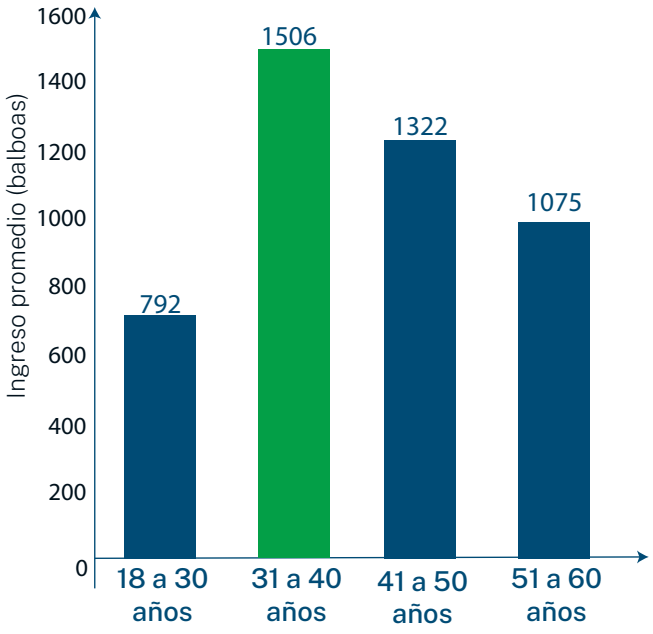
Los Servicios de estética y belleza, con un 6,10%, y la de Salud y Ciencias, con un 5,30%, sugieren un enfoque en profesiones que requieren habilidades especializadas y que a menudo están orientadas al servicio personal y al bienestar. El sector de manufactura y construcción, representa un 4,70%, y Tecnologías de la información un 3,20%, aunque menores en comparación con otros sectores, son áreas esenciales de la economía que muestran la presencia del colectivo en sectores técnicos y altamente especializados.

Los porcentajes para Finanzas y bienes raíces (2%), Agricultura, Ganadería, Pesca (1,9%), Comunicaciones (0,8%) y Turismo (0,7%) son más bajos, pero aún representativos de la contribución del colectivo LGBTIQ+ en estos ámbitos.

De las actividades económicas mencionadas, se destacan las de salud y ciencias, de transporte y logística, de manufactura y construcción y de bienes y servicios de consumo que son las que cuentan con mayor cantidad de empleados (50 para arriba). Las demás actividades varían en rangos de 1 hasta 35 empleados.

En relación a los ingresos, la figura 21 ofrece una visión clara de la relación entre la edad de los empleadores y sus ingresos promedios mensuales. Se observa que los ingresos promedio aumentan con la edad hasta cierto punto. Los empleadores de entre 18 y 30 años ganan en promedio B/. 792, mientras que aquellos en el rango de 31 a 40 años ven un incremento significativo, alcanzando las B/. 1.506. En el grupo de 41 a 50 años el ingreso promedio se reduce a B/. 1.322. Interesantemente, la disminución continua en el grupo de 51 a 60 años, donde el ingreso promedio cae a B/. 1.075. En general, se encontró que el ingreso promedio mensual de los empleadores asciende a B/. 994.

Figura 23: Ingreso mensual promedio de los empleadores, por grupos etarios

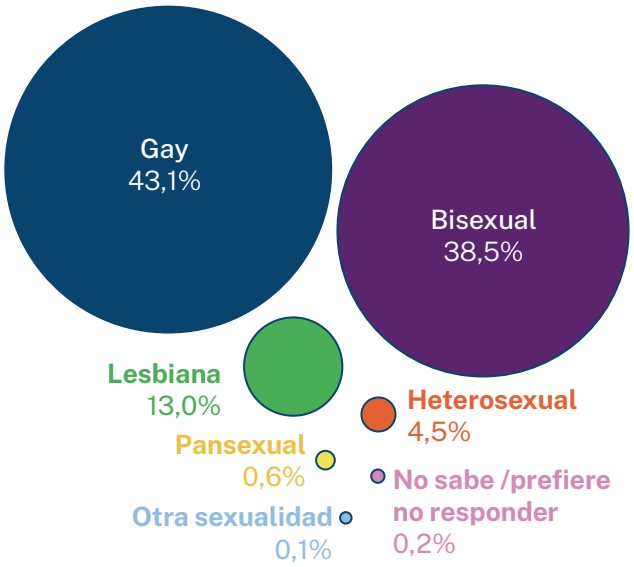


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 74 encuestas

El análisis de los datos revela también que el 85,1% de los negocios del colectivo LGBTIQ+ en Panamá se encuentran formalizados, indicando un alto nivel de cumplimiento con las regulaciones legales. Un análisis más detallado revela desafíos en la formalización, ya que el 18,2% menciona que los trámites son complicados y un porcentaje similar destaca la falta de conocimiento sobre la necesidad de registrarse. Además, un 18,2% indica que los costos de formalización son elevados, mientras que la falta de demanda por facturas por parte de los clientes se menciona en un 18,2% de los casos como motivo para no formalizarse.

Actividad laboral - Trabajadores dependientes (Empleados)

Figura 24: Orientación sexual de los trabajadores dependientes

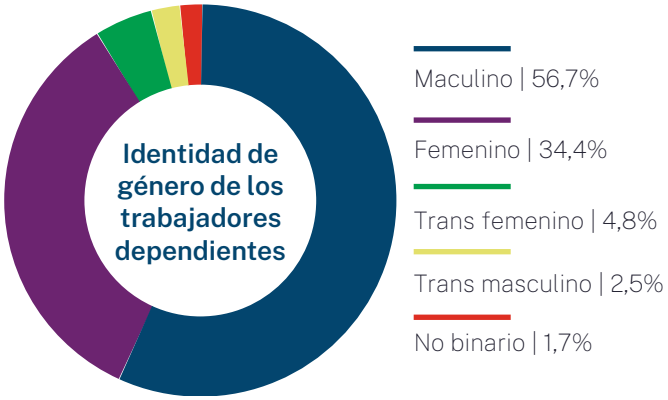


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 329 encuestas

En cuanto a la orientación sexual de los trabajadores dependientes, se tiene que un 43,1% de los mismo se identifican como gays, un 38,5% como bisexuales, y un 13% como lesbianas. Lo que representa un pequeño aumento en la proporción de personas lesbianas y bisexuales en comparación con el grupo anterior analizado de los empleadores/as.

Al analizar la identidad de género de los empleados se tiene que un 91,1% de los mismos se identifica con el género asignado al nacer (56,7% hombres y 34,4% mujeres), mientras que el 8,9% restante se corresponde a las personas transexuales y no binarias.

Figura 25: Identidad de género de los trabajadores dependientes

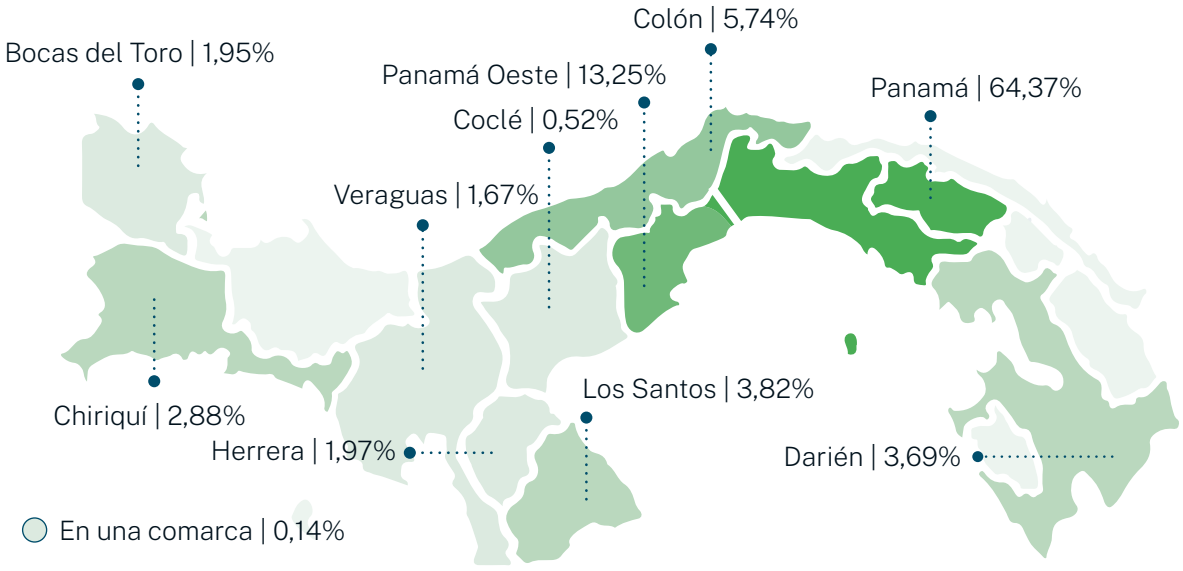


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n= 329 encuestas

En cuanto a la distribución territorial de los trabajadores dependientes, un 64,5%, se encuentra en la provincia de Panamá, indicando una concentración en la capital. No obstante, también se observa una gran presencia en Panamá Oeste, con un 13,2%, un 5,7% en Colón, un 3,8% en Los Santos, 3,6% en Darién y un 2,9% en Chiriquí. Provincias como Veraguas, Bocas del Toro, Coclé, Herrera y Comarca Emberá Wounaán contienen proporciones menores a 2% cada una.

Profundizando en la relación porcentual de los trabajadores dependientes respecto a la Población Económicamente Activa entrevistada de cada provincia, los datos revelan una diversidad en la integración de estos trabajadores en las economías locales. Darién cuenta con el 100% de su PEA entrevistada como trabajadores dependientes, Colón destaca con un 48,0% de sus trabajadores dependientes en relación con la PEA entrevistada, seguido de cerca por Panamá con un 43,2%, lo que indica un número considerable de trabajadores en relación con la fuerza laboral entrevistada de estas provincias.

Figura 26: Distribución terriotrial de los trabajadores dependientes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

Por otro lado, provincias como Los Santos y Veraguas muestran también altos porcentajes, con 63,6% y 45,9% respectivamente, lo que podría reflejar una importante concentración de trabajadores dependientes en sus mercados laborales. En contraste, provincias como Bocas del Toro, con un 20,9%, Panamá Oeste con un 25,7%, y Chiriquí con un 26,1%, presentan cifras más moderadas pero significativas, demostrando la presencia activa de trabajadores dependientes en sus estructuras económicas.

En relación al nivel educativo, la mayoría de los trabajadores dependientes, un 45,2%, solo cuentan con el nivel de secundaria, segundo ciclo o media. Un 10,3% ha completado la secundaria, primer ciclo o premedia, y un 1,1% sólo ha alcanzado el nivel primario. El nivel de educación superior universitaria cuenta con un 38,6%. Por otro lado, solo un 0,6% de los trabajadores dependientes ha alcanzado un nivel de educación superior no universitaria, lo que puede sugerir que hay menos personas que optan o tienen acceso a este tipo de educación vocacional o técnica. El 1,3% ha completado una especialidad de posgrado, el 2,6% ha obtenido una maestría y solo un 0,4% tiene un doctorado.

Al desglosar el nivel educativo por orientación sexual de los trabajadores dependientes, se encuentra que entre las personas con educación de nivel de doctorado, el 100% se identifica como bisexual, lo que indica una totalidad en esta categoría para el nivel más alto de educación en la muestra. No hay trabajadores dependientes se identiquen como gay, bisexual, pansexual, heterosexual o de otra sexualidad en este grupo.

En el nivel de maestría, la mayoría, un 66,9%, se identifican como gay, seguido por un 27,6% que se identifca como bisexual y un 4,1% como lesbiana. No hay reportes de pansexuales o heteroxesuales, ni de personas que prefieran no responder o que se identifiquen con otra sexualidad. Para aquellos con una especialidad de posgrado, un 65,7% se identifica como gay y un 34,25% como lesbiana, con un pequeño porcentaje que se identifica como bisexual (0%) y un porcentaje aún menor de pansexuales (1,4%).

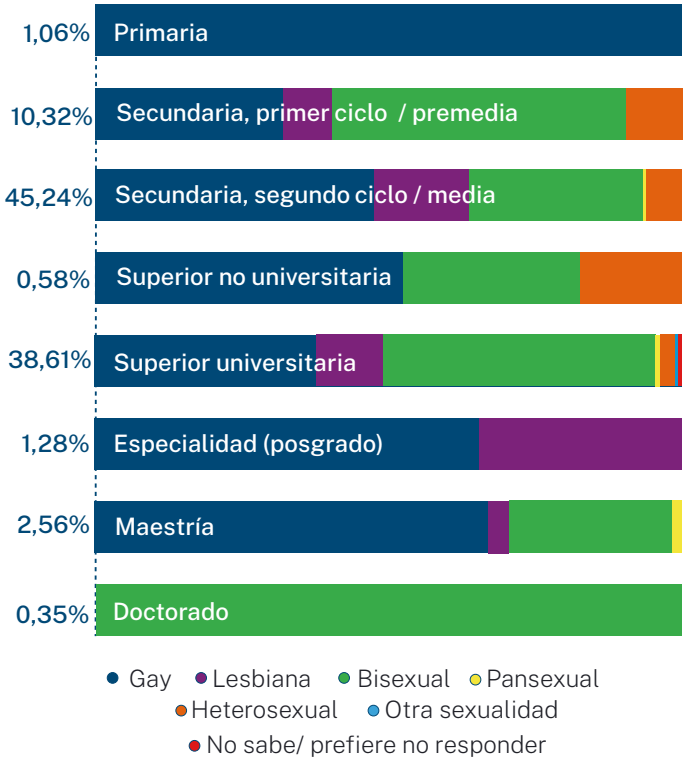
En el nivel de educación superior universitaria, hay una variedad más amplia de orientaciones sexuales, con un 37,3% que se identica como gay, un 46,9% como bisexual, y un 11,8% como lesbiana. Un 2,5% se identifica como heterosexual y un 0,4% prefiere no responder.

La educación superior no universitaria muestra la mayoría indentificándose como gay (51,8%), seguido por un 30,1% como bisexual y un 18,1% que prefier no responder. No se reportaron lesbianas, pansexuales, heterosexuales ni de otra sexualidad. En el nivel de educación secundaria, segundo ciclo/media, un 47,5% se identifica como gay y un 30,7% como bisexual.

Hay una representación notable de lesbianas (15,6%) y un pequeño porcentaje que prefiere no responder (5,5%).

Para la educación secundaria, primer ciclo/ premedia, un 32,06% se identifica como gay y un 50,9% como bisexual, con un 8,1% que se identifica como lesbiana y un 8,9% que prefiere no responder. Finalmente, en el nivel primario, el 100% de los individuos se identifica como gay, lo que podría indicar una tendencia o una muestra muy limitada para este grupo educativo.

Figura 27: Orientación sexual y último nivel educativo alcanzado por los trabajadores dependientes

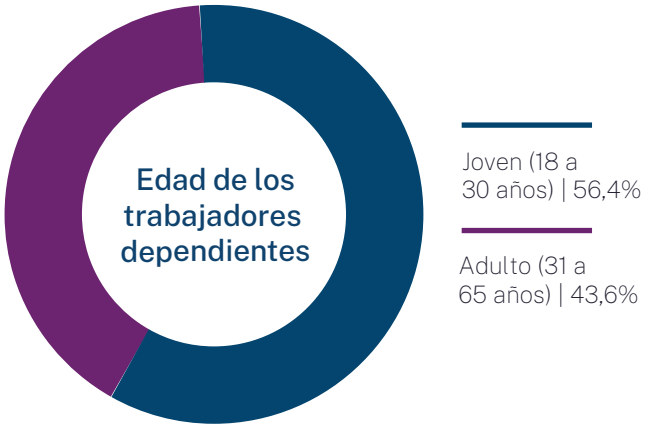


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

En relación al rango de edades, se destaca una mayoría de trabajadores dependientes jóvenes representando el 56,4%. Un 43,6% corresponde a adultos mayores de 30 años.

Al analizar los grupos etarios por orientación sexual, para el grupo más joven, de 18 a 30 años, la mayoría se identifica como gay (39,4%), seguido por un significativo 45,6% que se identifica como bisexual y un 8,3% como lesbiana. Solo un pequeño porcentaje se identifica como pansexual (0,6%) y un 6% prefiere no responder o no se identifica con ninguna de las opciones dadas.

Figura 28: Edad de los trabajadores dependientes



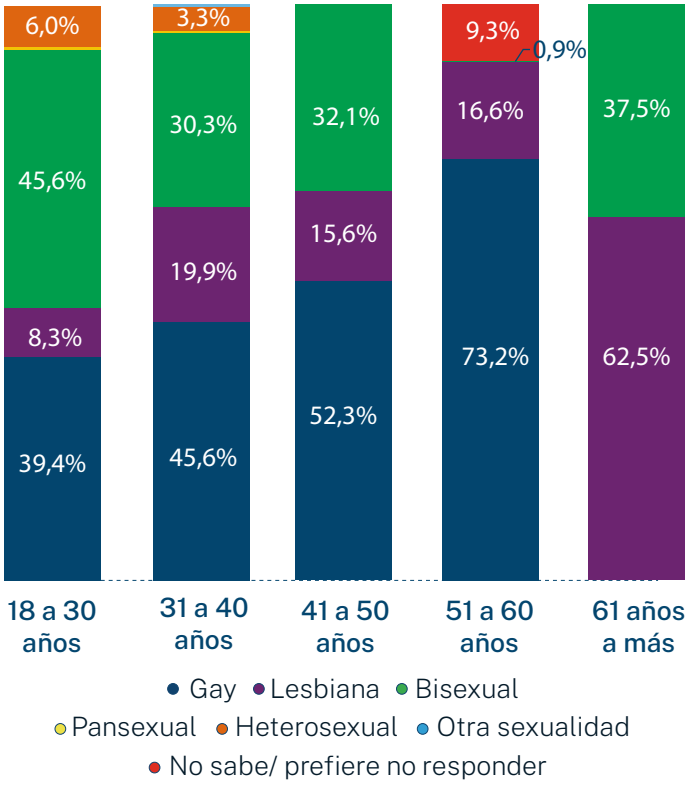
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

En el rango de 31 a 40 años, hay un cambio notable, donde la identificación como bisexual (30,3%) supera a la de gay (45,6%). Además, aumenta el porcentaje de lesbianas (19,9%) y aquellos que prefieren no responder (3,3%). Entre los 41 y 50 años, la tendencia de identificarse como gay sigue siendo la más alta (52,3%), con la bisexualidad y el lesbianismo representando el 32,1% y 15,6% respectivamente. No hay individuos que se identifiquen como pansexual, y no hay respuesta en la categoría de 'No sabe/ prefiere no responder'.

El grupo de 51 a 60 años muestra la mayor proporción de individuos que se identifican como gay (73,2%), con un aumento en la categoría de 'No sabe/ prefiere no responder' (9,3%), y una disminución notable en la bisexualidad (0,9%). No hay representación en las categorías de pansexual ni de otra sexualidad. Para aquellos de 61 años o más, el gráfico muestra un cambio con un 62,5% identificándose como lesbiana y un 37,5% como bisexual. No hay representación de individuos que se identifiquen como gay, pansexual, heterosexual, o en la categoría de 'No sabe/ prefiere no responder'.

Respecto a los trabajos en situación de dependencia un participante de un grupo focal expresó que *"se ha logrado de a poco que diferentes organizaciones se capaciten y actualicen en materia de derechos humanos, por lo que tienen responsabilidad social empresarial, pero vamos con pasos muy lentos"*.

Figura 29: Orientación sexual y rango etario de los trabajadores dependientes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

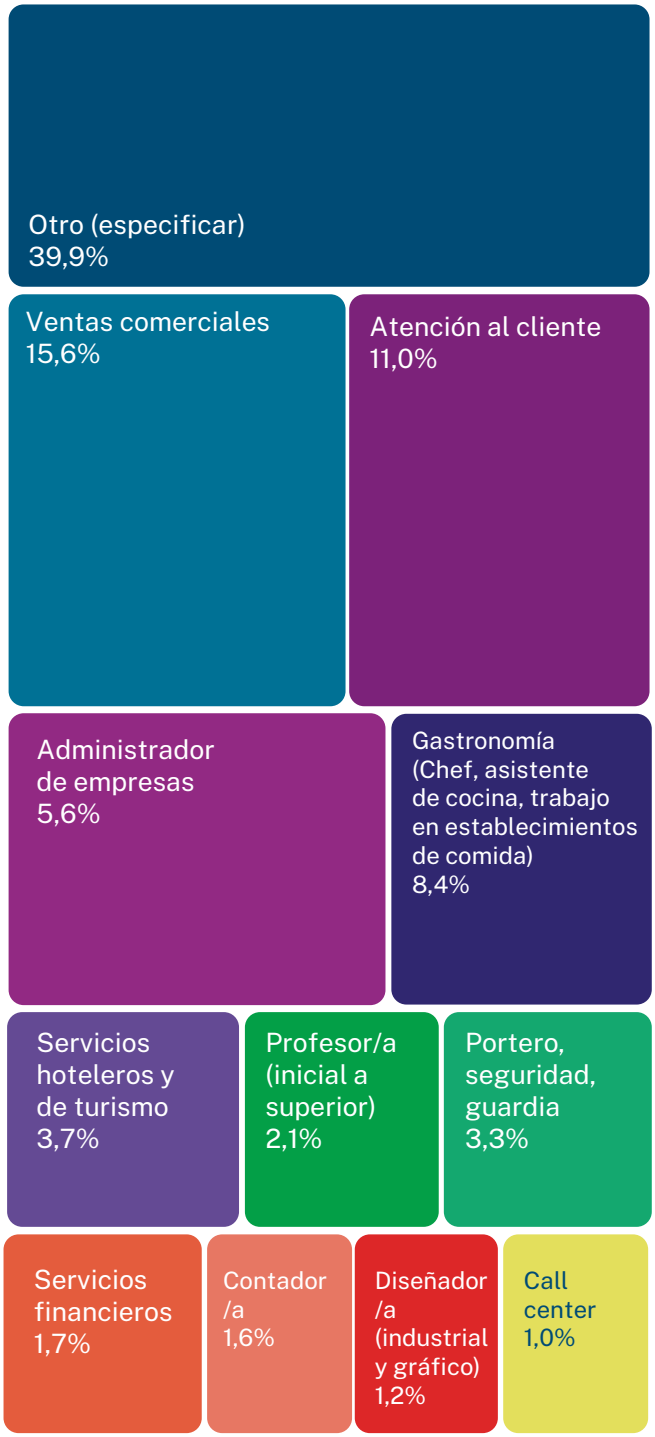
Figura 30: Relación laboral de los empleados con su empleador

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

El análisis de los trabajadores dependientes del colectivo LGBTIQ+ en Panamá revela una predominancia del 76,9% que se encuentra trabajando con contrato formal y con suscripción a la Caja de Seguro Social (CSS). Un 9,4% factura con el concepto de honorarios profesionales. Por otro lado, un 13,7% tiene relaciones laborales informales sin contrato formal.

La figura 31 ofrece una visión integral de las principales actividades económicas de los trabajadores dependientes dentro del colectivo LGBTIQ+ en Panamá, resaltando seis ocupaciones principales por su porcentaje de representación.

Figura 31: Actividad Económica que desempeñan los trabajadores dependientes



Mensajero/a, repartidor de mercadería 1,0% | Cajero/a 0,8% | Médico General y Especialista 0,7% | Servicios informáticos y de sistemas 0,6% | Construcción (arquitecto, construcción de casas) 0,6% | Recursos Humanos 0,5% | Servicios de belleza 0,2% | Abogado/a 0,2% | Trabajo social o en organizaciones sin fines de lucro 0,1% | Relaciones Públicas 0,1% | Tareas domésticas y de cuidado 0,01% | Idiomas (traducción y educación) 0,0%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

Las ventas comerciales lideran el listado con un 16,8%, lo que indica que una parte significativa de la población LGBTIQ+ laboral dependiente se encuentra en el sector del comercio, un área que tradicionalmente emplea a un gran número de trabajadores y es crucial para la economía local.

La atención al cliente aparece con un 11%, reflejando la importancia del servicio y soporte al consumidor, una faceta de muchas industrias que requiere habilidades interpersonales y contribuye significativamente a la experiencia del cliente.En la gastronomía, especficamente chefs asistentes y trabajos relacionados con establecimientos de comida, representan un 9,8%, lo cual no sólo enfatiza el rol de la gastronomía en la cultura y economía panameñas, sino también la presencia del colectivo LGBTIQ+ en esta industria.

Los administradores de empresas conforman un 6,8%. Los servicios hoteleros y de turismo, con un 4,6% ponen de manifiesto la relevancia del turismo y la hospitalidad en Panamá, sectores que se benefician de la inclusión y diversidad que el colectivo LGBTIQ+ aporta al mercado laboral.

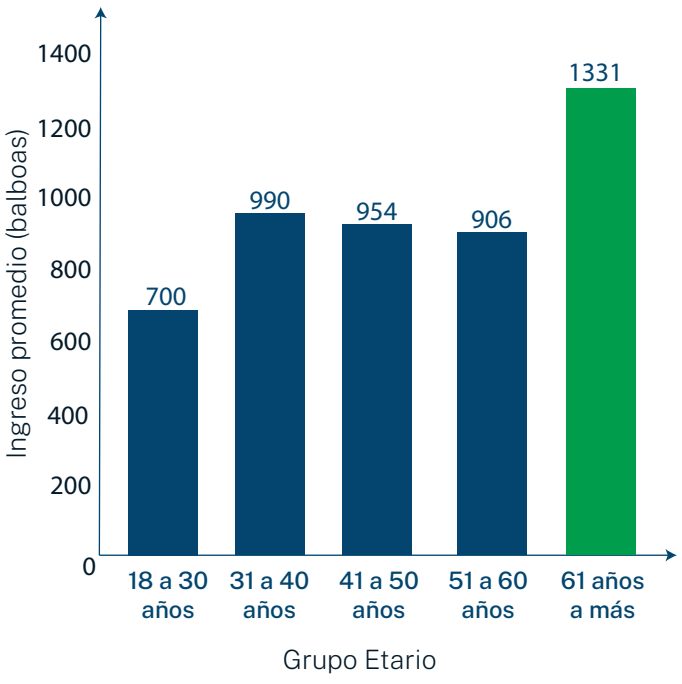
Por último, la categoría “Otro” con un 12,3% es notablemente diversa, abarcando una amplia gama de profesiones y oficios que reflejan la variedad de habilidades y servicios ofrecidos por las personas LGBTIQ+ en Panamá. Esta categoría incluye desde asistentes de diseño de interiores, que combinan la creatividad estética con la funcionalidad del espacio, hasta asistentes funerarios.

En relación a los ingresos, la figura 32 refleja los ingresos promedio mensuales de trabajadores dependientes segmentados por grupos etarios. Aquellos entre 18 y 30 años perciben un promedio de B/. 700. Al avanzar a la siguiente franja etaria, de 31 a 40 años, el promedio de ingresos aumenta a B/. 990, sugiriendo un posible desarrollo en la carrera o mayor experiencia que conlleva a salarios más altos.

Sin embargo, hay un cambio interesante en las edades subsecuentes; los trabajadores de 41 a 50 años y de 51 a 60 años experimentan una disminución en sus ingresos promedio, siendo B/. 954 y B/. 906 respectivamente, lo cual podría indicar una transición hacia roles con menor remuneración o quizás una mayor incidencia de retiros parciales.

Notablemente, se observa un incremento significativo para los trabajadores de 61 años en adelante, cuyos ingresos promedio ascienden a B/. 1.331. Este aumento podría reflejar una acumulación de experiencia extensa, posiciones de alto nivel ocupadas por empleados de mayor edad, o la permanencia en el mercado laboral de individuos altamente especializados. En general, el ingreso promedio mensual de los trabajadores dependientes fue de B/. 981.

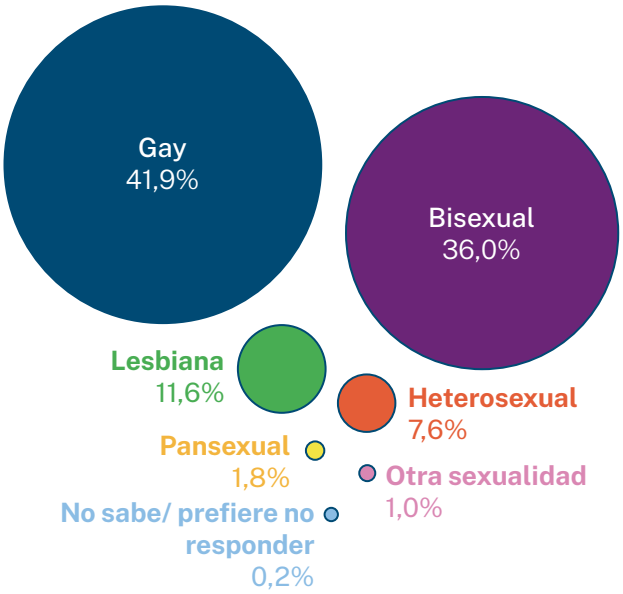
Figura 32: Ingreso mensual promedio de los trabajadores dependientes, por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 329 encuestas

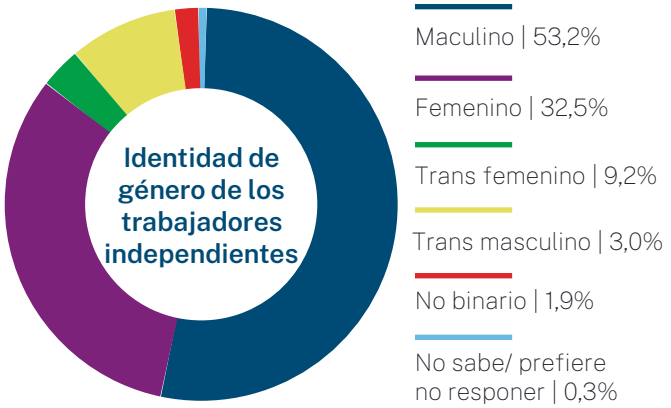
Actividad laboral - Trabajadores independientes

Figura 33: Orientación sexual de los trabajadores independientes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

Figura 34: Identidad de género de los trabajadores independientes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

En cuanto a la orientación sexual de los trabajadores independientes, se observa que un 41,8% de los mismo se identifican como gays, un 36% como bisexual, un 11,6% como lesbiana, un 7,6% como heterosexual, un 1,8% como pansexual, el 1% con otra sexualidad (demisexual o Queer), y un 0,2% no sabe.

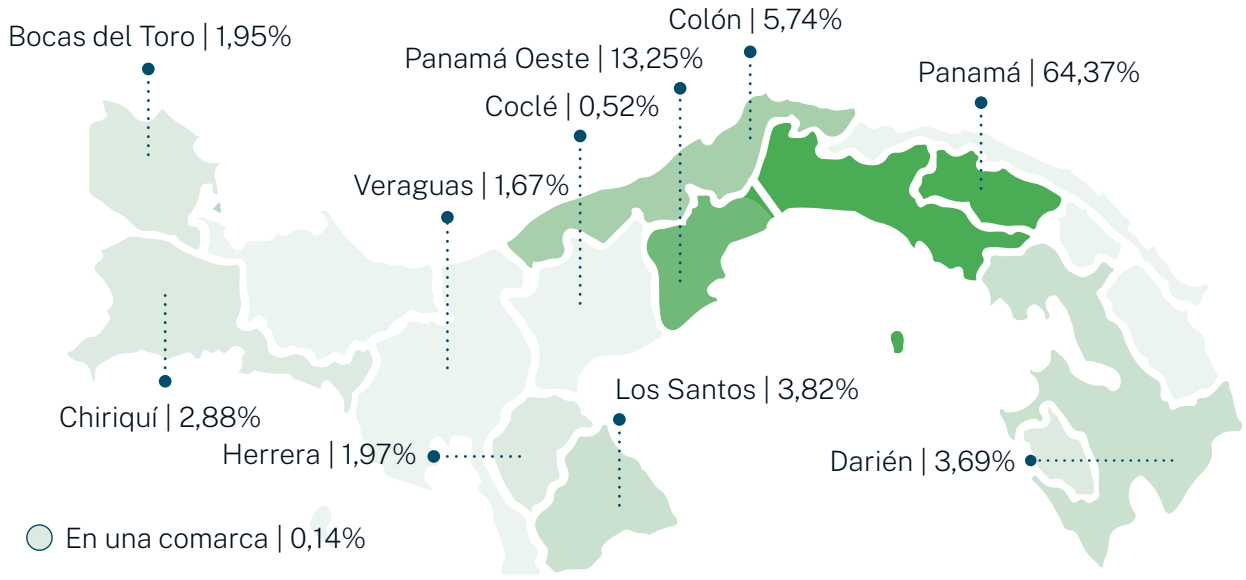
Al analizar la identidad de género de los trabajadores independientes, se observa que un 85,7% de los mismos se identifican con el género asignado al nacer (53,2% hombres y 33,5% mujeres), mientras que el 14% restante se corresponde a las personas transexuales y no binarias. Solo un 0,3% no sabe o prefiere no responder.

En relación a la distribución territorial, la provincia de Panamá, con un predominante 52,66%, indica que más de la mitad de los trabajadores independientes LGBTIQ+ se encuentran en esta región. Panamá Oeste cuenta con el 21,72% de los trabajadores independientes del colectivo. Las provincias de Coclé y Colón muestran cifras considerables, con 5,48% y 5,40% respectivamente. Las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro también cuentan con una representación notable de trabajadores independientes LGTBTIQ+, con 4,38% y 3,46% respectivamente.

Por otro lado, Veraguas, Herrera y Los Santos tienen representaciones más modestas de trabajadores independientes LGTBTIQ+, con porcentajes que no superan el 3%. Por último, las comarcas indígenas de Ngäbe Buglé, Guna Yala y Emberá Wounaán presentan los menores porcentajes, con 0,32%, 0,82% y 0,45% respectivamente. Esto podria reflejar una combinación de menor densidad de población, posibles barreras culturales o económicas, y desafíos únicos que enfrentan los miembros del colectivo LGBTIQ+ en el emprendimiento o trabajo independiente en las comarcas.

Profundizando en la relación porcentual de los trabajadores independientes respecto a la Población Económicamente Activa entrevistada de cada provincia, se encontró que en Coclé, los trabajadores independientes entrevistados corresponden al 0,1% de la PEA entrevistada; el mismo porcentaje se encontró para Darién. Para la provincia de Los Santos y Veragua, los trabajadores independientes entrevistados corresponden al 0,9% y 0,6% de la PEA entrevistada, respectivamente.

Figura 35: Distribución territorial de los trabajadores independientes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

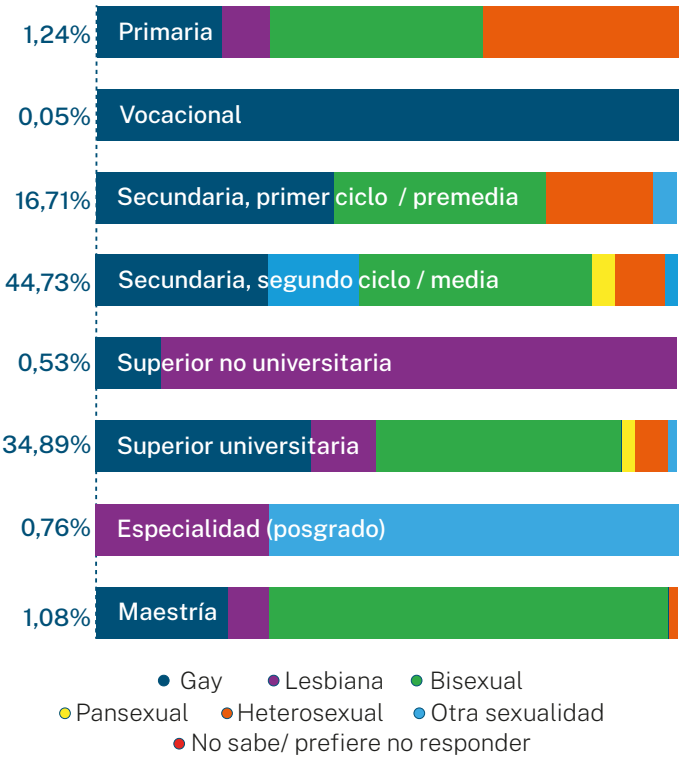
Al explorar el nivel educativo, se observa una distribución en la que la mayoría de las personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ han completado la educación secundaria (segundo ciclo o media), con un 44,7%.

La siguiente categoría más alta es la educación superior universitaria, con un 34,9%. Los grados de maestría y especialidades de posgrado tienen una representación más baja, con un 1,1% y 0,8% respectivamente, lo cual puede sugerir barreras en el acceso a niveles de educación más avanzados. Un 16,7% ha completado la secundaria (primer ciclo o premedia), y un pequeño porcentaje (1,2%) sólo ha alcanzado la educación primaria. Además que solo un 0,5% ha alcanzado una educación superior no universitaria. Solo el 0,05% del colectivo cuenta con educación vocacional.

Al desglosarlo por orientación sexual, en el nivel de maestría, los individuos que se identifican como bisexuales conforman la mayoría con un 62,6%, seguidos por aquellos que se identifican como gays con 32% y por aquellos que se identifican como lesbianas 4,5%. En la categoría de especialidad de posgrado, las lesbianas tienen una representación significativa del 36,2%, mientras que la categoría no registra individuos gay o pansexual, y, muestra un alto porcentaje (63,8%) de individuos que pertenecen a otras sexualidades (demisexuales y queers).

En cuanto a la educación superior universitaria, el 44,4% de los bisexuales y el 42,8% de los gays alcanzan este nivel, siendo estas las orientaciones con mayor representación en este estrato. El 6,3% son lesbianas, el 4,5% son heterosexuales, el 1,7% son pansexuales y el 0,3% señaló tener otra sexualidad (queer). En el nivel de educación superior no universitaria, destaca un 90,9% de lesbianas, y gays con un 9,1%.

Figura 36: Orientación sexual y último nivel educativo alcanzado por los trabajadores independientes

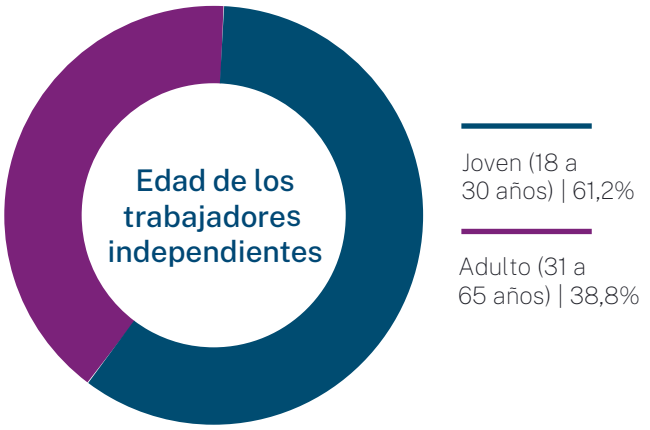


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

La educación secundaria, segundo ciclo / media muestra una distribución más equilibrada entre las diferentes orientaciones sexuales. El 39,7% se identifican como gays, el 35,3% como bisexuales, el 15,3% como lesbianas, el 6,4% son heterosexuales y el 2,8% son pansexuales. Un 0,4% prefiere no responder y un 0,2% señala tener otra orientación sexual (demisexual). En el nivel de secundaria, primer ciclo / premedia, los gays presentan una proporción mayor, con un 50,9%, el 20,8% son bisexuales, el 16,2% son heterosexuales, el 10,1% son lesbianas y el 1,9% son queer.

La educación vocacional, con un 100% de gays, y representa el 0,05% del colectivo LGBTIQ+. Finalmente, en el nivel de educación primaria, los bisexuales son la mayoría con un 41,2%, seguidos por los heterosexuales con un 39,2%, por los gays con un 15,7% y por las lesbianas con un 3,9%.

Figura 37: Edad de los trabajadores independientes



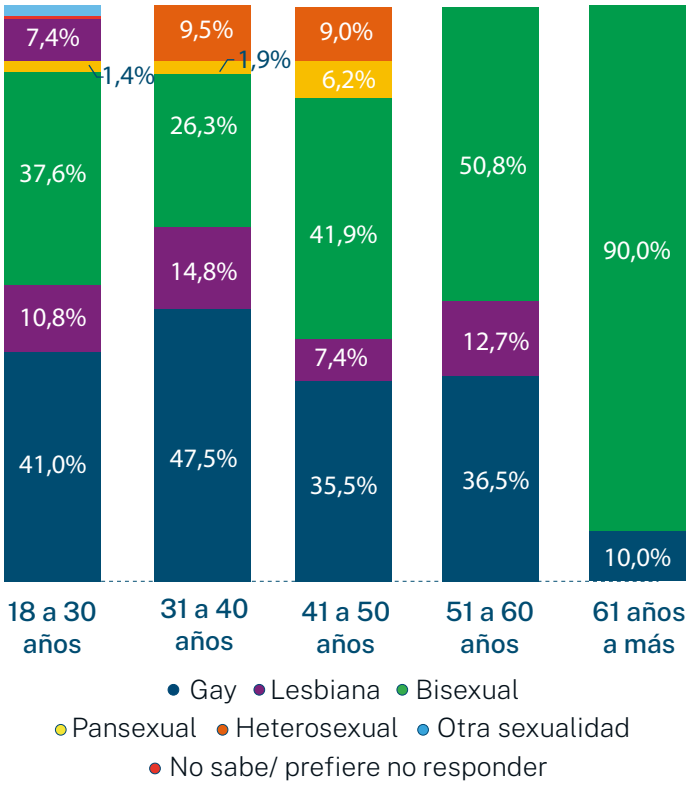
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

En relación al rango de edades, se destaca una mayoría de trabajadores dependientes jóvenes representando el 61,2%. Un 38,8% corresponde a adultos mayores de 30 años. Al analizar los grupos etarios por orientación sexual, se encontró que dentro del grupo de 18 a 30 años, las personas que se identifican como gays conforman el 41,0%, seguidas por las bisexuales con un 37,6%. Las lesbianas y pansexuales tienen una menor representación en este grupo de edad, con un 10,8% y 1,4% respectivamente. En la franja de edad de 31 a 40 años, la representación de personas gays aumenta al 47,5%, siendo este el mayor porcentaje en comparación con las otras orientaciones sexuales en esta categoría de edad. Las lesbianas también ven un incremento al 14,8%, mientras que el porcentaje de bisexuales disminuye a 26,3%.

Al observar el grupo de 41 a 50 años, se nota una tendencia diferente, donde las personas bisexuales representan el porcentaje más alto con un 41,9%, mientras que la proporción de personas gays disminuye a 35,5%. Las lesbianas mantienen una representación menor con un 7,4%. La categoría de edad de 51 a 60 años muestra una mayor proporción de bisexuales (50,8%), siendo este el grupo más grande dentro de esta franja de edad. El porcentaje de gays es de 36,5%, y no se reportan individuos pansexuales.

Finalmente, en el grupo de más de 61 años, la distribución se inclina de manera significativa hacia las personas bisexuales, que constituyen un 90,0% del grupo. Los gays representan un 10,0%, y no hay una representación reportada de lesbianas, pansexuales, ni de otras orientaciones sexuales.

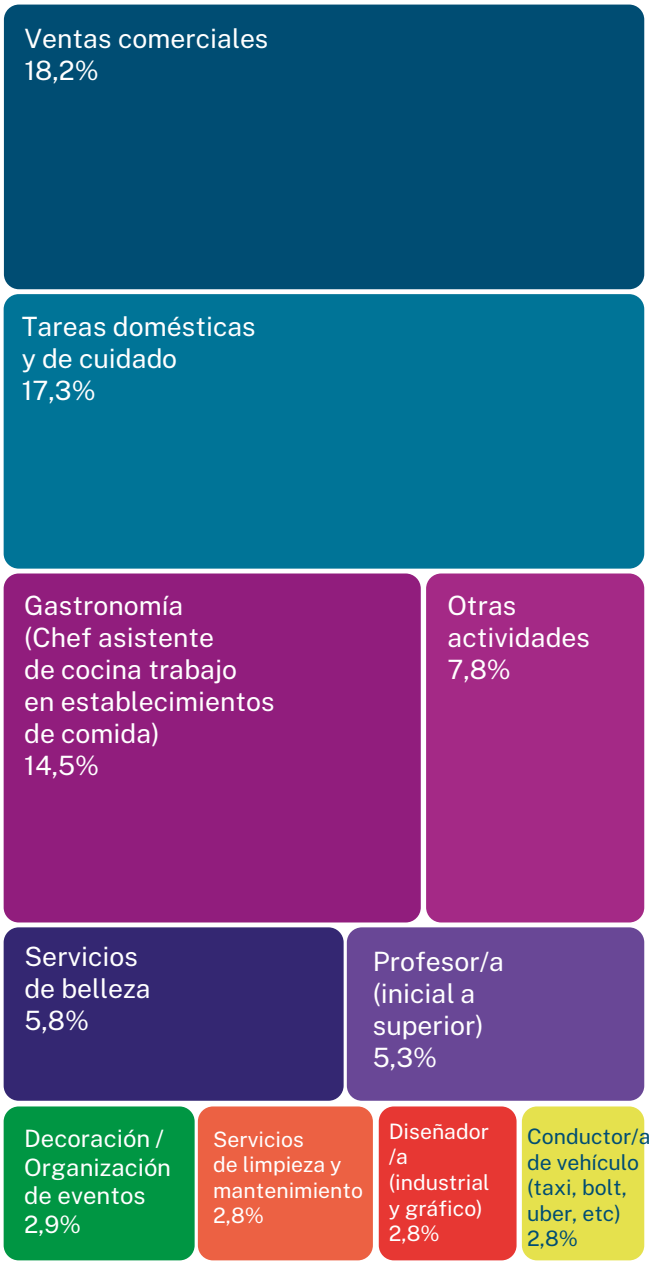
Figura 38: Orientación sexual y rango etario de los trabajadores independientes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

El panamorama laboral presentado en la figura 39 evidencia una diversidad en las ocupaciones con cinco actividades predominantes en términos de porcentaje de trabajadores independientes empleados en cada sector. Las ventas comerciales lideran el espectro laboral, abarcando el 18,2%. Le siguen las tareas domésticas y de cuidado, ocupando un 17,3%.

Figura 39: Actividad Económica que desempeñan los trabajores independientes



Diseño de moda / Costurería 2,1% | Cajero/a 2% | Servicios financieros 1,4% | Psicólogo/a 1,2% | Administrador de empresas 1,2% | Construcción (arquitecto, construcción de casas) 1,1% | Idiomas (traducción y educación) 1% | Servicios de diversión, esparcimiento y culturales 0,8% | Contador/a 0,8% | Artesano/a 0,8% | Agricultura, ganadería, caza y silvicultura 0,8% | Abogado/a 0,8% | Servicios hoteleros y de turismo 0,7% | Mensajero/a repartidor de mercadería 0,7% | Call center 0,7% | Transporte,

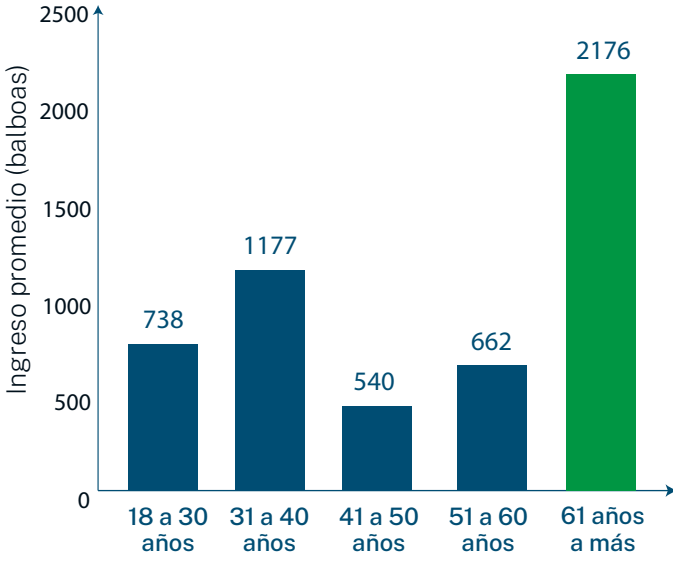
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

En la industria de la hospitalidad, la gastronomía se destaca con un 14,5%, los servicios de belleza, que constituyen un 5,8%, destacan la estética y el cuidado personal como áreas de crecimiento y expresión individual. Además, la docencia, con un 5,3%, señala el compromiso con la educación y el desarrollo de las futuras generaciones, subrayando la contribución de las personas LGBTIQ+ en el ámbito educativo.

Por último, el segmento de "Otras actividades", que abarca el 7,8%, incluye una variedad de profesiones desde asesoría empresarial hasta servicios de catering, demostrando la amplia gama de habilidades y la flexibilidad laboral que caracteriza a estos trabajadores.

En relación a los ingresos, la figura 40 presenta los ingresos promedio de los trabajadores independientes, segmentados por diferentes grupos de edad. Según los datos, el grupo de "61 años a más" tiene el ingreso promedio más alto, con B/. 2.176. Este grupo está representado por dos individuos en la muestra, los cuales señalaron que prestan servicios de abogacía y de decoración / organización de eventos. Esta cifra alta podría sugerir que estos trabajadores han tenido más tiempo para establecer sus negocios o carreras y, posiblemente, acumular una clientela o experiencia que les permita generar mayores ingresos.

Figura 40: Ingreso mensual promedio de los trabajadores independientes, por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 309 encuestas

Por otro lado, el grupo de “41 a 50 años” tiene el ingreso promedio más bajo, con B/. 540. Los trabajadores de “31 a 40 años” tienen un ingreso promedio significativamente más alto que los grupos más jóvenes y más viejos, excepto los mayores de 61, con un promedio de B/. 1.177. El grupo de “18 a 30 años” tiene un ingreso promedio de B/. 738, mientras que el de “51 a 60 años” tiene un ingreso de B/. 662. En general, el ingreso promedio de los trabajadores independientes de la comunidad LGBTIQ+ fue de B/. 963.

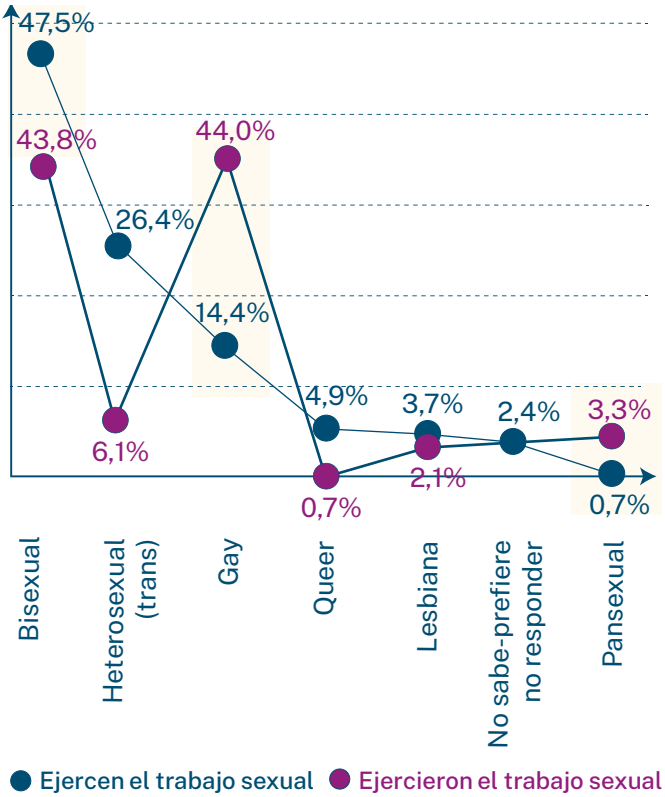
En el caso de los trabajadores independientes se observa que un 83% no emite recibo por honorarios o facturas por la prestación de sus servicios. Entre los motivos especificados por los encuestados de la no emisión de recibos o facturas se tiene con un 29,7% la preferencia por parte de los clientes de la no emisión de las facturas, con un 20,3% el no estar inscrito a un régimen tributario, y un 3,9% que menciona que los costos de los impuestos son altos y por lo tanto prefieren no emitir recibos.

Actividad laboral - Trabajo sexual

El análisis sobre las personas que participan en trabajo sexual dentro del colectivo LGBTIQ+ en Panamá revela datos significativos. Un 7,5%

ha participado en actividades sexuales por dinero o ha trabajado en la industria del sexo. Entre los motivos para ejercer este trabajo, un destacado 36,1% lo considera su principal fuente de ingresos, mientras que un 28,9% lo ve como una fuente de ingresos extra. El 27,7% menciona que lo hace por no poder acceder a un trabajo formal.

Figura 41: Orientación sexual de las personas que ejercen o ejercieron el trabajo sexual



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 83 encuestas

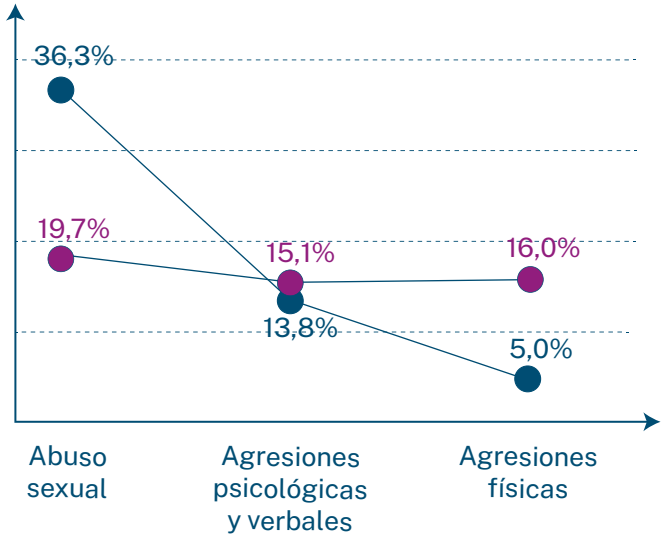
Al analizar la orientación sexual de las personas que se dedican o dedicaron en algún momento al trabajo sexual, en mayor proporción, con un 45% se encuentran las personas que se identifican como bisexuales, seguidas por los gays con un 34,2%, las personas heterosexuales (trans) con 12,8%, y con un 2,6% y 2,5% las lesbianas y los pansexuales respectivamente.

Asimismo, al analizar la identidad de género de las población LGBTIQ+ que ejerció o que sigue ejerciendo el trabajo sexual, se tiene que el 67,2% pertenece a personas cisgenero (47,1% hombres y 20,2% mujeres), mientras que un 25,8% corresponde a las mujeres trans, un 2,9% a los hombres trans y un 4% a las personas no binarias.

Además al visualizar la figura 41 se observa que de todas las orientaciones sexuales, son los gays los que poseen una mayor proporción de personas que logran dejar de ejercer el trabajo sexual.

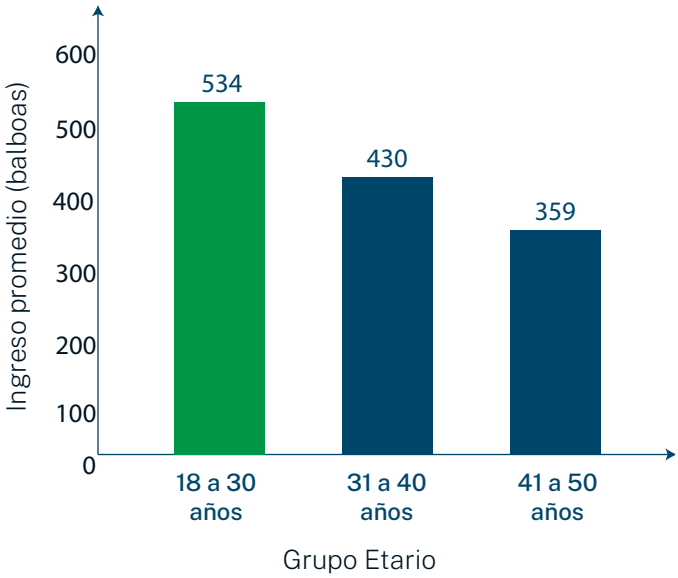
En la figura 42 se observa la violencia experimentada por trabajadores sexuales, diferenciada entre la perpetrada por clientes y la ejercida por otras personas no clientes. Se presenta en tres categorías: agresiones físicas, agresiones psicológicas y verbales, y abuso sexual. En la primera categoría, un 16% de los trabajadores sexuales reportaron haber sido objeto de agresiones físicas por parte de clientes, mientras que un 5% indicaron haber experimentado este tipo de violencia por parte de personas que no son clientes.

Figura 42: Violencia experimentada por trabajadores/as sexuales



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 83 encuestas

Figura 43: Ingreso mensual promedio de los trabajadores sexuales, por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 34 encuestas

Esto refleja no sólo la vulnerabilidad de los trabajadores sexuales a diferentes formas de violencia por parte de los clientes, sino también una exposición significativa a violencia por parte de otros actores dentro de su entorno social y laboral.

Las agresiones psicológicas y verbales tambien son significativas; el 15,1% de los trabajadores sexuales señalaron haber sido víctimas de este tipo de violencia por clientes, en contraste con un mayor porcentaje, el 13,8%, por personas no clientes. Por último, el abuso sexual presenta cifras preocupantes: el 19,7% de los trabajadores sexuales afirmaron haber sido objeto de este tipo de abuso por parte de clientes, y un considerablemente más alto 36,3% por parte de personas que no son clientes.

En el análisis de los ingresos promedio de los trabajadores sexuales en Panamá, se evidencia una tendencia decreciente asociada con el aumento de la edad. Los datos indican que los trabajadores sexuales entre los 18 y 30 años de edad ganan en promedio B/. 534. Al avanzar hacia el grupo de 31 a 40 años, se observa una disminución en el ingreso promedio, descendiendo a B/. 430.

Esta tendencia a la baja se mantiene y se acentúa en trabajadores de 41 a 50 años, cuyos ingresos promedio caen aún más, situándose en B/. 359. Esta correlación inversa entre la edad y los ingresos sugiere una posible preferencia de mercado por trabajadores más jóvenes y/o una mayor competitividad entre los trabajadores de mayor edad, lo que podría reflejar patrones más amplios de discriminación por edad o cambios en las dinámicas de oferta y demanda en el sector de trabajo sexual en Panamá.

Principales rubros del colectivo LGBTIQ+

A continuación se presentan los resultados de los tres principales rubros en los que las personas del colectivo LGBTIQ+ desarrollan sus actividades laborales. Para llevar a cabo este análisis, se han considerado a aquellas personas que se desempeñan en estos sectores a través de distintos tipos de trabajo.

Gastronomía

El Turismo Gastronómico ocupa hoy en día, un sitial muy importante en la escena del turismo a nivel mundial y la Autoridad de Turismo de Panamá (ATP) tiene como meta impulsarlo (ATP, 2023) y esto representa una gran oportunidad para el colectivo LGBTIQ+ ya que dentro de la población LGBTIQ+ el 12,8% trabaja en este rubro.

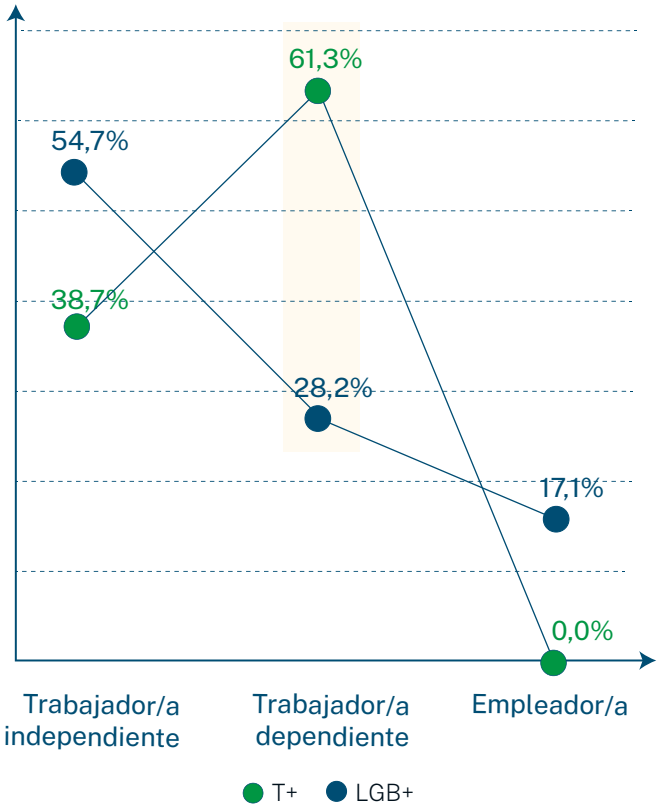
Este es un rubro bastante dinámico debido a la alta cantidad de personas jóvenes que se ocupan en el mismo. El 71,8% de las personas LGBTIQ+ que se dedican a este rubro son jóvenes, mientras que el 28,2% restante son adultos.

Al analizar las actividades laborales en las que se desempeñan las personas ocupadas dentro del rubro gastronómico, se tiene que un 52,6% son trabajadores independientes lo que permite libertad de acción para fortalecer los diferentes negocios. A estos le siguen el 32,6% que trabajan en condiciones de dependencia, y el 14,8% restante correspondiente a los empleadores.

Sin embargo, al analizar las ocupaciones por LGB+ y T+ se pueden visibilizar diferencias. Las personas identificada como T+ (aquellas identifacada como transfemenino, transmasculino o no binario) se encuentran ocupadas dento del rubro gastronómico principalmente como trabajadores en condición de dependencia (61,3%) y en menor proporción (38,7%) como trabajadores independientes. En la encuesta no se encontró ningún caso de persona trans que empleen personas dentro del rubro gastronómico.

Sin embargo, el 54,7% de la población LGB+ (aquellas personas cisgenero identificadas como gays, lesbianas, bisexuales, pansexuales, asexuales, entre otros) se encuentra trabajando independientemente, un 28,2% en condiciones de dependencia, y un 17,1% como empleador/a.

Figura 44: Actividad laboral de las personas ocupadas en el rubro gatronómico según LGB+ y T+



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 60 encuestas

Sin embargo, solo el 37,6% de los trabajadores que se dedican al rubro gastronómico se encuentran formalizados, mientras que el 62,4% restante trabaja en condiciones de informalidad.

Entre los motivos de no estar formalizados, se destacan el no encontrarse registrado a ningún régimen tributario, la preferencia de los clientes por la no emisión de facturas y/o recibos, y el no contar con los documentos necesarios para formalizarse.

Esta realidad genera una ventana de oportunidad en el Turismo Gastronómico como una herramienta para la inclusión social y económica del colectivo LGBTIQ+.

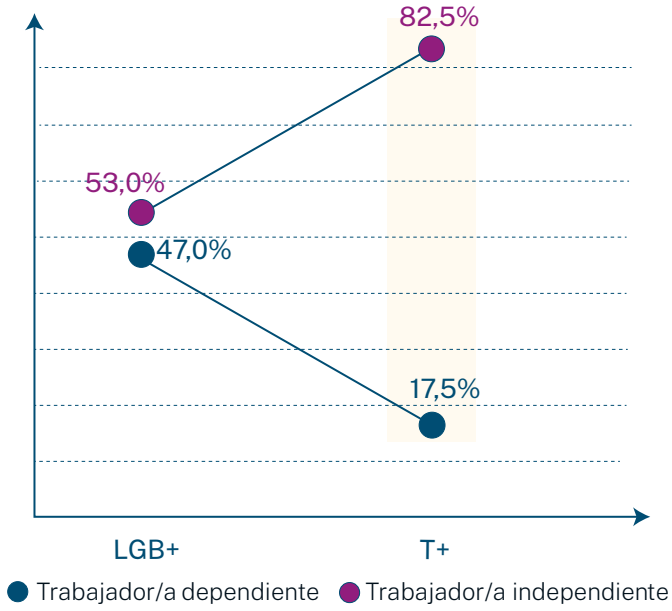
Ventas comerciales

Panamá se destaca, entre otras cosas, por su ubicación geográfica estratégica que le permite accedes a diversos mercados internacionales, siendo el sector terciario el 72,1% del total del PIB de 2021 (Doing Business 2022), esto lo hace estratégico para el sector de las ventas comerciales. El colectivo LGBTIQ+ forma parte de este sector, ya que el 10% de las personas ocupadas se dedican a este rubro.

A diferencia del sector gastronómico, en el sector ventas el 67,2% de las personas que se dedican a este rubro son adultos de 31 a 60 años, mientras que el 32,8% restante se corresponde a la población LGBTIQ+ joven.

Al analizar las actividades económicas desempeñadas por las personas de la comunidad LGBTIQ+ dentro del rubro de Ventas Generales, se observa que un 53,8% se corresponde a los trabajadores independientes, mientras que el 46,2% restante son los trabajadores dependientes.

Figura 45: Actividad laboral de las personas ocupadas en el rubro ventas generales según LGB+ y T+



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 87 encuestas

Sin embargo, al analizar las actividades económicas según LGB+ y T+, se puede visualizar que el 82,5% de las personas T+ se desempeñan como trabajadores independientes y el 17,5% restante como trabajadores dependientes. Mientras que para las personas LGB+ el 53% se identifica como trabajador independiente y el 47% como personas en condición de dependencia.

Además, el 62,4% de las personas LGBTIQ+ ocupadas en el rubro de ventas generales no se encuentran formalizadas, mientras que 37,6% si se encuentra trabajando en condiciones de formalidad laboral.

Principales obstáculos para el acceso al empleo y para el desarrollo de emprendimientos o empresas

La discriminación y el acoso para el colectivo LGBTIQ+ es habitual, trascendiendo a las diferentes áreas de la vida de estas personas, ncluyendo el ámbito laboral. A partir de la revisión bibliográfica realizada en el marco de este estudio, se comprobó que no existen datos oficiales que brinden información sobre la situación de empleo del colectivo LGBTIQ+ en Panamá, ya que en las principales encuestas oficiales (incluyendo la encuesta del mercado laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral) no se incluyen preguntas sobre orientación sexual e identidad de género.

La primera encuesta latinoamericana sobre diversidad sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (Nodos et al., 2020), indica que el 37,2% de las personas LGBTIQ+ encuestadas reconoció haber sufrido situaciones de acoso, violencia y discriminación por su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral en el último año. La cifra aumenta a 74% cuando se pregunta con base en un listado de experiencias vividas, entre las cuales se incluyen la violencia simbólica, institucional, sexual, física y el acoso.

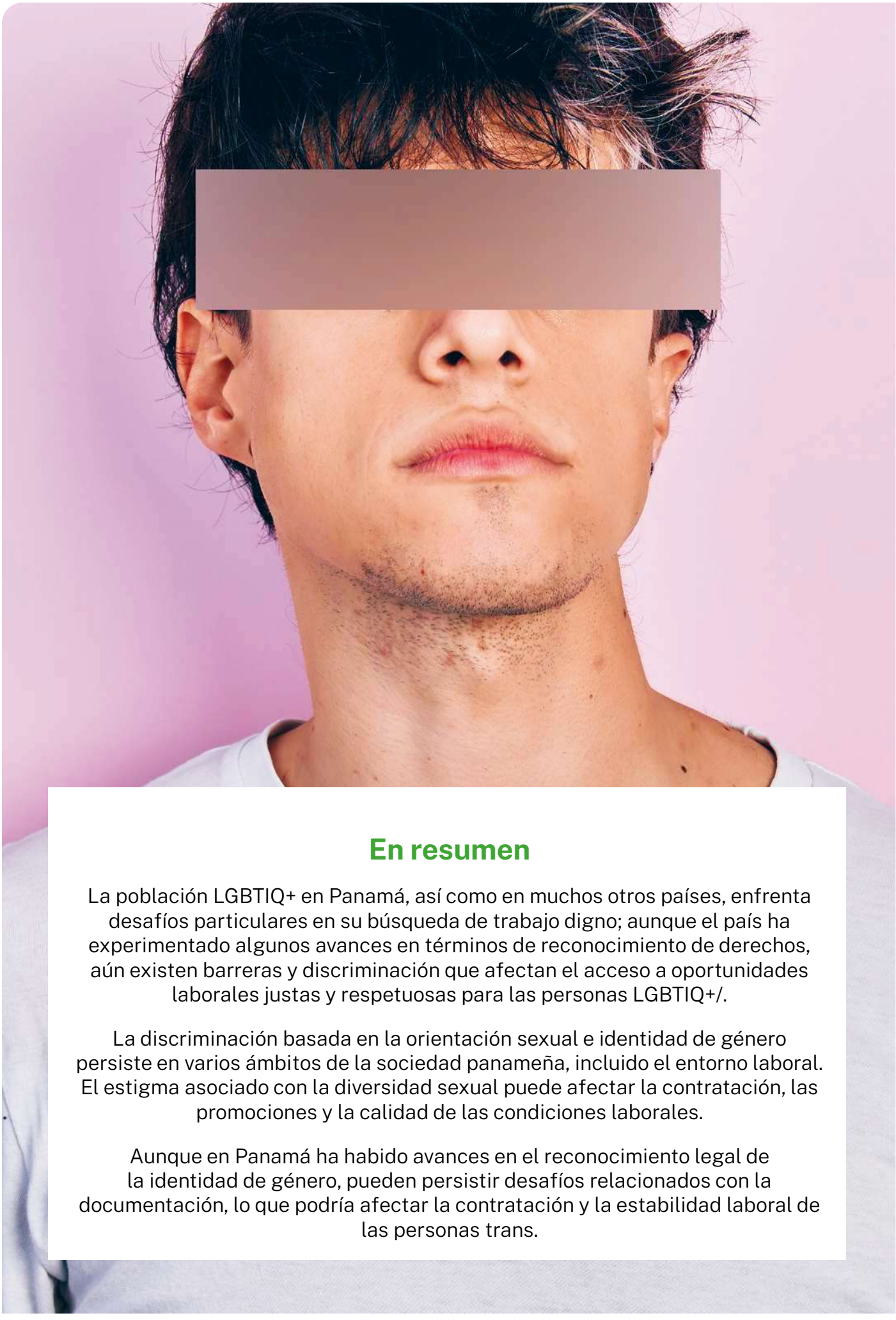
Dentro del colectivo LGBTIQ+, las experiencias de discriminación no son experimentadas de igual forma por todas las personas. La mayor discriminación, de acuerdo a la encuesta implementada, la sufren las mujeres trans (71,2%), seguido por hombres trans (51%) y por personas de género no binario y queer (48,2%).

Sobre el acceso a mecanismos de denuncia o protección internamente en sus espacios laborales, solo el 13,7% de las personas LGBTIQ+ interpusieron una denuncia; esto debido a temor a represalias, exposición y falta de confianza en mecanismos de denuncia, entre otras razones.

La encuesta de Nodos hace una desagregación por regiones sobre la percepción del acoso, violencia y discriminación. La región con mayor percepción es Centroamérica y el Caribe en un 53.6%, dado a que los países en esta región tienen pocas o nulas leyes de protección a la población LGBTIQ+.

Un estudio realizado por el portal de empleos Konzerta en Panamá reveló que un 32% de las personas encuestadas ha sufrido discriminación en sus trabajos a causa de su orientación sexual y un 56% indicó estar de acuerdo con que muchas empresas en el mercado panameño son conservadoras. Uno de los datos más interesantes de esta encuesta es que un 20% destacó tener que haber ocultado su identidad de género por miedo a discriminación o perdida de empleo.

La discriminación en el trabajo hacia las personas LGBTIQ+ a menudo se basa en la no corresponsabilidad de la expectativa social de la heteronormatividad en comparación con las expresiones de género que chocan con las ideas preconcebidas sobre ella, particularmente con las que estan vinculadas a la apariencia física y al comportamiento de hombres y mujeres. (OIT, 2016).



En resumen

La población LGBTIQ+ en Panamá, así como en muchos otros países, enfrenta desafíos particulares en su búsqueda de trabajo digno; aunque el país ha experimentado algunos avances en términos de reconocimiento de derechos, aún existen barreras y discriminación que afectan el acceso a oportunidades laborales justas y respetuosas para las personas LGBTIQ+/.

La discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género persiste en varios ámbitos de la sociedad panameña, incluido el entorno laboral. El estigma asociado con la diversidad sexual puede afectar la contratación, las promociones y la calidad de las condiciones laborales.

Aunque en Panamá ha habido avances en el reconocimiento legal de la identidad de género, pueden persistir desafíos relacionados con la documentación, lo que podría afectar la contratación y la estabilidad laboral de las personas trans.

Contraste de la población total en Panamá y la población LGBTIQ+

Rangos de edades	Población general Panamá	Población LGBTIQ+
0 a 17 años	30,3%	0%(*)
18 a 30 años	20,3%	64,5%
31 a 60 años	36,4%	35,3%
Más de 60 años	12,9%	0,2%

(*) El estudio fue solamente para personas de 18 años en adelante

Ingreso del hogar	Población general Panamá	Población LGBTIQ+
De 1 a 500 balboas	34,2%	30,7%
De 501 a 1.000 balboas	23,9%	35,7%
De 1.001 a 5.000 balboas	36,8%	26,9%
De 5.001 a 10.000 balboas	2,9%	0,6%
De 10.000 a 15.000 balboas	0,5%	0,3%
Más de 15.000 balboas	0,2%	0%
No declarado-Prefiere no responder	1,6%	5,8%

Nivel educativo	Población general Panamá	Población LGBTIQ+
Ningún grado	3,9%	0%
Enseñanza especial	0,2%	0%
Primaria	19,4%	2%
Vocacional	0,6%	0,6%
Secundaria, primer ciclo / premedia	13,6%	11,8%
Secundaria, segundo ciclo / media	32,9%	48,6%
Superior no universitaria	0,8%	1,2%
Superior universitaria	24,3%	33,8%
Especialidad (posgrado)	0,9%	0,6%
Maestría	3,2%	1,3%
Doctorado	0,3%	0 ,1%

Empleo	Población general Panamá	Población LGBTIQ+
Población ocupada	92,6%	81,2%
Desempleo abierto	5,8%	10,6%
Población inactiva	1,6%	8,1%

Recomendaciones

1 Reconocimiento Legal

Adopción de marco legal que reconozca identidad de género y la orientación sexual; esto incluye pero no se limita a la revisión de marcos constitucionales, legislaciones, decretos ejecutivos, leyes de creación de instituciones y normativa producto de la jurisprudencia, para garantizar el goce y respeto a los derechos de todas las personas que habitan el territorio panameño.

2 Legislación Antidiscriminatoria

Aprobar y reglamentar una legislación específica que prohíba explícitamente la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

3 Inclusión en Encuestas

Incluir en los censos nacionales y en todas las encuestas realizadas por instituciones una pregunta sobre la orientación sexual y la identidad de género, para asegurar la generación de datos oficiales que permitan promover políticas públicas de manera congruente.

4 Denuncia y Sanción

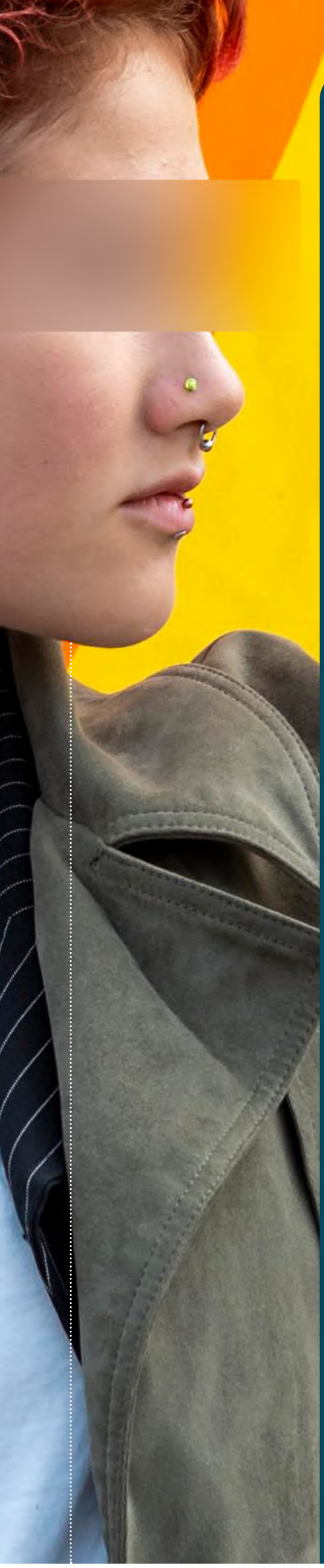
Establecer mecanismos de denuncia de casos de discriminación y violencia basadas en la orientación sexual o la identidad de género, que incluya mecanismos de sanción para los autores de esa discriminación, en todos los ámbitos de la sociedad.

5 Sensibilización Laboral

Implementar programas de capacitación y sensibilización en empresas y organismos gubernamentales sobre diversidad e inclusión, con un enfoque específico en la orientación sexual y la identidad de género, Estos programas pueden ayudar a crear entornos laborales más inclusivos y respetuosos, fomentando asi la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

6 Contratación Inclusiva

Establecer políticas de contratación inclusivas que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, mediante la adopción de criterios de selección que valoren el talento y la experiencia por encima de cualquier otra consideración discriminatoria, como la orientación sexual o la identidad de género. laboral.



Conclusiones

El análisis de la situación del colectivo LGBTI+ en Panamá abarac diversas dimensiones, desde la educación y la salud hasta el ámbito laboral. La discriminación y la falta de inclusión emergen como desafíos significativos en estos aspectos clave de la vida cotidiana de este colectivo.

En el ámbito educativo, se destaca la necesidad urgente de revisar los currículos y programas académicos para abordar la falta de inclusión de temas relacionados con la diversidad sexual y de género. Las experiencias de violencia en entornos educativos refuerzan la importancioa de crear ambientes escolares más seguros y respetuosos.

En salud, la falta de atención escífica a las necesidades de la población LGBTIQ+ se evidencia en la respuesta deficiente durante crisis como la epidemia de EMPOX, A pesar de la existencia de Clínicas Amigables, persisten barreras de discriminación y limitaciones en la disponibilidad de especialistas.

En el contexto laboral, la complejidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe, con altas tasas de empleo informal y desempleo, impacta directamente al LGBTIQ+. Aunque existen leyes que prohibEn la discriminación, las prácticas discriminatorias persisten y las políticas inclusivas, enfrentan desafíos debido a factores culturales y religiosos.

El análisis detallado de los tipos de empleo revela la diversisas de roles que desempeña el colectivo, desde empleadores y trabajadores independientes hasta aquellos involucrados en trabajo sexual. El emprendimiento se presenta como una oportunidad para la inclusión, pero persisten desafíos relacionados con la discriminación, los obstáculos financieros y las dificultades administrativas.

La discriminación en el trabajo, respaldada por la ausencia de datos oficiales, plantea obstáculos significativos, y la discriminación basada en la no conformidad con las expectativas heteronormativas persiste. La falta de diversidad socieconómica, étnica y racial es otro desafío a superar.

Para mejorar la calidad de vida y la inclusión del colectivo LGTIQ+ en Panamá, requiere un efoque integral que aborde la erradicación de la discriminación desde la educación hasta el empleo, promoviendo un cambio cultural, implementando políticas inclusivas y asegurando el acceso a servicios de salud adecuados.

Bibliografía

Asamblea Nacional (2007). Ley No. 25 de 10 de julio de 2007-Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/02/Ley-No.-25-de-10-de-julio-de-2007-que-aprueba-la-Convenci%C3%B3n-y-el-Protocolo-de-los-Derechos-de-las-PcD.pdf

Asamblea Nacional (2007). Ley No. 23 de 28 de junio de 2007-Que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad.

https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/02/Ley-No.-23-de-28-de-junio-de-2007-que-crea-la-Secretar%C3%ADa-Nacional-de-Discapacidad.pdf

Asamblea Nacional (2005). Ley No. 11 22 de abril de 2005-Que prohibe la discriminación laboral y adopta otras medidas.

https://docs.panama.justia.com/federales/leyes/11-de-2005-apr-27-2005.pdf

Asamblea Nacional (2016). Ley No. 64 del 6 de diciembre de 2016 - Que crea la Secretaria Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños.

https://faolex.fao.org/docs/pdf/pan164663.pdf

Asamblea Nacional (2022). Ante proyecto de Ley 70-Que modifica la Ley 11 de 2005 y la Ley 9 de 1994, "sancionando la discriminación de minorías sexuales en el ámbito laboral."

https://www.asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2020/PDF_SEG_2022/2022_A_070.pdf

CIEPS.(2002).II Encuesta CIEPS de Ciudadanía y Derechos.

https://cieps.org.pa/wp-content/uploads/2022/03/informe_encuestaCIEPS2021.pdf

Recuperado 13 de julio de 2023, de https://cieps.org.pa/opinionpublica/

Collins, P.H. (2019). Intersectionality as critical social theory. Duke University Press.

Correa, J., Suárez, J., Ramírez, P. y Escobar, B. Diversidad y educación. Saberes producidos en la Maestría en Educación del Tecnológico de Antioquia. Primera edición Medellín: Sello Editorial T Tecnológico de Antioquia, 2019

Contraloría General de la Nación. (s.f.). ¿Qué piensa el panameño sobre algunos temas sensitivos? En USMA (pp. 2, 4, 11-13)

https://usma.ac.pa/wp-content/uploads/2022/10/Resultados-del-Modulo-de-Percepcion-de-la-Encuesta-de-Propositos-Multiples-abril-2022.pdf

Consejo de Derechos Humanos. (2020). Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examn Periódico Universal-Panamá. En la Asamblea General de Naciones Unidas.

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7450.pdf

https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/upr/pa-index

Damasco, D. P. (2019, 4 septiembre). ¿Q ue nivel de protección existe para las personas LGBTI en #Panamá? - Distintas latitudes. Distintas Latitudes.

https://distintaslatitudes.net/historias/serie/imparables-lgbti/que-nivel-de-proteccion-existe-para-las-personas-lgbti-en-panama

Díaz, E. (2021, 17 marzo). Panamá y la protección de derechos humanos de la diveridad sexual - corresponsales clave. Corresponsales Clave.

https://corresponsalesclave.org/panama-y-la-proteccion-de-derechos-humanos-de-la-diversidad-sexual/

Domínguez Espinoza, A. D. C., Aguilera Mijares, S., Acosta Canales, T. T., Navarro Contreras, G., & Ruiz Panigua, Z. (2012). La deseabilidad social revalorada: más que una distorsión, una necesidad de aprobación social.

Estay, F., Válenzuela, A., & Cartes, R. (2020). Atención en salud de personas LGBT+; Pespectivas desde la comunidad local penquista. Revista chilena obstetricia y ginecología, 85(4), 351-357.

Freire, G. (2018). Afrodescendiente en Latinoamérica: hacia un marco de inclusión.

https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5963

Fundación Iguales & Borge y Asociados. (n.d.). Evaluación de percepción nacional sobre temas sociales 2023 [Presentación].

Fundación Caolición Internacional de Mujeres y Familias (CIMUF). Fundación de Independientes Pro Derechos Humanos (IPDH). et al. (s/f) Informe sobre la situación de las personas LGBTIQ en Panamá. Tercer ciclo del EPU presentado por una coalción conjunta.

https://uprdoc.ohchr.org/uprweb/downloadfile.aspx?filename=7880&file=SpanishTranslation

Gasch-Gallén, A., Rodríguez-Arenas, M., Tomás-Aznar, C., Latasa, P., Gil-Borrelli, C. C., Velasco-Muñoz, C., & Mateos, J. T. (2018). Inclusión de la orientación afectivo-sexual y de las identidades de género como determinantes sociales de la salud. Gaceta Sanitaria, 32(4). 400-401.

Gile KJ, H. M. (2010). Respondent-Driven Sampling: An Assessment of Current Methodology. Sociol Methodol.

Illueca, A. E, (2022). Pax Panamenia: Ensayos de una política exterior para el siglo 21(1.a ed:) Editora Novo Art.

Irina, E. E. (2020). Discriminación racial en Latinoamérica: Análisis de los efectos de la raza sobre el empleo.

https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/99ac45ea-c53d-4b76-8190-222ec80274ea/content

La Barbera, M.,Allah, G., Espinoza, J., Cassain, L., Segura, L., Caravantes, P., & Boulos, S.(2020). Interseccionalidad: el camino para que la administración asuma la discriminación racial y de género The Conversation. Recuperado de https://theconversation.com/interseccionalidad-el-camino-para-que-la-administracion-asuma-la-discriminacion-racial-y-de-genero-150242

La Estrella De Panamá, G.-. (s.f.). Un 32% de las panameños ha sufrido discriminacion por su orientación sexual en el trabajo, dice estudio. La estrella de Panamá.

https://www.laestrella.com.pa/panama/nacional/32-panamenos-sufrido-discriminacion-orientacion-sexual-dice-estudio-OKLE472840

Machillot, D.(s.f.). Normas sociales, estereotipos, discriminación y violencia entre pares: el caso de una secundaria en Jalisco.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662017000100209

Mercado Mondragón, J., & Veeniza Bollo Sánchez, A (2023). Migración y diversidad sexual. Procesos de vulnerabilidad de las personas transexuales migrantes del triángulo centroamericano en su paso por México frente a una sociedad binaria y heteronormada LiminaR,21(1).

Ministerio de Economía y Finanzas. Gobierno Nacional. República de Panamá.(2019). Pobreza e indigencia por ingreso. Encuesta de Hogares Panamá, De octubre de 2021. https://www.mef.gob.pa/wp-content/uploads/2023/08/MEF-DAES-Pobreza-e-Indigencia-por-ingreso-2021.pdf#:~:text=11-,Pobreza%20e%20indigencia%20por%20ingreso%20%E2%80%93%20octubre%20de%202021,la%20Encuesta%20de%20Hogares%20anterior.

Ministerio de Gobierno de la República de Panamá. (s.f.). Protección relacionada a la orientación sexual y/o identidad de género.

https://www.mingob.gob.pa/onpar/proteccion-relacionada-a-la-orientacion-sexual-yo-identidad-de-genero/

Montenegro, M. (s.f.). Los derechos de las personas LGBTIQ+, agenda de género y las políticas de igualdad.

http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/103/1031013001/html/index.html

Mulabi Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos: Jiménez Mata, N., Vargas Alavarado, J., Brenes Morales, A., Derecho a la identidad de género de las personas trans en Amécica Central: rectificación de nombre y sexo/género registral, con normativas nacionales y Opinión Consultiva 24/17 de la Corte IDH, San José, CR, 2022.

NAVARRO CNOBEL. E. G. (2022) Violencias Institucionales y las redes LGBT. Secretaria de Salud Mental y Consumos Problemáticos. Federación Argentina LGBT (FALGBT).

Nodos et al. (2020). Encuesta latinoamericana sobre diversidad sexual, acoso, violencioa y discriminacion en el ámbito laboral.

OEA:: SAJ:: Departamento de Derecho Internacional:: Tratados Multilaterales Interamericanos. (s.f.). Convención Americana sobre Derechos Humanos.

https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

OEA:: SAJ:: Departamento de Derecho Internacional:: Tratados Multilaterales Interamericanos. (s.f.). Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia

https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

OIT. (2016) Orgullo PRIDE en el trabajo, un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. San josé: Organización Internacional del Trabajo

Oit, Proyecto Fortalecimiento de la Capacidad de Defensa Legal de los Pueblos Indígenas en América Central, & Centro de Asistencia Legal Popular[CEALP]. (2002). Derechos de los Pueblos Indígenas de Panamá (A. V. Lopez, Ed; 1.a ed.). OIT, CEALP.

Opinión Consultiva - Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. (2017, 24 noviembre). OEA.

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - Unesco. (2016). Abiertamente: Respuestas del sector de educación a la violencia basada en la orientación sexual y la identidad /expresión de género. Unesco.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244652 spa

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (16 de mayo de 2022) El colectivo LGBT, entre los migrantes más marginados y vulnerables, afirman expertos.

https://peacekeeping.un.org/es/el-colectivo-lgbt-entre-los-migrantes-mas-marginados-y-vulnerables-afirman-expertos

Otálora, C. (2020). La migración femeninca:entre la vulnerabilidad y la independencia. Revista venezolana de estudios de la mujer, 25(54).

Panamá, I. s. (2015), Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas-22° Ronda del GInebra: ONU.

Pérez Damasco, D. (2017). ¿Qué nivel de protección existe para las personas LGBTI en #Panamá?. Distintas Latitudes

https://distintaslatitudes.net/historias/serie/imparables-lgbti/que-nivel-de-proteccion-existe-para-las-personas-lgbti-en-panama

Pérez Sáinz, J. P. (2019). Golpes de presente, a gritos de futuro: jóvenes, trabajo y violencias en América Latina. FLACSO.

Pleno de la CSJ declara que no son inconstitucionales artículos del Código de Familia. (2023, 1 marzo). Órgano Judicial de Panamá.

https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/pleno-de-la-csj-declara-que-no-son-inconstitucionales-articulos-del-codigo-de-la-familia

Ramírez-Rincón, M. E., & López, G. S. V. (2022). Experiencias de la disidencia sexual y la disidencia de género en colegios bogotanos: el lugar de los docentes de la población LGBTIQ y las opiniones de la comunidad escolar. Educación y Ciudad, (43), 71-87.

Santos-Figueroa, E. M. (2022). Percepción de los estudiantes de la Universidad de Panamá acaerca del matrimonio igualitario.

http://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2133348002/html/

Swissinfo.Ch. (2021, 30 mayo). El racismo estructural en Panamá y la búsqueda para enfrentarlo desde el cine. SWI swissinfo.ch.

https://www.swissinfo.ch/spa/panam%C3%A1-adrodescendientes_el racismo-estructural-en-panam%C3%A1-y-la-b%C3%BAsqueda-para-enfrentarlo-desde-el-cine/46662946

Redacción.(2018,30enero).Iglesias panameñas llaman a formar «frente común» contra el matrimonio gay. La Vanguardia.

https://www.lavanguardia.com/vida/20180130/44414178870/iglesias-panamenas-llaman-a-formar-frente-comun-contra-el-matrimonio-gay.html

Watson, S. S. (2015). La identidad afropanameña en la literatura desde el siglo XX hasta el nuevo milenio. LiminaR, 13(2), 27-37

Wenham, C., Arauz-Reyes, N. M., Meneses-Sala, D., &Rueda-Borrero, C. (2022).Explicitly sexing Health Security: Analysing the downstream effects of Panama's sex-segregated COVID-19 disease control policy. Health Policy and Planning.

https://doi.org/10.1093/heapol/czac006

Guía Informativa para las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado en Panamá. Proyecto Regional que RET Internacional ejecuta en Panamá a través del Buró de Población, Refugiados y Migrantes (BPRM), del Departamento de Estado del gobierno de los Estados Unidos.

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2016/10692.pdf?file=t3/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2016/10692

Anexos

Anexo 1

Encuesta utilizada para el levantamiento de información cuantitativa

Disponible en: Encuesta RDS LGBTIQ+ Panamá.pdf

Anexo 2

Cambios al cuestionario según sugerencias de encuestadores y grupo impulsor

Piloto	Cuestionario final
Introducción	
Buenos días/tardes/noches. ¿Me comunico con (nombre y apellidos de la persona a ser encuestada)?, te saluda (Nombre del encuestador), encuestador de Equilibrium SDC ¿Cómo estás? (Nombre de la semilla) nos dió su contacto para comunicarnos con usted y nos gustaría poder conocer su experiencia como persona de la comunidad LGBTIQ+ en aspectos relacionados a la salud, educación, acceso a la justicia y oportunidades laborales y de desarrollo económico. ¡Su opinión es muy importante! La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los fines del proyecto. La idea es que yo le iré haciendo consultas relacionadas a estos temas e iré registrando todas sus respuestas. Seguro nos demoramos aproximadamente 30 minutos y le compensaremos por su tiempo con una tarjeta de regalo del supermercado Machetazo en dos a tres días hábiles. Entonces, ¿empezamos? Muchas gracias, a continuación leeré un texto en el que te pedimos su consentimiento informado para participar	Buenos días/tardes/noches. ¿Me comunico con (nombre y apellidos de la persona a ser encuestada)? Te saluda (Nombre del encuestador), encuestador de Equilibrium SDC, una empresa consultora que está desarrollando un estudio en Panamá sobre la experiencia como persona de la comunidad LGBTIQ+ en aspectos relacionados a la salud, educación, acceso a la justicia y oportunidades laborales y de desarrollo económico. (Nombre de la semilla) nos dio su contacto para comunicarnos con usted y nos gustaría poder conocer su experiencia personal. Para nosotros y para este estudio, su opinión es muy importante. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los fines del proyecto. La idea es que yo le iré haciendo preguntas relacionadas a estos temas e iré registrando todas sus respuestas en un formulario. La encuesta toma aproximadamente 30 minutos y por su participación, le brindaremos un incentivo por su tiempo a través de una tarjeta de regalo del Supermercado Machetazo. Al final de la encuesta, le estaré pidiendo tres contactos de referencias para que nuestro equipo les pueda contactar para hacer estas encuestas con ellos/as/es. A través de estas referencias fue que recibimos tu contacto por parte de (Nombre de la semilla/referente) ¿Desea participar? Muchas gracias. A continuación, leeré un texto en el que le pedimos su consentimiento informado para participar

Solicitud de consentimiento informado	Mediante el presente otorgo mi consentimiento libre, expreso e informado para que se incluya la información otorgada en sus sistemas y bases de datos y pueda dar tratamiento a la información. Igualmente acepto y consiento que el tratamiento de los datos personales suministrados será utilizado para realizar estudios estadísticos y serán presentados únicamente de manera agregada. Asimismo, acepto que mis datos puedan ser cedidos exclusivamente con Equilibrium SDC, respetando el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.
Criterios de Exclusión	
A.3. ¿:Se identifica como una persona LGBTIQ+?	A.3: Incluir la definición de siglas en la pregunta: ¿Se identifica como una persona LGBTIQ+? (Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexo, Queer)
Indentificación	
B.4 Número de identificación	Permitir que se incluyan letras para números de pasaporte
B.10. Provincia o de residencia	B.10. Provincia de residencia
B.12. ¿Se ha tenido que desplazar a capitales provinciales o a la capital del país para acceder a servicios básicos?	Incluir explicación de servicios básicos para que los encuestadores puedan leer en caso de ser necesario. Con servicios básicos nos referimos a aquellos prestados por empresas públicas, privadas o mixtas en agua, energía, saneamiento o alcantarillado, salud y educación.
B.13. ¿Presenta alguna de las siguientes dificultades?	Incluir opción al final de “No presenta ninguna dificultad”
B.14. Por sus costumbres, tradiciones y sus antepasados, ¿se considera usted…	Incluir indicación a los encuestadores para leer las opciones
B.22. ¿Considera que usted es una persona transgenero, transexual o travesti?	Habilitar salto para que las siguientes preguntas solamente se habiliten si la persona responde a las opciones: Transmasculino, Transfemenino, No sabe/prefiere no responder
B.25. La gente sabe que soy trans aunque no se los diga:	B.25. La gente sabe que eres trans aunque no se los digas:
B.29. La gente sabe que eres trans aunque no se los digas: B.30. ¿Has intentado cambiar tu nombre en el registro civil? B.31. ¿Cuáles son las consecuencias que has experimentado por no poder cambiarte el nombre en el registro civil?	Asegurar que esta pregunta solamente se habilita si la persona responde en la B.22 a si se identifica como una persona transgénero, transexual o travesti
B. 29. Desde que auto percibiste tu identidad de género, ¿has cambiado el nombre que te asignaron al nacer?	B. 29. Desde que te auto percibiste tu identidad de género, ¿has cambiado el nombre que te asignaron al nacer?
B.31. ¿Cuáles son las consecuencias que has experimentado por no poder cambiarte el nombre en el registro civil?	Habilitar que se pueda marcar más de una opción.

Migración	
C.3. ¿Con qué tipo de documento de residencia cuenta en Panamá?	Encuestadores sugieren no leer las opciones, sino que la persona indique su visa migratoria y, preguntar, en el caso de que tenga, si está vigente o no
Vivienda y Hogar	
D.2. Improvidada: Es la construida con carácter provisional y que generalmente forma parte de los	Corregir typo: n en lugar de s Improvisada: Es la construida con carácter provisional y que generalmente forma parte de los llamados "Asentamientos Espontáneos o Barriadas de Emergencia". Los materiales que utilizan son: madera vieja, pedazos de zinc, lata, cartón, lona, tela, plástico, etc.
D.12. Dentro de la información que usted maneja, ¿cuánto es el ingreso mensual promedio del hogar?	Incluir respuesta de "Prefiere no responder" e indicación para encuestadores de leer los rangos.
Educación	
E.1. ¿Sabe leer y escribir?	Incluir opciones por si solo sabe leer o escribir
E.10. ¿Cuáles fueron las principales barreras que impidieron que culminará sus estudios?	Reformular: ¿Cuáles fueron las principales barreras que impidieron que continuara sus estudios? Ajustar para que la opción de "Otros" habilite un recuadro para especificar (Pregunta E.10.1) Habilitar que se pueda escoger más de una opción y hacer la indicación para los encuestadores. Creado salto a pregunta E.10 donde la completan las personas que actualmente no se encuentran estudiando en un centro educativo (pregunta E2) y que el grado que más alto que hayan alcanzado (pregunta E3) sea una de las siguientes: Ningun grado / Prekinder o prejardín / Kinder o jardín / Enseñanza especial / Primaria / Vocacional / Secundaria, primer ciclo / premedia
Actividad laboral	
F.12. En su trabajo se desempeña como:	Modificar opción "Trabajo en relación de dependencia" a "Trabajo contratado por institución de gobierno o empresa" Modificar opción "Empresario" a "Empresario o Negocio propio (empresa con varios empleados contratados)"
F.17. ¿Qué actividad económica desempeña su negocio?	Asegurar que se entiende que el sector se refiere a la ocupación principal declarada, como empresario o con negocio propio.
Trabajo sexual	
G.6. ¿Se le dificulta conseguir o mantener un trabajo diferente al sexual?	La pregunta solo debe habilitarse si continúa ejerciendo el trabajo sexual
G.10. ¿Ha sido violentado/a/e por algún cliente?	G.10. ¿Ha sido objeto de violencia por algún cliente?
G.12. ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo como trabajador sexual?	Ajustar salto para que no aparezca esta pregunta si se ha indicado trabajo dependiente

Salud	
I.5. ¿En qué lugar hizo esa o esas consultas de salud?	Ajustes sugeridos en las opciones: Considerar omitir Hospital Santo Tomas Centros de Salud (MINSA)* Caja de Seguro Social (CSS)*
I.7. ¿Se ha realizado pruebas de ETS?	I.7. ¿Se ha realizado pruebas de ITS?
I.9. ¿Su pareja puede ser beneficiaria de su seguro de salud?	I.9. En caso de tener pareja, ¿su pareja puede ser beneficiaria de su seguro de salud? 1. Sí puede ser beneficiaria 2. No puede ser beneficiaria 3. No cuenta con pareja pero en caso de contar con una podría ser beneficiaria 4. No cuenta con pareja y en caso de contar con una NO podría ser beneficiaria
I.10. ¿Consume alguna de las siguientes sustancias?	Agregada opción otros
I.23. Si consume alguna otra sustancia que no se haya mencionado, por favor indique cual: I.24. ¿Con qué frecuencia consume la sustancia mencionada? I.25. ¿Se ha planteado alguna vez dejar de consumir la sustancia mencionada?	Preguntas agregadas
Acceso a la justicia	
K.1. ¿Ha recibido orientación jurídica sobre discriminación o hechos de violencia?	K.1. ¿Ha recibido orientación jurídica sobre discriminación o hechos de violencia por su orientación sexual e identidad de género?
K.2. ¿Ha presentado alguna denuncia sobre hechos de discriminación o violencia por parte de la Policía?	K.2. ¿Ha presentado alguna denuncia sobre hechos de discriminación o violencia por su orientación sexual e identidad de género por parte de la Policía?
K.6. ¿Cuántas veces ha acudido a la fiscalía/ juez de paz para denunciar hechos de violencia o discriminación en el último año?	K.6. En el último año, ¿cuántas veces ha acudido a la fiscalía/juez de paz para denunciar hechos de violencia o discriminación por su orientación sexual e identidad de género?
K.9. ¿Podría decirme cuánto tiempo transcurrió desde que inició la denuncia hasta obtener una respuesta?	K.9. ¿Podría decirme en meses cuánto tiempo transcurrió desde que inició la denuncia hasta obtener una respuesta?
Percepciones y discriminación	
L.1. ¿Ha experimentado situaciones de acoso, discriminación o violencia por parte de alguna persona o grupo de personas en las siguientes categorías?:	Incluir opción al final que diga “Ninguna de las anteriores”
L.20. ¿Cuán seguro/a/e se siente en Panamá?	Ajustar opciones de respuesta: 5–Totalmente seguro/a/e

	4–Bastante seguro/a/e 3–Neutro 2–Bastante inseguro/a/e 1–Totalmente inseguro/a/e
Acceso a la tecnología	
M.1. ¿Cuenta con alguna de las siguientes opciones?	Pregunta de selección múltiple agregada 1 Teléfono móvil (celular) 2 Computadora de mesa-PC 3 Notebook 4 Tableta 5 No cuenta con ninguna de las opciones anteriores
M.1. ¿En los últimos 6 meses ha utilizado un teléfono móvil (celular)? M.2. ¿En los últimos 6 meses utilizó alguna computadora (computador de mesa - pc, portátil o tableta)? M.3. ¿En los últimos seis meses utilizó internet? M.4. ¿En los últimos seis meses ha utilizado plataformas de internet para realizar reuniones sociales, de estudio o de trabajo?	Numeración cambiada: M.2-¿En los últimos 6 meses ha utilizado un teléfono móvil (celular)? M.3-¿En los últimos 6 meses utilizó alguna computadora (computador de mesa-pc, portátil o tableta)? M.4-¿En los últimos seis meses utilizó internet? M.5-¿En los últimos seis meses ha utilizado plataformas de internet para realizar reuniones sociales, de estudio o de trabajo?
M.6. ¿Para qué utiliza las herramientas tecnológicas (computadora, notebook, tableta, teléfono móvil, etc)? M.6.1. Especificar para que utiliza las herramientas tecnológicas:	Preguntas de selección múltiple agregada 1 Para contactarse con otras personas 2 Para estudiar 3 Para trabajar 4 Para acceder a servicios bancarios 5 Para ver redes sociales 6 Ninguna de las anteriores 99 Otro (especificar)
Final de la encuesta	
Incluir un texto para que la persona que está encuestando pueda leer:	Muchas gracias por su participación. Como le comenté al inicio de la llamada, por su participación le brindaremos un incentivo de B/. 5, a través de una tarjeta de regalo del Supermercado Machetazo. Además, por tus referencias podrías recibir un incentivo adicional si estas personas completan la encuesta con nosotros. Si las tres referencias responden, podrías recibir B/. 15 adicionales. Para redimir el incentivo, una persona del equipo de Equilibrium le estará llamando para confirmar los datos que brindó en la encuesta hoy y le indicará cuándo podrá hacer uso del incentivo con su nombre y número de documento personal o cédula en las cajas del Supermercado Machetazo. Muchas gracias y buena tarde/noche

Anexo 3

Distritos tomados para clasificaciones de áreas urbanas y rurales

Provincia	Provincia	Área
Bocas del Toro	Almirante	Rural
Bocas del Toro	Changuinola	Urbano
Bocas del Toroi	Chiriquí Grande	Rural
Coclé	Aguadulce	Urbano
Coclé	Antón	Urbano
Coclé	Natá	Urbano
Coclé	Penonomé	Urbano
Colón	Colón	Urbano
Colón	Omar Torrijos Herrera	Urbano
Chiriquí	Alanje	Urbano
Chiriquí	Bugaba	Urbano
Chiriquí	Boquerón	Urbano
Chiriquí	Boquete	Urbano
Chiriquí	David	Urbano
Chiriquí	Dolega	Urbano
Chiriquí	Tierras Altas	Urbano
Darién	Chepigana	Rural
Darién	Pinogana	Rural
Herrera	Chitré	Urbano
Herrera	Las Minas	Rural
Herrera	Los Pozos	Rural

Provincia	Provincia	Área
Herrera	Pesé	Urbano
Herrera	Santa María	Urbano
Los Santos	Guararé	Urbano
Los Santos	Las Tablas	Urbano
Los Santos	Los Santos	Urbano
Los Santos	Pedasí	Rural
Los Santos	Tonosi	Rural
Panamá	Balboa	Urbano
Panamá	Chepo	Urbano
Panamá	Panamá	Urbano
Panamá	San Miguelito	Urbano
Veragua	Atalaya	Urbano
Veragua	Calobre	Rural
Veragua	La Mesa	Rural
Veragua	Montijo	Rural
Veragua	Santiago	Urbano
Panamá Oeste	Arraiján	Urbano
Panamá Oeste	Capira	Urbano
Panamá Oeste	Chame	Urbano
Panamá Oeste	La Chorrera	Urbano
Panamá Oeste	San Carlos	Urbano
Vivo en una comarca	Emberá-Wounaan	Rural
Vivo en una comarca	Guna Yala	Rural
Vivo en una comarca	Ngäbe-Buglé	Rural

equilibrium
SOCIAL
DEVELOPMENT
CONSULTING