

RESUMEN EJECUTIVO

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







Este estudio se centra en analizar la situación actual del tejido empresarial y del mercado laboral de la población LGBTIQ+ en Panamá, con el objetivo de **identificar oportunidades y estrategias para fortalecer y desarrollar estos sectores**. A través de una combinación de **métodos cuantitativos y cualitativos**, este informe proporciona una visión integral sobre los **desafíos y las oportunidades que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito empresarial y laboral**.

Metodología

Para la realización de este estudio se utilizaron diversas metodologías, destacando el uso de la técnica de **Respondent Driven Sampling (RDS, por sus siglas en inglés)**. Este enfoque es particularmente eficaz para estudiar poblaciones ocultas o difíciles de alcanzar con metodologías estadísticas tradicionales, como la población LGBTIQ+.



1. **Encuestas Cuantitativas:** Se aplicaron 825 encuestas a personas que forman parte de la población LGBTIQ+ en Panamá utilizando la técnica RDS. Esta técnica comienza con la selección de un pequeño grupo de personas conocidas como “semillas”, quienes son miembros de la comunidad LGBTIQ+ y que a su vez reclutan a otros participantes. Este proceso de reclutamiento continúa en varias olas, lo que permite alcanzar una muestra diversa. Cabe destacar que esta muestra es representativa de la comunidad LGBTIQ+ en su conjunto, pero no necesariamente de cada subgrupo específico dentro de la misma.

Esta metodología es particularmente eficaz porque permite alcanzar a personas que podrían estar menos visibles en estudios convencionales, como aquellos que no están organizados en listas o bases de datos accesibles. Al no depender de una lista preexistente, el RDS reduce el sesgo de selección inherente a otros métodos de muestreo y mejora la precisión de los resultados al capturar una muestra más diversa y representativa de la población objetivo.

2. **Entrevistas y Grupos Focales:** Se realizaron 14 entrevistas en profundidad y 3 grupos focales con personas clave y expertos en temas LGBTIQ+ para profundizar en la comprensión de los desafíos específicos que enfrenta esta comunidad.

Resultados principales



Caracterización de la Población LGBTIQ+ del estudio en Panamá

Estimación de la Población

La técnica RDS no solo facilita la recolección de datos de una población difícil de alcanzar, sino que también permite estimar el tamaño de la población LGBTIQ+. Utilizando los datos de las encuestas y aplicando factores de expansión, se puede realizar una estimación robusta del tamaño de la población. Estos factores tienen en cuenta la red de contactos y la capacidad de reclutamiento, ajustando los resultados para

proporcionar estimaciones precisas.

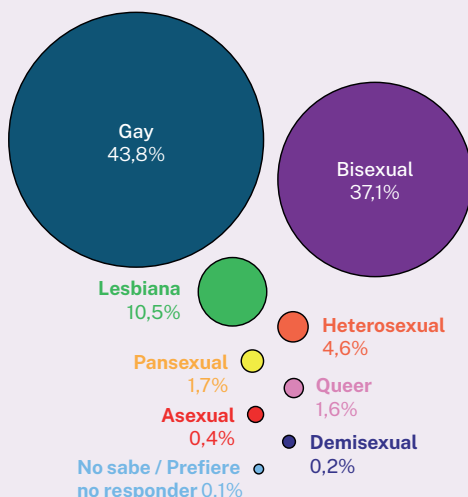
De la muestra de 825 personas LGBTIQ+ residentes en Panamá recolectada, se puede estimar una población de alrededor de 294.112 personas¹ una vez que se incorporan los factores de expansión². Esta estimación se realiza considerando que cada persona en la muestra tiene una probabilidad ponderada de ser incluida en la estimación final, basada en su red de contactos y su capacidad para reclutar a otros participantes.



Distribución por Género y Orientación Sexual

La muestra del estudio incluyó una diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales. La mayoría de los encuestados se identifican como gays (43,8%), seguidos por personas bisexuales (37,1%), lesbianas (10,5%), pansexuales (1,7%), y otras identidades (6,9%). El 3% se identifica como transexuales masculinos y un 6,4% como transexuales femeninas.

Figura 1: Orientación sexual de las personas LGBTIQ+

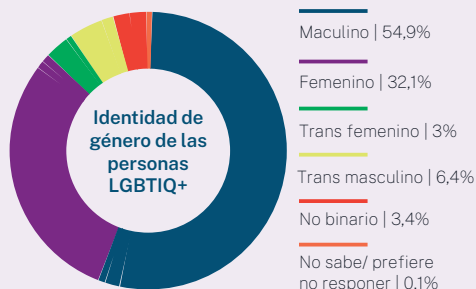


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada | n=825 encuestas

¹ Considerando solo a personas mayores de edad, definidas como aquellas de 18 años o más.

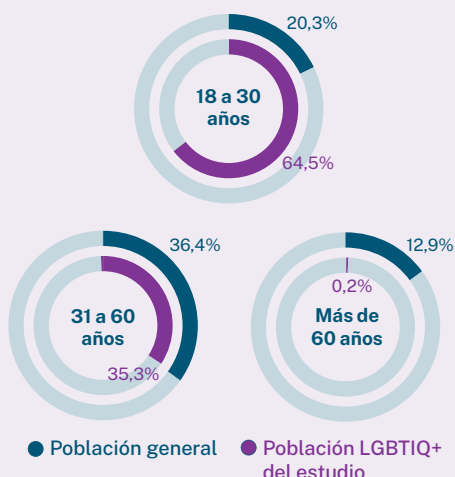
² Los pesos o factores de expansión aplicados en el análisis ajustan los resultados considerando la probabilidad de selección inicial de cada individuo, su capacidad de reclutamiento dentro de su red social y el tamaño de dicha red. Estos pesos garantizan que la muestra sea representativa de la estructura de la población LGBTIQ+ en Panamá, permitiendo una estimación del tamaño poblacional.

Figura 2: Identidad de género de las personas LGBTQ+



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

Figura 3: Edad de las personas de la población LGBTQ+ del estudio y de la población general

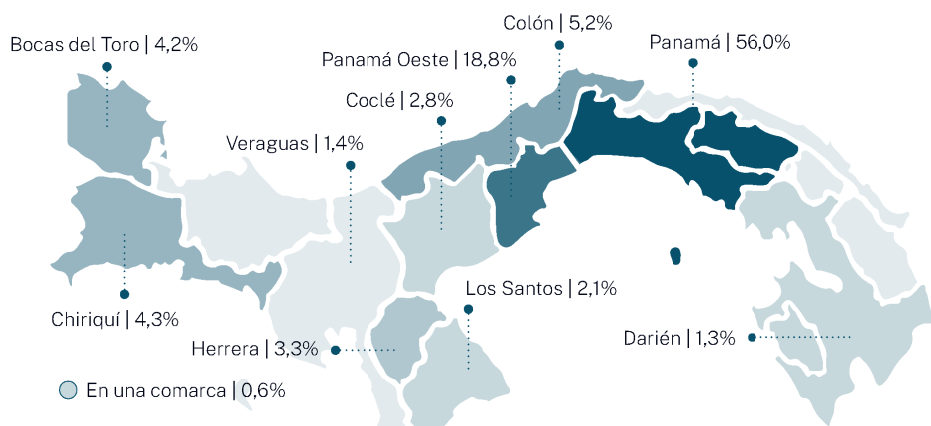


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta implementada. | n= 825 encuestas

Edades

La mayoría de la población pertenece al grupo de jóvenes de entre 18 y 30 años, representando un 64.5%, un porcentaje significativamente mayor que el correspondiente a la población general, que es del 20.3%.³

Figura 4: Provincia de residencia de las personas LGBTQ+



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

³ Esta encuesta se llevó a cabo exclusivamente con personas mayores de edad.

Distribución Geográfica

La provincia de Panamá destaca con el mayor porcentaje de personas LGBTIQ+, alcanzando un 56% de la población encuestada, seguida por Panamá Oeste con un 18,8%. Por el contrario, provincias como Chiriquí y Bocas del Toro muestran cifras más moderadas, alrededor del 4% cada una. A nivel nacional, la provincia de Panamá también lidera con un 35,4%, seguida de Panamá Oeste con un 16,1% y Chiriquí con

un 11,6%. Las comarcas, en cambio, reportan porcentajes notablemente más bajos, como la Comarca Ngäbe Buglé con un 0,1% y la Comarca Guna Yala con un 0,3%. Estas diferencias reflejan una mayor concentración de la muestra en áreas urbanas y periurbanas, posiblemente atribuible a que las limitaciones de acceso y las barreras culturales en las regiones más remotas del país dificultan la visibilidad y el reconocimiento de la comunidad LGBTIQ+

Condiciones Socioeconómicas⁴



Empleo: En el contexto latinoamericano y caribeño, el mercado laboral enfrenta desafíos significativos debido a múltiples crisis que han exacerbado la incertidumbre y promovido un aumento en las ocupaciones informales. Para la población LGBTIQ+, la inclusión laboral en estos países se ve obstaculizada por la falta de políticas públicas adecuadas y la persistente influencia de factores culturales y religiosos. Según datos del estudio el 69,1% de las personas LGBTIQ+ han trabajado al menos una hora la semana pasada, pero un preocupante 28,8% siente la necesidad de ocultar su identidad de género en el trabajo para evitar discriminación o acoso, revelando las barreras persistentes en el entorno laboral para este colectivo.

La figura 5 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 (42,7%):** Personas que trabajan bajo la dirección y dependencia de un empleador, recibiendo una remuneración por su trabajo.
- **Trabajadores independientes (46,1%):** Personas que trabajan por cuenta propia, sin estar subordinadas a un empleador específico, y cuyo ingreso depende de los servicios o productos que ofrecen.
- **Empleadores (11,1%):** Personas que, además de trabajar por cuenta propia,

⁴ Todos los datos de la población general son sacados del Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2023). *XII Censo Nacional de Población y VIII de Vivienda*. Panamá: Instituto Nacional de Estadística y Censo.

emplean a una o más personas en sus negocios o actividades económicas.

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. Por otro lado, la población económicamente inactiva, es decir, aquella que no está buscando trabajo ni está empleada, constituye el 8,1% del colectivo.

Figura 5: Situación Laboral de las personas LGBTQ+



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

Empleadores: Un 85,1% de los negocios pertenecientes a personas del colectivo LGBTQ+ se encuentran formalizados, indicando un alto nivel de cumplimiento con las regulaciones legales. Sin embargo, un desafío significativo es el proceso complicado y costoso de formalización, mencionado por un 18,2% de los encuestados. En cuanto a los ingresos, se observa una variación significativa: mientras los empleadores más jóvenes, entre 18 y 30 años, reportan ingresos promedio de B/. 792 mensuales, aquellos en el rango de 31 a 40 años experimentan un aumento considerable, alcanzando las B/. 1.506. Entre las principales actividades que realizan estos negocios se destaca el comercio minorista, que representa el 20% de las ocupaciones, seguidos por la gastronomía con un 16,5%, y la administración, recursos humanos

y afines con un 10,9%. Además, tienen una presencia significativa en sectores como la educación (9,8%), el transporte y la logística (9,1%), así como en servicios de estética y belleza (6,1%).

Trabajadores dependientes: Un 76,9% de ellos labora bajo contratos formales con suscripción a la Caja de Seguro Social. Por otro lado, un 9,4% factura bajo el concepto de honorarios profesionales, mientras que un 13,7% trabaja en relaciones laborales informales, sin contrato formal. Además, se observa que los ingresos mensuales varían considerablemente dentro de este grupo, con cifras promedio que oscilan entre B/. 700 para las personas en el rango de edad de 18 a 30 años a B/. 1.331 para las personas mayores a 60 años. Las ocupaciones más destacadas entre los trabajadores dependientes LGBTQ+

incluyen ventas comerciales (16,8%), atención al cliente (11%), y roles en la gastronomía (9,8%). Asimismo, un segmento significativo se desempeña como administrador de empresas (6,8%) y en servicios hoteleros y de turismo (4,6%).

Trabajadores independientes: Un 83% de los encuestados no emite recibos o facturas por la prestación de servicios, principalmente debido a la preferencia de los clientes por no recibir facturas (29,7%), la falta de inscripción en un régimen tributario (20,3%), y los altos costos fiscales (3,9%). En términos de ingresos, los trabajadores de 18 a 30 años reportan un ingreso promedio de B/. 738 mensuales, mientras que los de 31 a 40 años tienen un ingreso promedio de B/. 1.177 mensuales. Las ocupaciones más comunes entre los trabajadores independientes LGBTIQ+ abarcan áreas como ventas comerciales (18,2%), tareas domésticas y de cuidado (17,3%), gastronomía (14,5%), servicios de belleza (5,8%), y educación (5,3%), demostrando una amplia diversidad de habilidades y una adaptabilidad laboral en diversos sectores económicos.

Ingresos: Al analizar los rangos de ingresos de los hogares⁵ de las personas LGBTIQ+ en Panamá, se observa que el 30,7% de los hogares perciben menos de B/. 500, el 35,7% tienen ingresos entre B/. 501 y B/. 1.000, y un 26,9% reciben entre B/. 1.001 y B/. 5.000. En comparación, los hogares de la población general muestran que el 34,2% percibe menos de B/. 500, el

23,9% tiene ingresos entre B/. 501 y B/. 1.000, y un 36,8% obtiene entre B/. 1.001 y B/. 5.000.

Educación: Todos los encuestados LGBTIQ+ en Panamá han cursado al menos un grado del sistema educativo formal. Del total, el 11,8% ha completado el primer ciclo de la secundaria, el 48,6% el segundo ciclo de la secundaria, mientras que el 35,02% ha alcanzado la educación superior, con un 2,07% que ha llegado a nivel de posgrado. Además, un 2,44% no logró completar la educación obligatoria (que en Panamá abarca hasta el noveno grado o primer ciclo de la secundaria). Comparativamente, entre la población general de 18 años o más en Panamá, el 3,9% no completó ningún grado, el 19,4% cursó primaria, el 13,6% completó el primer ciclo de secundaria, el 32,9% completó el segundo ciclo de secundaria, y el 24,3% alcanzó estudios universitarios (INEC, 2023)

Vivienda: Un 5,7% ha experimentado alguna vez la falta de vivienda⁶, y actualmente un 2,3% sigue enfrentando esta situación. La mayoría reside con familiares, siendo el 42,3% con sus padres, el 19,5% con hermanos/as, el 4,3% con hijos/as, y el 25,4% con otros familiares, mientras que sólo un 12,8% vive solo. En términos de tamaño de los hogares, el 43,7% tiene de 2 a 3 miembros, seguido por el 28,3% con 4 a 5 miembros, y el 15,2% con 6 o más personas en la misma vivienda.

⁵ El término “hogar” se define como la unidad de vivienda ocupada por una o más personas que viven juntas y comparten gastos comunes.

⁶ Una vivienda es un espacio físico o estructura diseñada o adaptada para ser habitada por personas. Este espacio puede ser una casa, apartamento, habitación, o cualquier otra estructura que cumpla con los requisitos básicos de habitabilidad y proporciona un lugar seguro y adecuado para que las personas vivan.

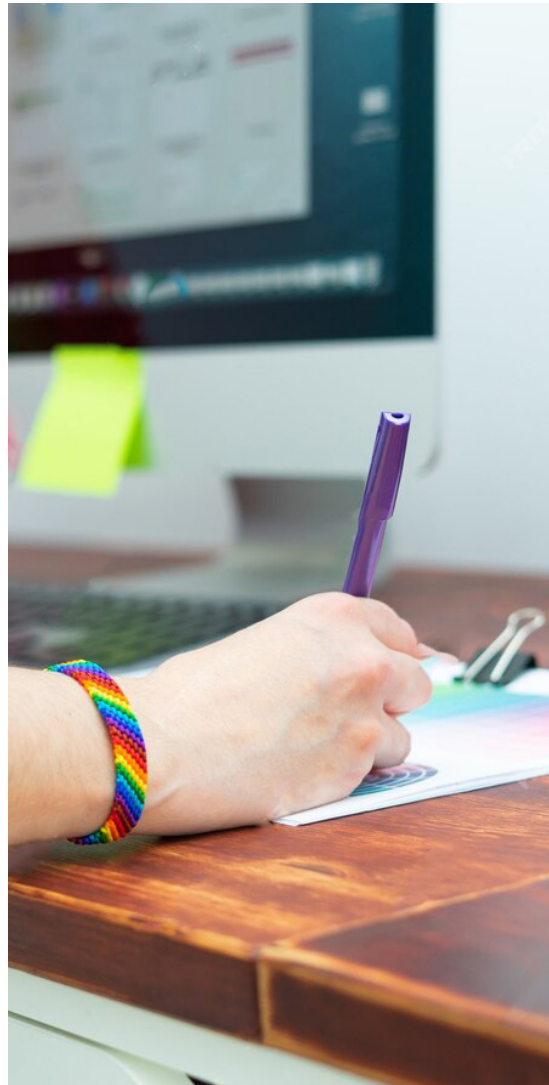


Experiencias de Discriminación en el ámbito laboral

La discriminación y el acoso hacia personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral es frecuente en Panamá, exacerbado por la falta de datos oficiales específicos sobre empleo para este colectivo. Según estudios y encuestas, como la realizada por Nodos en 2020⁷, el 37.2% de las personas LGBTIQ+ reportaron haber experimentado discriminación laboral en el último año, cifra que aumenta al 74% al considerar diversas formas de violencia y acoso laboral. En el mismo estudio, se demuestra que las mujeres trans son las más afectadas, con un 71,2% reportando discriminación, seguidas por hombres trans (51%) y personas de género no binario y queer (48.2%). Solo una minoría del 13.7% denunció estas situaciones internamente, principalmente por temor a represalias y desconfianza en los mecanismos de denuncia.

Además, los datos de la encuesta de este estudio muestran que un considerable porcentaje de personas LGBTIQ+ siente la necesidad de ocultar su identidad de género y orientación sexual en el trabajo para evitar discriminación y acoso. Según la encuesta, el 27.8% de los encuestados ha sentido la necesidad de esconder o no expresar su identidad de género de manera pública, mientras que un 28.8% ha experimentado lo mismo con respecto a su orientación sexual. Estos datos subrayan la persistencia de un

entorno laboral hostil para muchas personas LGBTIQ+ en Panamá, a pesar de los avances legales en la protección de sus derechos.



⁷ Nodos et al. (2020). Encuesta latinoamericana sobre diversidad sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.



Conclusión

El análisis de la situación de las personas LGBTIQ+ en Panamá revela importantes datos: en educación, **el 48,6% ha completado la secundaria y el 35,0% ha alcanzado la educación superior**, mientras que un **2,4% no terminó la educación obligatoria**, en comparación con el **3,9% de la población general**.

En el ámbito laboral, **el 69,1% de los encuestados trabajó al menos una hora durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta**. Sin embargo, un **28,8% oculta su identidad de género en el trabajo**.

En cuanto a ingresos, **el 30,7% de los hogares LGBTIQ+ percibe menos de B/. 500, el 35,7% entre 501 y B/. 1.000, y el 26,9% entre B/. 1.001 y B/. 5.000**. Estas cifras subrayan las brechas y vulnerabilidades de esta comunidad, destacando la necesidad de políticas inclusivas para mejorar sus condiciones de vida.

En vivienda, un **5,7% ha experimentado falta de hogar y un 2,3% aún enfrenta esta situación**, la mayoría viven con familiares y solo un **12,8% viviendo solo**.

1. Reconocimiento legal de identidad de género y orientación sexual

Implementar marcos legales que aseguren el **respeto y goce de derechos para todas las personas en Panamá**, revisando constituciones, leyes y normativas para incluir estos aspectos.

2. Legislación contra la discriminación

Aprobar **leyes específicas** que **prohíban explícitamente la discriminación** por motivos de orientación sexual e identidad de género.

3. Inclusión en censos, encuestas y registros administrativos

Incluir preguntas sobre **orientación sexual e identidad de género en censos y encuestas nacionales** para generar datos oficiales que respalden políticas públicas congruentes.

4. Mecanismos de denuncia y sanción

Establecer **sistemas de denuncia contra la discriminación y violencia por orientación sexual o identidad de género**, con medidas de sanción para los responsables en todos los ámbitos de la sociedad.

5. Capacitación y sensibilización

Implementar **programas en empresas y entidades gubernamentales sobre diversidad e inclusión, específicamente enfocados en orientación sexual e identidad de género**, para crear ambientes laborales más inclusivos y respetuosos.

6. Políticas de contratación inclusivas

Promover la **diversidad y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral** mediante políticas de contratación que valoren el talento y la experiencia por encima de consideraciones discriminatorias como la orientación sexual o la identidad de género.

