



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Documento de trabajo núm. 1 / 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



Servicio
de Género,
Igualdad y
Diversidad

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

Basado en la investigación realizada por el Centro Feminista de Información y Acción (Cefemina) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Carcedo Cabañas, Ana; Chaves Groh, María José; Lexartza Artza, Larraitz; Sánchez Mora, Alberto

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 / Ana Carcedo Cabañas, María José Chaves Groh, Larraitz Lexartza Artza, Alberto Sánchez Mora; Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. - Ginebra: OIT, 2016 viii, 104 p. (Documento de trabajo; 1)

ISBN: 9789223310448; 9789223310455 (web pdf)

International Labour Office Gender, Equality and Diversity Branch.

discriminación por razones de sexo / orientación sexual / política de empleo / igualdad de derechos / aspecto jurídico / sentencia judicial / violencia en el trabajo / Costa Rica

04.02.7

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Impreso en Suiza

Diseño gráfico: Tetey Molina

Contenido

Siglas.....	v
Presentación.....	vii
Reconocimientos.....	ix
1. Introducción.....	1
2. Estrategia metodológica.....	3
3. Contextualización teórica.....	6
4. Marco jurídico.....	14
4.1 Marco jurídico internacional.....	14
4.2 Legislación nacional.....	19
5. Una mirada general a la situación de los derechos de las personas LGBTI en Costa Rica.....	24
5.1 Discriminación por orientación sexual e identidad de género: lo que se ha visibilizado y dimensionado.....	24
5.2 Avances políticos, sociales y culturales.....	28
5.3 Los derechos laborales en las agendas del movimiento LGBTI.....	30
6. Desafíos para la igualdad de las personas LGBTI en el empleo.....	31
6.1 Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.....	31
6.1.1 La discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género en el punto de mira: percepciones desde diferentes puntos de vista.....	31
6.1.2 Lo que se ve y lo que no: un filtro para el acceso, la permanencia y la movilidad laboral.....	37
6.1.3 Acceso al mercado laboral: barreras para quienes se ven.....	41
6.1.4 Permanencia en el empleo: ambientes laborales hostiles.....	44
6.1.5 Promoción laboral: el techo de cristal para la población LGBTI.....	48
6.1.6 Los derechos laborales: ¿un punto de encuentro?.....	49
6.1.7. Manifestaciones diferenciadas de la discriminación.....	52
6.1.8 Estrategias de resistencia de la población LGBTI.....	58
6.2 Mecanismos para denunciar la discriminación en el ámbito laboral.....	59

7. Buenas prácticas para promover la igualdad de las personas LGBTI en el empleo	65
7.1 El Bloque Empresarial LGBTI	65
7.2 Política institucional proactiva	66
7.3 Facilitar la transición en el centro de trabajo.....	67
7.4 Abriendo camino en las organizaciones sindicales	68
8. Conclusiones.....	69
9. Recomendaciones	73
10. Referencias bibliográficas.....	78
Anexos	82
Anexo 1. Glosario	82
Anexo 2. Instrumento de encuesta	85
Anexo 3. Detalle de las actividades desarrolladas en cada momento metodológico de la investigación.....	95
Anexo 4. Consideraciones metodológicas en torno a la encuesta sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.....	98

Siglas

ANEP	Asociación Nacional de Empleados Públicos
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEI	Centro de Estudios Internacionales
CIPAC-DH	Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
DHR	Defensoría de los Habitantes de la República
GAM	Gran Área Metropolitana
IDESPO	Instituto de Estudios Sociales en Población
ILPES	Instituto Latinoamericano de Prevención y Educación en Salud
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
ITCR	Instituto Tecnológico de Costa Rica
LGBTI	Lesbiana, Gay, Trans, Bisexual e Intersex
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
OACDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UCR	Universidad de Costa Rica
ULACIT	Universidad Latinoamericana de la Ciencia y la Tecnología
UNA	Universidad Nacional
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UTN	Universidad Técnica Nacional

Presentación

El 10 de diciembre de 1948 se proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que los Estados se comprometen a respetar y hacer cumplir los derechos humanos para todas las personas. El derecho a la no discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género es también indivisible del resto de derechos humanos, pues garantiza el pleno disfrute del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal. Conseguir el cumplimiento de estos derechos es el objetivo de toda política que busca el desarrollo y libertad de las personas.

Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recoge entre sus objetivos la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad. El principio de no discriminación está consagrado tanto en su Constitución como en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) exhorta a todos los Estados Miembros de la OIT a respetar, promover y hacer cumplir dicho principio.

A pesar de la existencia de estos instrumentos internacionales, legislación y políticas públicas para combatir la discriminación, las personas trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex (LGBTI) siguen siendo discriminadas en los lugares de trabajo por su orientación sexual e identidad de género. Esta discriminación hace que el colectivo de personas trabajadoras LGTBI tenga mayores déficits de trabajo decente, entendiendo este como el trabajo que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta discriminación se convierte en un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal.

El 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia) de 2014, el Director General de la OIT, Guy Ryder, se refirió al “pérfido papel que desempeñan la homofobia y la transfobia en el fomento de la discriminación” y reafirmó “el compromiso de la OIT de promover el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género”. Añadió que el trabajo decente “solo puede existir en condiciones de libertad y dignidad, lo que implica fomentar la inclusión y la diversidad” y que “obliga a luchar contra toda forma de estigmatización y discriminación”. Por ello, instó a adoptar medidas concretas para eliminarla.

Este estudio forma parte de una iniciativa global de la OIT, cuyo objetivo es conocer las manifestaciones de la discriminación basada en orientación sexual e identidad de género en los centros de trabajo de algunos países. Estos estudios son parte del proyecto Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE, por sus siglas en inglés), financiado por el Gobierno de Noruega y ejecutado por el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), en colaboración con el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) y el Servicio de VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS) de la OIT.

En Costa Rica, para la realización de este estudio se creó una comisión conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y la OIT. Esta instancia ha participado en todas las fases de investigación. Igualmente, durante la realización

del estudio se ha contado con la inestimable colaboración del Bloque de Empresas LGBTI de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y de una institución pública costarricense, lo que nos ha permitido contar con información muy valiosa sobre las percepciones de las personas trabajadoras sobre este tema. Nuestro más sincero agradecimiento a todas las organizaciones LGBTI y a todas las personas LGBTI a las que entrevistamos en diferentes momentos de la investigación porque compartieron sus vivencias –a veces, dolorosas– y confiamos en que este estudio haya logrado recoger todas sus voces.

Este documento permite realizar una “radiografía” de la LGBTIfobia en el ámbito laboral costarricense teniendo en cuenta las particularidades de cada grupo. Sin embargo, también permite observar los logros, los desafíos que quedan en el camino y los pasos que se deben seguir. El estudio ayuda a visibilizar la estructura en la cual se sustenta la discriminación por orientación sexual e identidad de género para así seguir avanzando por unos ámbitos laborales más justos, equitativos e igualitarios. Esperamos que esta investigación sea de utilidad para todas las instituciones públicas y privadas que trabajan para construir un país más inclusivo.

Shauna Olney
Jefa

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
Organización Internacional del Trabajo

Carmen Moreno
Directora

Oficina de la OIT para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana

Reconocimientos

Este informe es fruto de la colaboración de un equipo de trabajo multidisciplinario compuesto por especialistas de diversas áreas –tanto colegas de la OIT como profesionales de instituciones públicas y privadas– que han aportado su conocimiento para que el resultado fuera de la máxima calidad. En la elaboración del informe, además de sus autores, han participado Diana Amador, a cargo de la parte estadística; Mikel Otxotorena, especialista en discriminación por orientación sexual e identidad de género; Andrea Davila, oficial técnico sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT Ginebra); Ana Catalina Ramírez, especialista de VIH y sida (OIT San José); Tania Caron, especialista de Normas Internacionales del Trabajo (OIT San José); María José Chamorro, especialista de género (OIT San José). Además, queremos agradecer a Víctor Castro, responsable del Bloque Empresarial LGBTI de la Asociación Empresarial para el Desarrollo, a las personas que integran la Comisión de Desarrollo de la UCCAEP, a Yamileth Jiménez Cubillo, coordinadora de la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; a Inés Delgado, del área de violencia del Instituto Nacional de las Mujeres; a Erick Quesada, especialista en los temas de masculinidad y discriminación, a los representantes del movimiento sindical, de las organizaciones de empleadores, de las organizaciones que aglutinan a las personas LGBTI, a los gerentes de RRHH que participaron en los grupos focales, y a todas aquellas personas trabajadoras que respondieron la encuesta, que participaron en los grupos de discusión, que fueron entrevistadas en diversos momentos, y a las cuales debemos la riqueza de los contenidos del informe.

1. Introducción

El auge mundial de múltiples expresiones organizativas de personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex (LGBTI)¹, la realización y difusión de investigaciones impulsadas por estas organizaciones y por organismos internacionales y la documentación de denuncias sobre el incumplimiento de sus derechos fundamentales han contribuido a visibilizar y dar cuenta de las diferentes formas de discriminación que enfrenta esta población.

Esta discriminación se manifiesta de forma sutil a través no solo de ridiculizaciones, sino también de formas explícitas y contundentes; por ejemplo, cuando se les obstaculiza el acceso a la educación o a los servicios de salud, cuando se les expulsa del hogar o, incluso, se les asesina.

La discriminación es una forma de violencia que trasciende los ámbitos cotidianos de la vida humana, alcanzando lógicamente el mundo del trabajo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siguiendo lo establecido en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), está llamada a responder a esta problemática.

En el ámbito laboral, la OIT señala que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTI tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les despide injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones y reciben salarios inferiores con relación a la población heterosexual². La discriminación también obstaculiza sus oportunidades para revertir estas realidades, ya que las personas trabajadoras LGBTI no suelen estar representadas en las estructuras de Gobierno ni en las organizaciones de empleadores o de trabajadores, y sus intereses particulares rara vez son objeto de diálogo social o se reflejan en acuerdos bilaterales de negociación colectiva³.

En este contexto, la OIT ha impulsado el proyecto Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE). Este proyecto busca conocer en profundidad estas expresiones de discriminación en el ámbito laboral a través de estudios realizados en Argentina, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Tailandia, Sudáfrica y, ahora, Costa Rica.

En este documento presentamos el estudio desarrollado en Costa Rica cuyo objetivo general fue: “Identificar las barreras de acceso al trabajo y la magnitud y las formas de las discriminaciones que dificultan el acceso al trabajo y en el lugar de trabajo que sufren las personas LGBTI, para así revelar los desafíos y ofrecer a todos los agentes implicados, buenas prácticas para combatir estas discriminaciones y promover la no discriminación en el empleo de las personas LGBTI en Costa Rica, tanto en el sector público como en el sector privado”⁴.

¹ En todo el documento, en estas siglas se recogen los términos lesbiana, gay, bisexual, trans e intersex, que más adelante se definen.

² *Ibid.*, pág. 3.

³ *Ibid.*, pág. 4.

⁴ OIT (2014), pág. 4.

Los objetivos específicos fueron tres: “enmarcar las discriminaciones de las personas LGBT en el mundo del trabajo desde un contexto jurídico, que permita por un lado identificar las carencias y deficiencias en las disposiciones legales y su aplicación, que producen o pueden producir casos de discriminación en el mundo del trabajo de estas personas, así como identificar aquellas disposiciones legales positivas que protejan los derechos de las personas LGBT; por otro lado, identificar, analizar y recoger ejemplos de prácticas y acciones discriminatorias que sirven como barreras para el empleo y vayan en contra de los derechos de las personas LGBT, con base en la vivencia de las personas que las sufren; e identificar, analizar y recoger ejemplos de prácticas y acciones positivas en el empleo, dirigidas a promover y salvaguardar los derechos de las personas LGBT”⁵.

Si bien los objetivos del estudio propuestos por el proyecto PRIDE se circunscriben a la realidad de las personas LGBT, en Costa Rica se incorporó también al análisis, en la medida de lo posible, a las personas intersex.

⁵ *Ibid.*

2. Estrategia metodológica

Este estudio se enmarca en un proyecto de investigación multinacional, en el que la OIT propuso una línea metodológica orientadora para todos los países. En el caso de Costa Rica, el diseño metodológico de la investigación se realizó con apego a estas orientaciones generales y se incluyeron algunas herramientas adicionales para enriquecer y diversificar las fuentes de información.

La investigación se llevó a cabo a partir de tres momentos metodológicos que combinaron técnicas cualitativas y cuantitativas para la recolección de información.

En un **primer momento** se revisaron documentos teóricos e investigaciones afines al objetivo del estudio. Posteriormente se revisó la legislación internacional, regional y nacional vinculada a la defensa y promoción de la igualdad de derechos por orientación sexual e identidad y expresión de género.

- **Análisis documental.** Se revisaron documentos elaborados por entidades académicas, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales que permitieran elaborar una conceptualización teórica y hacer un recuento de esfuerzos investigativos similares al que aquí se plantea.
- **Análisis jurídico.** Se partió de instrumentos internacionales y regionales sobre igualdad y no discriminación; en particular convenios y convenciones relacionados directa o indirectamente con la discriminación laboral, así como recomendaciones, sentencias y resoluciones de organismos supranacionales.

En el plano nacional se partió de la Constitución Política, se buscó jurisprudencia en materia constitucional y laboral que incluyera o pudiera hacerse extensiva a la población LGBTI. Se estudió la legislación y normativa de menor rango (decretos y reglamentos) relativa a la no discriminación en el empleo y a los derechos de la población LGBTI. Asimismo, se analizaron directrices de instituciones públicas y declaratorias de las universidades estatales como espacios libres de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género.

- **Sistematización de información documental.** Se recopiló información disponible en el país sobre población LGBTI, enfatizando en su condición laboral. Esta información se identificó en investigaciones, que si bien no siempre son generalizables, permiten una aproximación.

En el **segundo momento** metodológico se recolectó información mediante entrevistas, grupos focales y encuestas. Para esto, el primer paso fue elaborar los instrumentos de recolección de información y establecer comunicación con cada persona y grupo de interés.

- **Entrevistas a informantes clave.** Las entrevistas a informantes tuvieron el doble propósito de recabar información para esta investigación y orientar el estudio de forma adecuada.

Estas entrevistas se realizaron en dos etapas. La primera se enfocó en personas expertas en temas relacionados con el reconocimiento de la diversidad sexual, la identidad y expresión de género y el mundo laboral.

Esta etapa de entrevistas fue un insumo para realimentar planteamientos teóricos y conceptuales, y establecer criterios para identificar formas y dinámicas en que se expresa la discriminación laboral contra la población LGBTI, así como la búsqueda de buenas prácticas.

En la segunda etapa se entrevistó a cuatro activistas representantes del movimiento LGBTI. En estas entrevistas se abordó la situación de los diferentes colectivos que conforman la comunidad LGBTI y la interacción de las diversas formas de discriminación y violencia que enfrentan.

Por último, se entrevistaron cuatro representantes de centrales sindicales y siete representantes de instancias gubernamentales con mandato de luchar contra la discriminación.

- **Grupos focales.** Los grupos focales permitieron profundizar en aspectos relacionados con las dinámicas de discriminación laboral contra la población LGBTI, rescatando las percepciones y elaboraciones colectivas de las personas participantes. Los grupos focales también permitieron identificar y analizar buenas prácticas para promover condiciones decentes de trabajo para las personas LGBTI. Se realizaron:
 - Tres grupos focales con personas LGB trabajadoras de las empresas públicas y privadas en las que se realizó la encuesta (véase más adelante encuesta virtual).
 - Un grupo focal con líderes y lideresas de los grupos de diversidad sexual de empresas privadas.
 - Tres grupos focales con personas LGBT empleadas y desempleadas: un grupo, con gais; otro, con lesbianas; y el tercero, con personas trans. En los grupos focales de personas trans y de lesbianas, los perfiles eran muy homogéneos entre sí. Por esta razón el equipo investigador realizó entrevistas adicionales a personas trans y lesbianas para complementar la información obtenida en los grupos. En Costa Rica, la población identificada abiertamente como intersex es muy excepcional, lo cual no permitió hacer grupos focales específicos.
 - Un grupo focal con personas encargadas de reclutamiento y selección o encargadas de Recursos Humanos. En este grupo se incluyeron personas que trabajan en desarrollar estrategias para la no discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género y personas de empresas que no tienen esa experiencia.

- **Encuesta virtual.** Se realizó una encuesta autoadministrada denominada Condición laboral de personas LGBT en Costa Rica: Encuesta a personas trabajadoras. Su propósito era conocer las dinámicas y realidades de discriminación e identificar buenas prácticas en contextos específicos (véase el Anexo 2). Cabe indicar que, producto de los primeros hallazgos investigativos, no se incluyeron preguntas sobre las personas intersex ya que apenas se reconocen en el ámbito laboral. Por su invisibilización social, las respuestas en este caso no hubieran estado basadas en experiencias vividas y percibidas, como se pretendía con la encuesta.

Esta encuesta se llevó a cabo entre agosto y diciembre de 2015 en cuatro centros de trabajo (dos de instituciones públicas y dos de instituciones privadas⁶) definidos en conjunto con la comisión interinstitucional⁷ creada para dar acompañamiento a este estudio. Tres de estos centros se encontraban en la Gran Área Metropolitana (GAM) y solo uno, fuera de ella. Se tomó como marco muestral los correos electrónicos de todas las personas empleadas en cada centro, y se enviaron los cuestionarios por medio de la plataforma de Survey Monkey.

Las muestras originales para cada centro se tomaron considerando una varianza máxima, con un error de muestreo de 0,04 y una confiabilidad del 95%. Sin embargo, al final del período de recolección de datos se tuvo respuesta del 54%, habiendo participado un total de 666 personas de los cuatro centros de trabajo. Es relevante mencionar que hubo más respuesta de personas que trabajan en los centros privados, lo que denota mayor interés, posiblemente, producto del trabajo que en ellos se hace.

El resultado fue un muestreo no probabilístico, debido al alto porcentaje de no respuesta, por lo que no se pueden inferir los resultados obtenidos al total de cada centro de trabajo.

De forma paralela al diseño de la muestra, se elaboró un documento técnico metodológico titulado *Consideraciones metodológicas en torno a la encuesta sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género*. Este documento desarrolla los conceptos más relevantes de la encuesta y argumenta técnicamente los temas que se abordaron (véase el Anexo 4).

Tras la recopilación de esta información primaria, en el **tercer y último momento metodológico**, se procedió al análisis. Este análisis se centró en la identificación de casos de discriminación y buenas prácticas que permitieron ilustrar tanto las barreras de acceso al trabajo que encuentra la población LGBTI como las posibilidades de enfrentarlas exitosamente.

⁶ Las dos empresas privadas son transnacionales con políticas de no discriminación a población LGBTI.

⁷ Esta comisión está conformada por una persona representante del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), otra del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y una tercera de la OIT.

3. Contextualización teórica

La **orientación sexual**⁸ y la **identidad de género**⁹ históricamente se han construido desde la patologización, la exclusión y la marginación. A finales del siglo XIX¹⁰ aparece el concepto médico-psiquiátrico “homosexualidad” para dar cuenta de una supuesta perversión sexual de ciertas personas¹¹. Sin embargo, como resultado de la resistencia individual y colectiva de las personas catalogadas como enfermas –y por ello, excluidas y marginadas–, estas identidades se han deconstruido y resignificado, permitiendo visibilizar realidades discriminatorias y abriendo camino para transformarlas. Por ello, es posible en el siglo XXI reconocerlas como una expresión social y política que evidencia la multiplicidad y diversidad humana.

A partir de este giro, las definiciones ya no son las heredadas desde la patología, sino que las plantea el movimiento que reivindica el derecho a la diversidad en la orientación sexual y la identidad de género. Antes que nada, se reconoce que el sexo biológico, la orientación sexual y la identidad y expresiones de género no necesariamente están alineados según dos lógicas dicotómicas, hombre-heterosexual-que se siente hombre y es masculino frente a mujer-heterosexual-que se siente mujer y es femenina. “No existe una obligatoria relación entre anatomía, expresión de género y sexualidad”¹².

Esto permite visibilizar realidades que se reconocen y nombran desde una valoración positiva, como expresiones de la diversidad humana. Si bien existen tantas posibilidades de **orientaciones sexuales** como configuraciones posibles del deseo de las personas, a continuación definimos las más visibilizadas socialmente. Se entiende por orientación sexual lesbiana al deseo sexual, erótico, emocional y afectivo de una mujer hacia otra mujer; y por orientación sexual **gay**, al al deseo sexual, erótico, emocional y afectivo de un hombre hacia otro hombre¹³. Se llama orientación sexual **bisexual** al deseo sexual, erótico, emocional y afectivo que puede sentir una persona hacia otras del mismo sexo y del sexo opuesto de manera simultánea¹⁴.

⁸ Se entiende por orientación sexual “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (Díaz, 2012, pág. 9).

⁹ Por identidad de género se comprende “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Díaz, 2012, pág. 9).

¹⁰ Como lo analiza Foucault (2003), pág. 98.

¹¹ Un análisis detallado de estas prácticas de patologización médico-psiquiátricas en Costa Rica de 1978 al 2004 se encuentra en Gamboa, I. (2009). *En el Hospital Psiquiátrico. El sexo como locura*. EUCR, San José.

¹² Sánchez (2015), pág. 7.

¹³ A pesar de que gay es un anglicismo —en español sería homosexual— se emplea este término en Costa Rica por el amplio uso internacional que de él se hace, y como efecto de las luchas de las lesbianas y las personas trans que han demandado hacerse visibles y evidenciar las especificidades de sus vivencias, evitando las homogeneizaciones que el concepto homosexual ha implicado.

¹⁴ Sánchez (2015), pág. 7.

De igual forma, hay múltiples alternativas de **identidad de género**, “entendida como una identificación personalísima que cada individuo construye a lo largo de su vida”, a partir de elementos de “lo que se ha considerado masculino, lo que se ha considerado femenino y otros, para llegar a una definición propia”¹⁵.

Las personas cuya identidad de género no corresponde con el género o sexo que les fue asignado al nacer (personas **trans**) tienen varias maneras de denominarse a partir de ciertas características. Los términos que más se usan son **transexual, transgénero y travesti**, pero sus acepciones no son unívocas¹⁶.

- **Transexual** es el “término que usualmente se utiliza para designar a las personas que han concluido su transición hacia el género deseado” mediante una cirugía de reasignación genital, “o quienes consideran dicha cirugía como fundamental para su identidad de género”¹⁷.
- **Transgénero.** “Persona que siente una disonancia entre el sexo que se le asignó al nacer y su identidad de género. Es decir que, si al nacer se le asignó el sexo masculino, la persona se identifica como mujer y, en consecuencia, inicia un proceso de transición para que su cuerpo esté más alineado con su identidad”. Sin embargo, “no todas las personas transgénero tienen la misma idea de lo que significa ‘ser mujer’ o ‘ser hombre’ y se sienten cómodos en distintos estadios de su transición. Esto quiere decir que no todas las personas transgénero quieren tener una cirugía de reasignación genital, ni tomar la misma cantidad de hormonas”¹⁸.
- **Travesti.** “Como la palabra misma lo indica, se enfatiza el vestido y se centra en el acto de ponerse la ropa y los accesorios asignados al género opuesto al que la persona pertenece. En la construcción histórica del travestismo se ha señalado el aspecto temporal del acto, es decir que, a diferencia, de las personas trans, los travestis no vivirían ni quisieran vivir tiempo completo en el género del que se visten”¹⁹. El travestismo no representa una orientación sexual, es independiente de ella, al igual que las personas transgénero o transexuales no tienen por qué ser automáticamente gais o lesbianas. El travestismo se puede vivir desde cualquier orientación sexual.

Para los fines de este informe, como se argumentó en la investigación PRIDE realizada en Argentina²⁰, se ha decidido respetar la multiplicidad de identificaciones utilizando un solo denominador común: la discrepancia entre el género asignado y el género autopercibido o construido. En tal sentido, se empleará frecuentemente el término “personas trans”. Debe

¹⁵ OIT (2015), pág. 6.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Martínez (2014).

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ OIT (2015).

entenderse, entonces, que esta expresión incluye a las mencionadas categorías de transexual, transgénero y travesti, sin excluir a personas que, presentando situaciones de discordancia entre género asignado y género autopercebido o construido, no se identifican con tales términos.

Una persona **intersex** nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersex puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersex no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género; las personas intersex experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son²¹. Las vivencias de las personas intersex siguen ocupando un grave lugar de marginación e invisibilidad en Costa Rica²².

El accionar político y social de las personas LGBTI y sus organizaciones ha evidenciado que en muchos países –Costa Rica incluido– las violaciones a sus derechos humanos proliferan, permanecen y en gran cantidad de casos quedan impunes. Esto se concreta en situaciones de discriminación en todas sus manifestaciones y, en particular, en violencia material y simbólica.

Sin embargo, para analizar con claridad estas formas de violación de los derechos humanos de las personas LGBTI es necesario reconocer los sistemas de dominación y hegemonía del poder que las han creado y actualmente las perpetúan con gran eficacia.

Al igual que el sexismo y la misoginia, la discriminación y el odio contra las personas LGBTI están enraizados en las sociedades a través de estructuras de poder que jerarquizan las posiciones de diferentes grupos. En este caso se trata de la relación simbiótica de dos de estas estructuras: la patriarcal y la heteronormatividad. En el siglo XXI ambas se sostienen y alimentan recíprocamente.

La dominación patriarcal es un sistema de opresión basado en una jerarquización de la sociedad que genera relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Esta desigualdad se plasma de manera indiscutible en la cultura: se privilegia una visión dicotómica y binaria de la realidad. Los hombres y lo masculino se conciben como expresiones de superioridad en todos los campos; particularmente, en la capacidad de entender la realidad y transformarla. Lo masculino es asociado con lo bueno, lo superior, el modelo humano por excelencia, lo destinado a regir y dirigir. En contraposición, lo femenino y las mujeres son carentes de valor, asociadas a lo malo e inferior; por tanto, relegadas y subordinadas²³. Dicho de otra forma, los hombres y la masculinidad se conciben como superiores y tienen el poder para enunciar, establecer y ordenar las interrelaciones e interacciones sociales. De esta manera, sobre la diversidad biológica que representan hombres y mujeres se construye una desigualdad social: se coloca a las mujeres y lo femenino por debajo de los hombres y lo masculino. Esto es la construcción social del

²¹ OACDH (2013a).

²² Sánchez (2015), pág. 10.

²³ Lamas (2000), págs. 6 y 7.

género: hacer de la diferencia biológico-sexual de mujeres y hombres la ocasión para construir una desigualdad social entre ambos.

A través de estos efectos, el sistema de dominación patriarcal “marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano”²⁴. Estas marcas del género (masculino/femenino) se colocan en la base de la organización social desigual en las relaciones entre hombres y mujeres. Tres principios conservan estas desigualdades de manera casi inmutable: “El primero de esos principios es que las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las funciones domésticas: enseñanza, cuidado y servicio; el segundo pretende que una mujer no puede tener autoridad sobre unos hombres, y (...) el tercero confiere al hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas”²⁵.

De esta manera se considera natural que las mujeres permanezcan en el hogar, atendiendo a sus familias, mientras los hombres trabajan fuera. Se distribuye el trabajo productivo y el reproductivo entre hombres y mujeres respectivamente, y aunque este último sea también trabajo, no se le reconoce este carácter ni se le da ningún tipo de valor: ni social, ni monetario, ni simbólico. “La división sexual del trabajo por sexos, por lo tanto, puede ser vista como un ‘tabú’: un tabú contra la igualdad entre hombres y mujeres, un tabú que divide los sexos en dos categorías mutuamente exclusivas, un tabú que exagera las diferencias biológicas y así crea el género”²⁶.

La heteronormatividad se emparenta con la lógica patriarcal, aunque introduce una jerarquía social diferente: un sistema de reconocimientos y sanciones que se otorgan socialmente a las opciones sexuales e identidades de género en función de si se alinean o no con la dicotomía hombre-heterosexual-que se siente hombre y es masculino frente a mujer-heterosexual-que se siente mujer y es femenina. “La heterosexualización del deseo exige e instauro la producción de oposiciones discretas y asimétricas entre ‘femenino’ y ‘masculino’, entendidos estos conceptos como atributos que designan ‘hombre’ y ‘mujer’. La matriz cultural –mediante la cual se ha hecho inteligible la identidad de género– exige que algunos tipos de ‘identidades’ no puedan ‘existir’: aquellas en las que el género no es consecuencia del sexo y otras en las que las prácticas del deseo no son ‘consecuencia’ ni del sexo ni del género”²⁷.

Esta dicotomía posee también una finalidad vinculada a la reproducción social²⁸: por un lado, el sentido del complemento; y por otro, la procreación. Las mujeres y los hombres deben orientar así sus expectativas vitales a un modelo uniforme de familia para garantizar la descendencia,

²⁴ Lamas (2000), pág. 4.

²⁵ Bourdieu (2000), pág. 117.

²⁶ Rubin (1986), pág. 114.

²⁷ Butler (1999), pág. 72.

²⁸ Como lo indican algunos estudios de diversas autoras. Por señalar algunas: Chodorow, N. (1978). *El Ejercicio de la Maternidad*; Rubin, G. (1986). *El Tráfico de Mujeres: Notas sobre la “economía política” del Sexo*; Carcedo, A. (2006). *A la hora de trabajar ¿todas contamos?*; y Flórez-Estrada, M. (2014). *La maternidad en la historia: deber, deseo y simulacro*.

lo que les confirmará como normales y, al mismo tiempo, útiles para el futuro económico y productivo que generan sus hijos e hijas.

Esta reproducción social mantiene un fuerte vínculo con el tabú de la división sexual del trabajo pues “es un tabú contra los arreglos sexuales distintos de los que contengan por lo menos un hombre y una mujer, imponiendo así el matrimonio heterosexual”²⁹. Esto lo entronca con el segundo sistema de dominación: la heteronormatividad, entendida como el “conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura, y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano. En este sentido, la heteronormatividad no solo implica un prejuicio contra la homosexualidad, sino que trata de identificar el conjunto de normas sociales que ejercen una presión y que sirven para construir una sexualidad idealizada”³⁰.

Estas lógicas que legitiman y sostienen la hegemonía de la dominación patriarcal y la heteronormatividad crean un ideal del cómo deben ser las personas normales, funcionales, buenas y productivas económicamente. Es evidente que ambos sistemas funcionan entrelazados y crean maneras de humanidad binarias y lineales, por lo que el sexo biológico (macho/hembra, posteriormente hombre/mujer) deberá corresponder con una expresión de género (masculino/femenino, respectivamente), la apariencia y la forma de comportarse deben alinearse con lo que socialmente se acepta como masculino y femenino, y el deseo deberá orientarse siempre al otro sexo para que sea social y económicamente productivo. Las posibilidades son coartadas y la complejidad humana se reduce a una forma claramente determinada: el esencialismo sexual. “La idea de que el sexo es una fuerza natural que existe con anterioridad a la vida social y que da forma a instituciones (...) está profundamente arraigado en el saber popular de las sociedades occidentales, que consideran al sexo como algo eternamente inmutable, asocial y tranhistórico”³¹.

Sobre estas premisas los sistemas se alimentan mutuamente, pues las evoluciones del sistema político de la heterosexualidad se sostienen sobre la división sexual del trabajo productivo y reproductivo, lo que fomenta ignorancia, dependencia, apropiación y explotación de los cuerpos en la opresión patriarcal³².

Existe una discriminación vinculada a la expresión de género que afecta a las personas que transgreden las normas patriarcales y el ordenamiento hegemónico heteronormativo, sin necesariamente importar su orientación sexual o identidad de género. Debido a la imposición del pensamiento binario que caracteriza estos sistemas de dominación, cuando una persona se manifiesta, expresa o comporta de formas que no corresponden a las normas socialmente impuestas sobre la marca del género, experimenta discriminación y violencia como si fuera gay, lesbiana o trans aun sin serlo. Por ejemplo, si un hombre no se expresa o comporta como indica

²⁹ Rubin (1986), pág. 114.

³⁰ Warner (1991), pág. 21.

³¹ Rubin (1989), pág. 13.

³² Falquet (2012).

la masculinidad hegemónica que debe ser un hombre, se asume que es gay; y si la trasgresión la realiza una mujer, se asume que es lesbiana. Este es un recurso que la dominación patriarcal y heteronormativa ejerce como forma de control sobre todas las personas para prevenir la trasgresión y no solo castigarla.

La discriminación y el odio contra las personas LGBTI se expresa permanentemente de múltiples formas: asesinatos, violencia callejera, maltrato físico y emocional en los centros educativos, en la familia o en los servicios sociales, menos posibilidades de empleo o discriminación en el mundo del trabajo, privación y violación en el ejercicio de sus derechos humanos. La lista es interminable³³. No obstante, ha sido posible nombrar estas dinámicas de odio, violencia y exclusión a través de conceptos como homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia, y para hacer referencia conjunta a todas ellas, homolesbotransfobia.

La **homofobia** es el temor, odio, exclusión o una aversión irracional hacia los gays. Anteriormente se utilizaba este concepto para reconocer las formas de discriminación contra todas las personas LGBTI; sin embargo, como resultado de la incidencia política gestada por las lesbianas, las personas trans, bisexuales e intersex, ya solo se utiliza para referirse a la discriminación que viven los gays.

La **lesbofobia** se refiere a las prácticas que excluyen o eliminan a las mujeres lesbianas mediante la invisibilización y el temor. El deseo entre mujeres solo se reconoce en la medida en que alimenta las fantasías heterosexuales de los hombres.

La **transfobia** implica comportamientos de desprecio hacia quienes tienen una identidad de género que no se corresponde con el sexo que manifiesta su cuerpo, salen de las convenciones normativas de lo masculino o femenino, o modifican su cuerpo mediante tratamientos hormonales o por medio de cirugías. Esta discriminación implica una negación de la identidad y la expresión de género que atraviesa lo legal (documento de identidad), la salud (acceso coartado a los servicios de atención), lo educativo (comportarse como la norma de género para permanecer en los centros educativos o finalmente se les excluye) y lo laboral (derecho a tener, permanecer y crecer en el trabajo)³⁴.

En el caso de las personas bisexuales se denomina **bifobia** al temor, odio, exclusión o aversión irracional contra ellas. Este concepto aún no tiene un reconocimiento tan fuerte como los anteriores.

Con respecto a las personas intersex, es de destacar el escaso reconocimiento de su situación de discriminación, incluso en sus formas más cotidianas. La paradoja que implica ser intersex coloca en jaque a los sistemas de dominación pues quiebra el orden hegemónico del sexo, el género y el deseo sexual basado supuestamente en la naturaleza y su carácter rígidamente binario. Desde la más temprana infancia, la violencia contra las personas intersex inicia en los

³³ Mercado (2009), págs. 134-137.

³⁴ Ulises (2012), págs. 11-12.

centros médicos que realizan cirugías y otros tratamientos para normalizar sus cuerpos y hacerlos iguales a los de mujeres o los de hombres. Las vivencias traumáticas que experimentan el resto de la vida y en cada ámbito apenas empiezan a reconocerse³⁵. Cabe resaltar que las personas intersex también han vivido poca visibilización dentro de los colectivos gay, lésbicos y trans; la interiorización de los sistemas de dominación —patriarcal y heteronormativo— también está presente en esa población pues deconstruir el binomio hombre-mujer es un proceso permanente de cuestionamiento por lo normalizado que está en la sociedad, y ello tiene como efecto que se reproduzca como **discriminación interiorizada** en gays, lesbianas, bisexuales y personas trans, y que afecta *a priori* a las personas intersex³⁶.

La discriminación por orientación sexual e identidad de género es constante y se agrava cuando las personas LGBTI son parte de otros grupos particularmente desprotegidos: migrantes o de un origen étnico no hegemónico, en condiciones de exclusión económica, menores de edad, adultas mayores o personas con discapacidad. Se trata de realidades de alta exclusión y violación severa de los derechos en materia laboral³⁷.

Si bien la discriminación contra las personas LGBTI comparte ciertas formas —más en el ámbito social y público—, las vivencias por grupo e individuales varían —en ocasiones, se agudizan—; y su complejidad debe ser tomada explícitamente en cuenta.

Por todo ello, la erradicación de esta discriminación requiere reconocerles derechos específicos. Es el caso del **derecho a la autodefinición**: la capacidad volitiva (de la voluntad) de las personas para definirse a sí mismas según las propias normas de género y sexo, más allá de los mandatos sociales hegemónicos. Es de vital importancia en el avance hacia una vida digna y de calidad. En el contexto social actual, el ejercicio de este derecho conlleva discriminación en el ámbito público, pero es una forma de agencia (capacidad de incidencia) personal y colectiva que permite la visibilización de la población LGBTI en su amplitud, desde su definición y la exigencia de respeto.

En este sentido, cabe señalar que frente al avance en materia de derechos humanos y de transformación social para las personas LGBTI, se ha establecido una homogenización, producto de las mismas estrategias de clasificación y encasillamiento de la dominación patriarcal y la heteronormatividad. De esta forma, se presupone que tanto las vivencias positivas como las discriminatorias son las mismas³⁸ para todas ellas.

De ahí la importancia de resaltar algunas diferencias. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas es distinta a las que viven las personas trans, también diferente a la que viven los

³⁵ Cabral y Rojman (2010), pág. 3.

³⁶ CEJIL (2013), citado en OIT (2014).

³⁷ Sánchez (2015), pág. 11.

³⁸ Se encuentra un análisis de estos aspectos en Sánchez (2015). *Movimientos político-disruptivos de las sexualidades disidentes en Centroamérica: Una primera aproximación*.

gais y las personas bisexuales³⁹. Las necesidades de protección varían⁴⁰. Por ejemplo, las personas trans, si se identifican a temprana edad, son expulsadas de sus hogares y de los centros educativos, y las posibilidades de acceder a empleos formales son casi inexistentes⁴¹. Las mujeres lesbianas experimentan doble discriminación: la primera por ser mujeres y la segunda por ser lesbianas; la violación correctiva es una experiencia frecuente en muchas de ellas⁴². En el caso de los gais es frecuente que vivan discriminación o acoso cuando no cumplen con las normas de género impuestas para ellos⁴³ y las personas bisexuales son mucho menos visibles por lo que las condiciones de exclusión no se reconocen con tanta facilidad pues se les homologa a los gais o a las lesbianas⁴⁴. Es urgente reconocer las necesidades de protección específica en función de la orientación sexual o la identidad de género pues solo así se podrán garantizar, entre otros, el acceso, la permanencia y el desarrollo en el mundo laboral.

³⁹ CEJIL (2013), pág. 95

⁴⁰ OIT (2015), pág. 20

⁴¹ *Ibid.*, pág. 21.

⁴² *Ibid.*, pág. 22.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*, pág. 29.

4. Marco jurídico

Las luchas que han gestado colectivos, organizaciones, agrupaciones y activistas independientes, sumado a diferentes debates y acuerdos establecidos en los foros de Naciones Unidas –como el Consejo de Derechos Humanos– y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, han permitido reconocer internacionalmente las múltiples formas de discriminación que viven las personas por razón de su orientación sexual y su identidad de género. Igualmente, han hecho posible exigir el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales y contribuir con las instituciones gubernamentales para el avance en leyes, normas, decretos y otros instrumentos legales que garanticen a las personas LGBTI una vida digna y de calidad.

4.1 Marco jurídico internacional

En las últimas décadas se han desarrollado numerosos instrumentos internacionales para la protección de los derechos humanos dirigidos a la eliminación de la discriminación. Si bien en la mayoría de los casos no se menciona a las personas LGBTI de manera explícita, esta población también está amparada por dicha normativa.

El punto de partida es la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948), que dispone: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2). En este mismo sentido, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (1966) establece: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Art. 2.1). Asimismo, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1966) incluye una disposición similar en su artículo 2.2.

Sin embargo, la falta de instrumentos específicos para proteger los derechos de las personas LGBTI o de disposiciones concretas en los instrumentos ya existentes implica que con frecuencia en la práctica esta población quede desprotegida. Así, a pesar de la existencia de estas y otras disposiciones relevantes en la materia, debido a la prevalencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, Naciones Unidas ha emprendido en los últimos años iniciativas específicas para visibilizar, denunciar e instar a tomar acciones frente a esta situación. En este sentido, en junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en su 17.^a sesión aprobó la **Resolución (17/19) sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género**⁴⁵, que hace énfasis en el derecho de las personas LGBT a vivir sin discriminación ni violencia.

⁴⁵ Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G11/141/97/PDF/G1114197.pdf?OpenElement>.

Posteriormente, en el año 2013 la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) promovió el cumplimiento de las obligaciones jurídicas de los Estados para proteger los derechos humanos de la población LGBTI, establecidos en el marco jurídico del derecho internacional de los derechos humanos a través de diversos instrumentos, especialmente de tratados internacionales. En este sentido, la OACDH señala: “Todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a disfrutar de las protecciones previstas por el derecho internacional de los derechos humanos, en particular respecto de los derechos a la vida, la seguridad personal y a la intimidad, el derecho a no ser objeto de tortura, arresto arbitrario y detención, el derecho a no sufrir discriminación y el derecho a la libertad de expresión, de asociación y de reunión pacífica”⁴⁶.

Algunas convenciones de carácter más específico también representan recursos para combatir la discriminación contra la población LGBTI. La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés y vigente en el país desde 1985) aporta elementos en este sentido. Los Estados que ratifican esta convención se comprometen a tomar medidas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres “sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art. 1).

El texto de esta convención no contempla disposiciones específicas dirigidas a las mujeres que sufren discriminación por motivos de su orientación sexual e identidad de género. No obstante, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su Proyecto de Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2010) aporta una definición más precisa sobre el concepto de “discriminación por motivos de sexo”. Así, esta recomendación señala que para responder a sus obligaciones los Estados deben considerar que “la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la **orientación sexual y la identidad de género**” (Párrafo 18)⁴⁷. También establece que “algunos grupos de mujeres, en especial las mujeres privadas de libertad, las refugiadas, las solicitantes de asilo, las migrantes, las apátridas, **las lesbianas**, las que tienen una discapacidad, las víctimas de la trata, las viudas y las mujeres de edad, **son particularmente vulnerables a la discriminación en las leyes y normas civiles y penales y las normas y prácticas consuetudinarias**” (Subpárrafo 31) (el énfasis es nuestro).

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** retoma con frecuencia aspectos relacionados con la discriminación hacia las mujeres por su orientación sexual o identidad de género en las observaciones que dirige a los diferentes Estados. En el caso de Costa Rica, en 2010 exhortó al país a “que proporcione protección eficaz contra la violencia

⁴⁶ OACDH (2013b).

⁴⁷ Disponible en: http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendación_General_28_ES.pdf.

y la discriminación contra la mujer (...)” y a “que intensifique sus esfuerzos para combatir la discriminación contra las mujeres por su orientación sexual e identidad de género, incluso mediante el inicio de una campaña de sensibilización dirigida al público en general, así como la capacitación adecuada de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley y los proveedores de servicios de salud, a fin de evitar abusos y maltratos a estas mujeres” (Párrafo 41).

De igual manera es relevante la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres** (conocida como *Convención de Belem do Pará* y vigente en Costa Rica desde 1995). Esta convención parte del reconocimiento de que “la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”. Los Estados que ratifican este instrumento se comprometen a garantizar a todas las mujeres el derecho a una vida libre de violencia. Si bien la convención no hace referencia a la violencia contra las mujeres motivada por su orientación sexual o identidad de género, esta también es una manifestación de las relaciones desiguales de poder que se buscan revertir con este instrumento.

Por otro lado, los **Principios de Yogyakarta** son un referente indispensable en el reconocimiento y promoción de los derechos de la población LGBTI. Aunque este instrumento no ha sido aun formalmente incluido en el sistema internacional de derechos humanos, representa una base ampliamente consensuada internacionalmente entre aquellos sectores que defienden el derecho a la igualdad y que buscan mecanismos para avanzar en el reconocimiento de derechos humanos de la población LGBTI. Los principios 12 y 13 se refieren al derecho al trabajo y al derecho a la seguridad social, respectivamente, y plantean recomendaciones específicas para los Estados.

En el ámbito laboral también se identifican instrumentos internacionales relevantes. A pesar de que ninguna Norma Internacional del Trabajo se dirige de manera específica a esta población, el Convenio núm. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) (1958), ratificado por Costa Rica en 1963, es un instrumento fundamental en esta materia. Este convenio define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Art. 1 a). Como lo menciona la **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)** en su Estudio General de 2012, no todas las distinciones, exclusiones o preferencias son consideradas discriminatorias según el Convenio núm. 111. No se consideran discriminatorias las siguientes: las medidas basadas en las exigencias inherentes para un empleo determinado (Art. 1 Párrafo 2); las que pueden estar justificadas por la protección de la seguridad del Estado (Art. 4); y las medidas especiales de protección o asistencia (Art. 5)⁴⁸.

⁴⁸ ILC.101/III/1B. *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf.

A pesar de que el texto del convenio no incluye la orientación sexual como motivo de discriminación, sí da la posibilidad de que los Estados incorporen “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (Art. 1 b). De hecho, la CEACR ha señalado en el estudio de 2012 que “celebra que cada vez más Estados Miembros prohíban la orientación sexual como motivo de discriminación en sus garantías constitucionales y sus disposiciones legislativas relativas a la igualdad, por cuanto esto refleja que son conscientes de la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación a lesbianas, gays, bisexuales y transgénero”. Además, añade: “El motivo de la orientación sexual real o supuesta no consta expresamente en el Convenio, aunque según la legislación de algunos Estados, el criterio del sexo o el género incluye la orientación sexual”⁴⁹.

Asimismo, los países para los cuales el Convenio se halle en vigor deberán “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (Art. 2). Asimismo, deberán tomar medidas para favorecer dicha política, tales como la “promulgación de leyes y promoción de programas educativos” (Art. 3).

En junio de 1997 la OIT adoptó la **Recomendación núm. 188 sobre las agencias de empleo privadas**. Esta recomendación incorpora entre los motivos de discriminación la orientación sexual: “Se debería prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores” (Art. 9).

Tres años después, en junio de 2010 la OIT adoptó la **Recomendación núm. 200 sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo**. Esta recomendación reconoce garantías para resguardar el derecho al trabajo y el principio de igualdad de las personas portadoras de VIH/sida y sus familias, y compromete a los Estados a impulsar políticas que articulen el VIH/sida y el mundo del trabajo mediante la prevención y la atención. Esta recomendación señala en su párrafo 14 algunas medidas que deben adoptarse en los centros de trabajo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones. Entre ellas, señala la importancia de “promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable”.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) se ha referido en diversas ocasiones a la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral.

⁴⁹ *Ibid.*

En una solicitud directa⁵⁰ publicada en 2012 sobre la aplicación del Convenio núm. 111 por parte del Estado de Costa Rica, tomó nota del proyecto de ley núm. 16970 para la prevención y eliminación de la discriminación, el cual reconoce como criterios prohibidos de discriminación “el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil y la diversidad cultural”. La CEARC, en esa solicitud, pide al Gobierno que continúe informando sobre el avance del trámite legislativo de dicho proyecto de ley.

Además, la OIT ha generado documentación para responder a situaciones específicas de discriminación laboral que podría estar sufriendo cualquier persona y de las que también son objeto las personas LGBTI como el acoso laboral y el hostigamiento sexual. Se trata de expresiones de violencia que evidencian relaciones desiguales de poder. En este caso, las personas LGBTI se encuentran en la parte subordinada de la relación.

En el marco del Sistema Interamericano es importante mencionar la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, aún no firmada ni ratificada por Costa Rica. En su artículo 1 esta convención identifica la orientación sexual, la identidad y la expresión de género como factores en los que puede basarse la discriminación. En su Capítulo III detalla además los deberes de los Estados de prevenir, eliminar, prohibir y sancionar la discriminación.

En cuanto a la jurisprudencia regional destaca la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) del 24 de febrero de 2012, conocida como *Atala Riffo vs. Chile*. El caso se refiere al proceso de custodia en el que los tribunales chilenos otorgan la tuición provisional de tres personas menores de edad a sus padres debido a que se considera que el hecho de que la madre sea lesbiana y conviva con su pareja puede afectar el desarrollo de las niñas.

En dicha sentencia, la CIDH señala “que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos”. Concretamente, alude al artículo 1.1 de la convención indicando que se trata de una norma general, que si bien no hace referencia explícita a la orientación sexual y la identidad de género, ambas categorías estarían protegidas “bajo el término ‘otra condición social’”. Por lo tanto, dispone que “ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual”.

⁵⁰ Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699360,102599,Costa%20Rica,2011.

4.2 Legislación nacional

La **Constitución Política de la República de Costa Rica**⁵¹, pilar del marco jurídico nacional, sienta una base favorable para la construcción de un cuerpo normativo contra la discriminación. Sus disposiciones son de carácter general y no contiene ningún aspecto específico relativo a la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Es su artículo 33, establece: “ Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana ”.

Buena parte de los aspectos generales dispuestos en la Carta Magna se desarrollan y concretan en normativa de menor rango y a través de sentencias emitidas por la Sala Constitucional. En este caso, la omisión del reconocimiento explícito de los derechos de la población LGBTI ha implicado una desventaja. Por ejemplo, en el ámbito del derecho de familia, la Constitución señala que “ el matrimonio es la base esencial de la familia ” (Art. 52). No se establece en ningún momento que el vínculo matrimonial sea exclusivo a la relaciones heterosexuales. Sin embargo, este artículo ha sido interpretado restrictivamente de manera que no se reconocen ni el matrimonio ni las uniones de hecho entre personas del mismo sexo.

Una reforma a la **Ley general de la persona joven**⁵², aprobada en 2013, reconoce en su artículo 4: “ El derecho al reconocimiento, sin discriminación contraria a la dignidad humana, de los efectos sociales y patrimoniales de las uniones de hecho que constituyan de forma pública, notoria, única y estable, con aptitud legal para contraer matrimonio por más de tres años ”. Esto abrió un portillo para el reconocimiento de las uniones de hecho de parejas del mismo sexo en el país, cuando se trata de personas menores de 35 años. Al amparo de esta reforma, en junio de 2015 una pareja compuesta por dos hombres logró que el Juzgado de Familia de Goicoechea reconociera su unión de hecho. Sin embargo, debido a una acción de inconstitucionalidad de la ley mencionada, concretamente el artículo citado, se encuentra en estudio en la Sala Constitucional, de manera que aún podría revertirse este avance.

En el ámbito del trabajo, el no reconocimiento del matrimonio y las uniones ha implicado, hasta muy recientemente, la exclusión del derecho a la protección social para familiares de la persona trabajadora, cuando esta familia se basa en el vínculo entre parejas del mismo sexo. Esta situación ha sido parcialmente enmendada mediante en el reglamento de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) que se detalla más adelante en este mismo apartado. Asimismo, hasta la fecha no se cuenta con mecanismos que permitan la reunificación familiar para trabajadores y trabajadoras migrantes en el caso de las parejas del mismo sexo.

Con respecto a la jurisprudencia constitucional, destaca la **sentencia 2010-20233 de la Sala Constitucional**, emitida en 2010, que estableció de manera explícita la prohibición de discriminación por orientación sexual: “ discriminar, en términos generales, es diferenciar en

⁵¹ Disponible en: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/biblioteca/Paginas/Constitución%20Pol%C3%ADtica%20de%20Costa%20Rica.aspx.

⁵² Disponible en: http://www.nacion.com/nacional/Pareja-garantias-primera-union-hecho_0_1491450876.html.

perjuicio de los derechos y de la dignidad de un ser humano o grupo de ellos; en este caso de los homosexuales. A partir de lo anterior, puede válidamente afirmarse que la discriminación por motivos de orientación sexual es contraria al principio de dignidad debidamente consagrado en la Constitución Política y en los Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos suscritos por nuestro país”.

Finalmente, es pertinente señalar que la jurisprudencia de la Sala Constitucional otorga carácter supraconstitucional a los tratados internacionales que establezcan mayores derechos que la Constitución (ver al respecto sentencia núm. 3435-92 y su aclaración núm. 5759-93). Por lo tanto, los instrumentos mencionados en el apartado sobre el marco internacional gozan de un rango superior al de la Constitución.

El **Código de Trabajo** (Ley núm. 2, de 1943)⁵³ es el principal instrumento legal para regular las relaciones laborales. En consonancia con los convenios internacionales, su Título Undécimo trata de la “prohibición de discriminar”. En los artículos 618-624 se establecen diferentes disposiciones a este respecto: se prohíbe toda “discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión” (Art. 618); se consigna igual salario por igual trabajo (Art. 619); se prohíbe el despido por “razones de edad, etnia, género o religión” (Art. 620); se establece el principio de igualdad de oportunidades (Art. 622); se dispone que los actos de discriminación podrán ser denunciados en los tribunales de trabajo (Art. 623); y se establece que las personas despedidas en el marco de situaciones de discriminación deberán ser reinstaladas e indemnizadas (Art. 624).

Si bien este código plantea la adopción de medidas de manera amplia, circunscribe la discriminación a razones de edad, etnia, género o religión. Esta norma, formalmente, no incluye ninguna disposición específica acerca de la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

También en el ámbito del trabajo, la **Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia** (Ley núm. 7476, de 1995)⁵⁴ ofrece mecanismos para la protección frente a esta manifestación de la violencia. Esta norma define el hostigamiento sexual como “... toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: condiciones materiales de empleo o de docencia; desempeño y cumplimiento laboral o educativo; estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados” (Art. 3).

A pesar de que esta ley prevé mecanismos para prevenir y sancionar el hostigamiento que ampararían a las personas LGBTI, no incluye ninguna disposición concreta para atender su especificidad.

⁵³ Disponible en: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Centro_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/Attachments/943/LEY%20%20codigo%20de%20trabajo.pdf.

⁵⁴ Disponible en: http://dhr.go.cr/biblioteca/leyes/ley_7476.pdf.

Existe en Costa Rica legislación dirigida a otros ámbitos o poblaciones que incorpora algunos elementos que pueden contribuir a la eliminación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el mercado laboral. Este es el caso de la **Ley de promoción de la igualdad social de la mujer** (Ley núm. 7142, de 1990)⁵⁵. El texto normativo no incluye disposiciones acerca de las mujeres lesbianas, bisexuales o trans. Sin embargo, algunos aspectos generales también pueden resultar relevantes para estas mujeres. Se establece la obligación del Estado de “promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural” (Art. 1). Asimismo, dispone: “Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultura” (Art. 2). Además, el Estado tiene la responsabilidad de crear y desarrollar programas y acciones para garantizar la igualdad en los campos señalados (Art. 3).

Igualmente, en la **Ley general sobre el VIH/SIDA** (Ley núm. 7771, de 1998)⁵⁶ se encuentran algunos señalamientos relevantes. Esta ley señala: “Quien aplique, disponga o practique medidas discriminatorias por raza, nacionalidad, género, edad, opción política, religiosa o sexual, posición social, situación económica, estado civil o por algún padecimiento de salud o enfermedad, será sancionado con pena de veinte a sesenta días multa. El juez podrá imponer, además, la pena de inhabilitación que corresponda, de quince a sesenta días” (Art. 48).

También en el ámbito legislativo, y aunque aún no se encuentra vigente, la **Reforma procesal laboral**⁵⁷ es de particular relevancia. La ley que concreta la reforma fue firmada en enero de 2016 y entrará en vigor en julio de 2017. El título octavo se refiere a la “prohibición de discriminar”; y menciona específicamente la discriminación por orientación sexual, señalando lo siguiente: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (Art. 404).

Asimismo, el artículo 406 prohíbe el despido por las razones señaladas; y el artículo 410 establece que en los casos en los que se comprueben despidos por discriminación, los patronos deberán reinstalar a las personas despedidas.

En un ámbito legal de menor rango se cuenta con normativa enfocada de manera más específica al combate de la discriminación por orientación sexual e identidad de género. El **Decreto ejecutivo núm. 37071-S: Día nacional contra la homo, lesbo y transfobia** (2012), que reforma un decreto anterior (Decreto ejecutivo núm. 34399-S de 2008), es pionero en este sentido. Como señala su propio nombre, a través de este decreto se establece que el 17 de

⁵⁵ Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/873/Ley%20No.7142.pdf>.

⁵⁶ Disponible en: <http://www.hsph.harvard.edu/population/aids/costarica.aids.98.pdf>.

⁵⁷ Disponible en: <http://rpl.presidencia.go.cr/wp-content/uploads/2016/01/REFORMA-PROCESAL-LABORAL-LEY-9343-25Ene16.pdf>.

mayo de cada año será el día nacional contra la homo, lesbo y transfobia. De igual forma, establece la obligación para las instituciones de “difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración, así como facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación de la homofobia, la lesbofobia y la transfobia” (Art. 2).

En 2014 se realizó una importante reforma al Reglamento del Seguro de Salud. Esta reforma, concretada mediante un acuerdo de la Junta Directiva de la CCSS, permite que las personas afiliadas directas puedan asegurar a sus parejas mediante el beneficio familiar, incluyendo parejas del mismo sexo. Esta reforma enmienda una situación de discriminación de larga data y parte del mandato del “resguardo del derecho a la salud en condiciones de igualdad” (Considerando V, Acuerdo de Junta Directiva). Concretamente la reforma modifica los artículos 10 y 12 del Reglamento del Seguro de Salud para que se lean en adelante de la siguiente manera:

ARTÍCULO 10°: para los efectos de este Reglamento se entiende por: COMPAÑERO: persona, hombre o mujer, que convive en unión libre, en forma estable y bajo un mismo techo con otra de distinto sexo o con otra del mismo sexo.

ARTÍCULO 12°: de la protección del beneficio familiar.

(...) b. Compañera o compañero: en los casos de unión libre o de hecho, el compañero (a) tiene derecho al seguro familiar, siempre y cuando la convivencia se haya mantenido en forma estable y bajo el mismo techo, por un año o más.

Otra norma de interés es el **Reglamento de fotografías para la cédula de identidad** (Decreto núm. 08-2010, de 2010) del Tribunal Supremo de Elecciones. Este reglamento establece que “toda persona tiene derecho a que se respete su imagen y su identidad sexual al momento de tomarse la fotografía que se inserta en la cédula de identidad” (Art. 2).

Por otro lado, numerosas instituciones del Estado han aprobado directrices o acuerdos dirigidos a prevenir y erradicar la homolesbotransfobia internamente. Este es el caso de la Universidad Nacional (Acuerdo SCU-982-2011, Consejo Universitario de la Universidad Nacional, de 2011), la Universidad de Costa Rica (Acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, en sesión núm. 5554, de 2011), el Instituto Tecnológico de Costa Rica (Acuerdo del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en Sesión Ordinaria núm. 2766, de 2012), la Universidad Técnica Nacional (Acuerdo VII de la Sesión Ordinaria núm. 23 del Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional, de 2012), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Directriz núm. 025-2012-MTSS, de 2012), la Red de Servicios de la CCSS (DRSS-0630-12 Lineamiento administrativo sobre los servicios libres de discriminación por orientación sexual o identidad de género, de 2012), la Corte Suprema de Justicia (Circular núm. 123-11: Política Respetuosa de la Diversidad Sexual, de 2011) o el Instituto Nacional de Aprendizaje (Acuerdo Junta Directiva núm. 226-2013-JD-V2, de 2013).

La mayoría de estos acuerdos y declaratorias buscan proclamar el compromiso institucional para la erradicación de la homolesbotransfobia, pero no incluyen acciones ni planes específicos al respecto. En los casos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Red de servicios de la

CCSS y la Corte Suprema de Justicia, sí se detallan algunas acciones como la capacitación o el impulso de medidas de acción afirmativa. Todos estos acuerdos, directrices o declaratorias son de particular importancia ya que su ámbito de aplicación, además de los servicios que brindan las instituciones, abarca los espacios laborales.

Es de destacar también la aprobación en mayo de 2015 del Decreto ejecutivo núm. 38999, que establece la **Política del poder ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población sexualmente diversa**. Esta política prevé la creación de un *Plan institucional en contra de la discriminación hacia la población sexualmente diversa*, entre cuyos objetivos se encuentran desarrollar procesos de capacitación dirigidos al funcionariado, garantizar la no discriminación en los servicios, brindar orientación para el lenguaje inclusivo, velar por que las disposiciones institucionales no sean discriminatorias y garantizar la dotación de recursos humanos y técnicos para cumplir con las disposiciones del decreto. Asimismo, establece la creación de una Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa en cada órgano del poder ejecutivo.

Por último, es importante mencionar que en marzo de 2016 entró a la corriente legislativa un proyecto de ley presentado por la Defensoría de los Habitantes titulado **Ley marco para combatir toda forma de discriminación**⁵⁸. Este proyecto es analizado en la Comisión de Derechos Humanos y busca prevenir y sancionar la discriminación en centros de trabajo, salud, educativos y en la prestación de bienes y servicios⁵⁹.

⁵⁸ Por tratarse de una iniciativa tan reciente, el proyecto de ley no se encuentra aún disponible en los archivos digitales de la Asamblea Legislativa. Por ello, se hace referencia a fuentes de prensa escrita.

⁵⁹ Fuente: elpais.cr (2016).

5. Una mirada general a la situación de los derechos de las personas LGBTI en Costa Rica

De acuerdo al censo de 2011, en Costa Rica vivían en ese año 4.301.712 personas: 2.106.063 hombres y 2.195.649 mujeres⁶⁰. No es posible saber cuántas de estas personas son gais, lesbianas, bisexuales, trans o intersex.

Un informe enviado por la CCSS a la Asamblea Legislativa en 2013 estima que en el país existían 54.000 parejas del mismo sexo convivientes, lo que representa un mínimo de 108.000 personas lesbianas, gais y bisexuales⁶¹. Este dato no considera las personas LGBTI que no conviven con personas de su mismo sexo.

Una de las organizaciones de defensa de los derechos de la población LGBTI, el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPAC), estima que en Costa Rica entre el 5% y el 7% de hombres se definen como gais, es decir, se trata de hombres que mantienen relaciones sexuales y sentimentales con otros hombres y aceptan abiertamente su orientación homosexual o gay, sin incluir a hombres que mantienen relaciones sexuales con hombres pero no tienen vínculos afectivos con ellos y no se consideran gais⁶². Este estudio no incluye otros colectivos de la comunidad LGBTI.

El hecho de que el número de personas LGBTI no sea un dato disponible y las estimaciones sean recientes, incompletas y, por tanto, inciertas muestra la invisibilización histórica que esta población ha vivido en Costa Rica. Más invisibilizadas aun han sido las múltiples formas de discriminación y violencia que ha vivido.

5.1 Discriminación por orientación sexual e identidad de género: lo que se ha visibilizado y dimensionado

Históricamente los estudios sobre personas LGBTI han tomado como punto de partida el considerar la diversidad sexual una patología, incluso un delito o, al menos, una conducta antisocial. Desde esta perspectiva, las personas que no se ajustan a los patrones dictados por la heteronormatividad han sido objeto de estudio, sin voz ni mirada propia para rebatir datos ni argumentos establecidos desde fuera de sus vidas y experiencias.

Sin embargo, en las últimas décadas se han realizado en Costa Rica estudios que modifican esta tradición epistemológica. Son investigaciones diseñadas y realizadas usualmente por organizaciones de defensa de derechos de la población LGBTI. Además, cambian la mirada al poner el foco en la discriminación y, en general, en la violación de derechos humanos por

⁶⁰ INEC (2012), pág. 15.

⁶¹ Carvajal (2013).

⁶² Madrigal (s.f.), pág. 4.

orientación sexual o identidad de género, lo que representa pasar de la culpabilización y el estigma a la identificación de deficiencias que debe resolver la sociedad.

Los estudios han sido en su mayoría de carácter cualitativo, lo que ha permitido visibilizar las múltiples formas de violación de derechos humanos de la población LGBTI, las dinámicas sociales e interpersonales involucradas, los anclajes culturales de la discriminación y la violencia homolesbotransfóbica, y las deficiencias jurídicas existentes. Destacan en este campo los estudios realizados en los últimos años del siglo pasado por Jacobo Schifter y Johnny Madrigal desde el Instituto Latinoamericano de Prevención y Educación en Salud (ILPES). Se trata de investigaciones cualitativas relacionadas con la sexualidad, entre ellos el trabajo sexual de hombres⁶³, las relaciones sexuales entre hombres en las cárceles⁶⁴, la cultura sexual y el VIH⁶⁵ y el colectivo travesti⁶⁶.

Más recientemente se comienzan a dimensionar en alguna medida diferentes formas de discriminación; se trata de investigaciones puntuales, en las que las muestras escogidas no han sido probabilísticas ni nacionales, por lo que los resultados no son generalizables, pero van señalando la dimensión del problema. Destacan en este campo el *Sondeo de percepción de los derechos humanos de las poblaciones LGBT en Costa Rica* en el año 2012, realizado por el Centro de Estudios Internacionales (CEI) y la *Evaluación de actitudes hacia las personas LGBTI por parte de las fuerzas policiales en Costa Rica*, realizada en 2014 por CIPAC.

Las instituciones públicas, por su parte, han ido adoptado un enfoque de derechos en los estudios que realizan en esta materia o cuando la introducen como especificidad en investigaciones de diferente carácter. Así se cuenta con alguna información, entre otros, de la Encuesta de salud sexual y reproductiva realizada en 2010⁶⁷, y del estudio sobre discriminación laboral en el Poder Judicial realizado en 2013⁶⁸.

El *Sondeo de percepción de los derechos humanos de las poblaciones LGBT en Costa Rica*⁶⁹ brinda información relevante sobre las características de la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Aunque la muestra no fue de carácter probabilístico –y, por tanto, no es generalizable al conjunto del país–, recoge las experiencias y percepciones de un grupo considerable de personas (845), que respondieron una encuesta realizada en el marco de este estudio.

⁶³ Schifter (1998a).

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Schifter y Madrigal (1996) y Schifter (1989).

⁶⁶ Schifter (1998b).

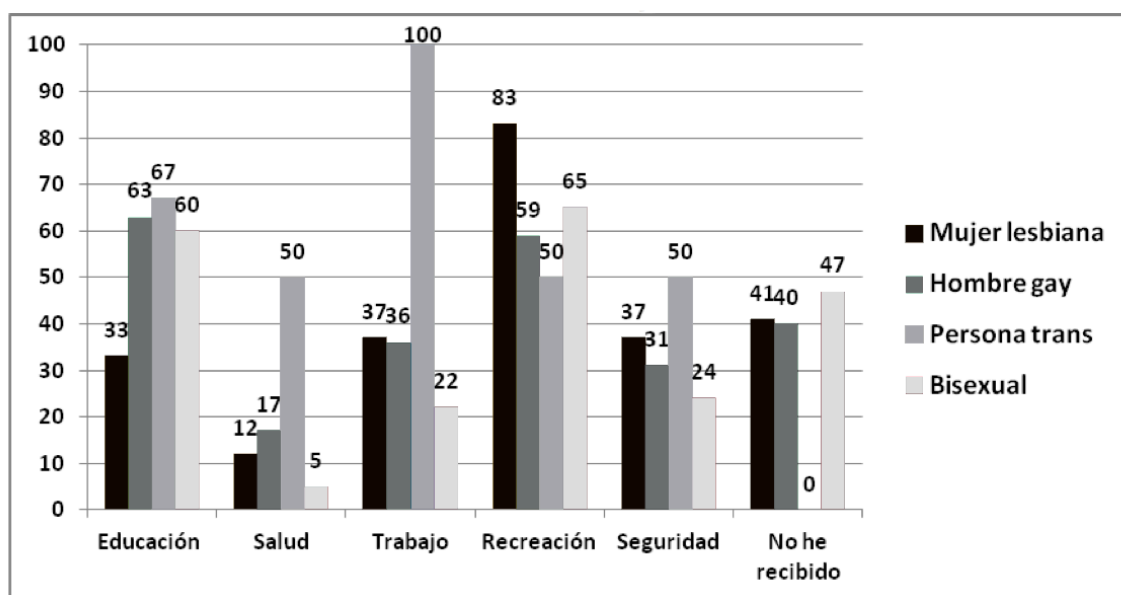
⁶⁷ Aunque se recabó información sobre orientación sexual e identidad de género, no se han publicado los resultados correspondientes a estos aspectos; solo sobre las percepciones sobre el VIH y su vinculación con la homosexualidad. Ministerio de Salud (2011). *Informe de los resultados de la Encuesta de salud sexual y reproductiva, 2010*. San José.

⁶⁸ Fernández et al. (2013).

⁶⁹ Incluyó las experiencias y percepciones de 845 personas LGBT procedentes en su gran mayoría del GAM, concentración urbana en la zona central del país que reúne aproximadamente a la mitad de la población nacional. La muestra no fue probabilística, sino por invitación siguiendo el método de bola de nieve, y la participación fue voluntaria y anónima para aplicar un cuestionario en línea.

De acuerdo con este sondeo, el trabajo es el espacio donde en general el colectivo LGBTI comparte menos su orientación sexual o identidad de género (42%), aunque hay diferencias entre los grupos: las personas trans son quienes más se identifican (2 de cada 3), seguido de los hombres gays (1 de cada 2), algo menos las lesbianas (1 de cada 3) y quienes menos lo hacen son las personas bisexuales (1 de cada 4)⁷⁰. No compartir información sobre su orientación sexual o identidad de género puede utilizarse como un mecanismo de protección; sin embargo, el 34% expresó haber vivido discriminación en el espacio laboral por esa razón; de nuevo, con grandes diferencias. Todas las personas trans indicaron haber sido discriminadas en el trabajo, mujeres lesbianas y hombres gays en menor medida (37% y 36%, respectivamente) y son las personas bisexuales las que menos han vivido esta situación (22%)⁷¹.

Gráfico 1
Personas LGBT que han vivido discriminación por orientación sexual o identidad de género y ámbitos en que la vivieron
 (en porcentaje)



Fuente: Chacón et al. (2012), pág. 32.

Por otra parte, las personas LGBT que han vivido discriminación y violencia en cualquier ámbito han recurrido poco a la denuncia formal y la mayoría de las veces los procesos no se han resuelto⁷². En el espacio laboral las personas denunciantes encuentran particularmente poco apoyo. Frecuentemente no obtienen respuesta (29%) y una de cada cuatro denuncias se resuelve en contra de quien la planteó, proporción esta última significativamente mayor a

⁷⁰ Chacón et al. (2012), págs. 29 y 30.

⁷¹ *Ibid.*, págs. 31 y 32.

⁷² En la fuente consultada, Chacón et al. (2012), no se especifica en qué instancias se interpusieron estas denuncias.

la correspondiente a las denuncias en otros ámbitos. Solo para un 15% hubo una resolución a favor. No es de extrañar que muchas personas desistan y no den seguimiento a la acción (18%)⁷³.

Otro estudio de interés es el realizado en el Poder Judicial para conocer los riesgos de discriminación de quienes trabajan en esta institución. Al indagarse acerca de diferentes formas de discriminación pasadas o presentes, la menos señalada fue la violencia y la discriminación por orientación sexual (1,4% y 2,1%, respectivamente). No obstante, al preguntar si se había sido testigo de estas conductas las cifras son notablemente mayores (en la actualidad: 11,7%; y en el pasado: 22%) y se acercan a las de acoso sexual. Además, el 47% ha escuchado al menos una vez que compañeros o compañeras hagan bromas o comentarios discriminatorios vinculados con la orientación sexual de otras personas de la oficina⁷⁴.

Este estudio muestra disminución en algunas prácticas discriminatorias entre las personas que trabajan en el Poder Judicial; entre ellas, la ejercida por orientación sexual. El cambio podría explicarse por el trabajo de sensibilización interna en materia de derechos humanos y discriminación realizado.

El Ministerio de Seguridad Pública, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) y la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) son otras instituciones observadas; esta vez, específicamente en materia de actitudes de los cuerpos policiales respecto a la población LGBTI⁷⁵. Este estudio muestra graves deficiencias en los efectivos policiales –en primer lugar, en materia de información y formación–, a pesar de que son agentes obligados a defender y hacer respetar los derechos de la población LGBTI. Además, aunque haya importantes rechazos a concepciones estigmatizantes y actitudes discriminatorias, siguen afianzadas en un sector nada despreciable de estos cuerpos, incluso cuando se trata de abusos policiales particularmente violentos, como propinar palizas o abusar sexualmente de una persona LGBTI. Este dato es particularmente significativo en la población trans que realiza trabajo sexual en la calle, donde sufren discriminación y violencia; la policía, llamada a protegerlas, en ocasiones es quien las agrede.

En resumen, los estudios realizados sobre el estado de los derechos de la población LGBTI son aún escasos, y no todos se refieren al ámbito laboral. La mayoría son de carácter cualitativo, y los cuantitativos no permiten dimensionar los problemas de discriminación en el país. Sin embargo, los resultados de estos estudios apuntan a una alta incidencia de discriminación en el medio laboral por orientación sexual e identidad de género, así como deficiencias en los procesos de denuncia.

⁷³ *Ibid.*, pág. 33.

⁷⁴ Fernández et al. (2013), págs. 47 y 48.

⁷⁵ La investigación consideró policía del Ministerio de Seguridad, policía de tránsito y policía migratoria. CIPAC (2014).

5.2 Avances políticos, sociales y culturales

En las últimas décadas se han producido algunos avances en el reconocimiento de derechos y percepción de las personas LGBTI. La organización y movilización de los colectivos LGBTI y las alianzas establecidas con otras organizaciones que defienden derechos humanos han sido los motores impulsores de estos cambios, a los que han respondido algunas instituciones y sectores políticos.

Hasta los años 80, la comunidad LGBTI se encontraba en espacios privados, en casas, bares y discotecas, y por motivos de recreación y no políticos. Las redadas fueron amenazas permanentes, y la epidemia de VIH, que en Costa Rica cobró su primera víctima mortal en 1985, alimentó las prácticas de persecución estatal. En 1987 en una redada en un bar de San José se detuvieron a 253 gais, y el Ministro de Salud amenazó con hacer la prueba de VIH a los más de 189.000 funcionarios públicos⁷⁶. Este hecho levantó protestas que trascendieron la comunidad LGBTI. Se detuvieron las redadas y se impidió el examen médico obligatorio.

Los años 90 vieron salir a la luz diversos colectivos. El primero en conseguir personería jurídica, Triángulo Rosa, lo haría en 1995. Las agresiones no se detuvieron. En 1990 se realizó en el país un encuentro lésbico internacional y la administración intentó impedirlo con medidas como prohibir la entrada al país de mujeres con aspecto de lesbianas⁷⁷. En esta década, las organizaciones comenzaron a defender abiertamente los derechos de las personas LGBTI y a denunciar la discriminación.

Con el cambio de siglo, aumentó considerablemente la cantidad de organizaciones y espacios: se identifican 26 organizaciones solo de lesbianas antes de 2006⁷⁸. En esta primera década se comenzaron a celebrar festivales del orgullo gay y marchas; algunas de ellas reunían a decenas de miles de personas ya que logran el apoyo de diferentes sectores (académicos, gremiales, religiosos, organizaciones de defensa de derechos humanos). Desde entonces, el movimiento LGBTI, además de denunciar abusos, hace trabajo de sensibilización y presenta propuestas, convirtiéndose en un actor nacional que gana cada vez más reconocimiento, legitimidad y espacio político. Se han conformado diversos espacios de trabajo, más o menos permanentes, con representantes estatales y del movimiento LGBTI.

En el capítulo anterior se analizaron los logros alcanzados hasta el momento en el marco jurídico nacional y sus limitaciones. En todo caso, la brecha entre el reconocimiento formal de los derechos de la población LGBTI y su concreción en aspectos de la vida cotidiana –en particular, el derecho a la igualdad y no discriminación– es aún grande.

En el campo cultural, en cambio, los avances son innegables. Miles de personas expresan abiertamente su orientación sexual o su identidad de género no heteronormativa cuando hace solo dos décadas eran atemorizadas por las redadas policiales. La existencia de diversos

⁷⁶ La Nación (2014).

⁷⁷ De la Cruz (2013).

⁷⁸ Torres (2012).

colectivos, su activismo, la seguridad con la que denuncian la discriminación y presentan y defienden sus propuestas ha roto la lógica de la estigmatización y el rechazo generalizado. Solo los sectores más conservadores de la sociedad cuestionan abiertamente los derechos de esta población y se refieren a las personas LGBTI como inadecuadas o indeseables para la sociedad.

Los estudios de opinión sobre la población LGBTI y sus derechos son poco frecuentes, aunque muy valiosos para dimensionar los cambios culturales. Por los hallazgos de la encuesta nacional sobre sexualidad del año 2010, se percibe un avance significativo en la desvinculación que la población hace entre homosexualidad y VIH. En la población comprendida entre los 15 y los 49 años, solamente un 5,4% de las mujeres y un 8,9% de los hombres creen que una persona con VIH es siempre una persona homosexual, siendo estas proporciones mayores en áreas rurales y periféricas que en las zonas urbanas centrales del país, así como entre personas con niveles de escolaridad más bajos⁷⁹. Por otra parte, la encuesta sobre aspectos de coyuntura realizada en 2014 por el Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional (UNA) encuentra que el 76% de las personas entrevistadas consideran que la población joven es discriminada por su orientación sexual⁸⁰.

La población universitaria en Costa Rica tiene una actitud más respetuosa hacia la población LGBTI. En un estudio realizado en 2007 por CIPAC⁸¹, la gran mayoría desecha mitos arraigados fuertemente en los imaginarios colectivos nacionales; por ejemplo, ligar homosexualidad y sida (1,7%), creer que ser homosexual o lesbiana es consecuencia de un abuso sexual infantil (2,6%), de falta de espiritualidad (3,2%) o que se trata de una enfermedad mental (3%). En general, el 70,3% manifiesta pensamientos y actitudes positivas hacia el lesbianismo y la homosexualidad y 2 de cada 3 consideran que el mayor problema que tienen las personas LGBTI es la discriminación. En materia de derechos, el 75,2% considera que debe haber igualdad de derechos, y este porcentaje aumenta cuando se señalan derechos concretos: el 95% está de acuerdo con el matrimonio de personas del mismo sexo y casi el 100% con la unión libre, mientras el 96,2% se manifiestan a favor de que gays y lesbianas puedan adoptar. Porcentajes superiores al 97% consideran que las parejas deben tener derecho a herencia, créditos de vivienda, cobertura de seguridad social e iguales derechos migratorios que las parejas heterosexuales. Las opiniones y percepciones negativas son más frecuentes entre estudiantes de ingenierías que entre quienes estudian alguna carrera de ciencias sociales.

Un dato preocupante en este panorama de avances culturales es que la población muy joven mantiene fuertes rechazos hacia las personas LGBTI. En un estudio realizado en 2004 entre estudiantes de secundaria de varios países de Centroamérica, el grupo menos gustado para el 29% de estudiantes costarricenses es el de homosexuales, siendo esta cifra similar a la encontrada en Nicaragua (28,1%), aunque algo menor que en Honduras (35,5%). La preocupación aumenta si se compara con el rechazo a los militares, que es sensiblemente menor en los tres países (19,4%,

⁷⁹ Ministerio de Salud (2011), págs. 43 y 44.

⁸⁰ IDESPO (2014), pág. 13.

⁸¹ Suárez y Madrigal (2007).

8,4% y 6%, respectivamente), habiendo vivido los dos últimos países conflictos armados y no existiendo ejército en Costa Rica⁸².

5.3 Los derechos laborales en las agendas del movimiento LGBTI

La discriminación laboral es uno de los mayores problemas de la población LGBTI. Un estudio realizado por CIPAC en 1999 desvela las formas en que se ejerce esta discriminación y llega a algunas conclusiones similares a las que se obtienen en el presente estudio, como se verá en los capítulos siguientes. En síntesis, lo que el estudio de 1999 muestra es que las personas gais y lesbianas no manifiestan su orientación sexual en el medio laboral por temor a no conseguir un empleo, ser despedidas y vivir discriminación y rechazo. Al despedirlas, no se alude abiertamente a su orientación sexual. De ahí que las estrategias que desarrollan no pasan por la defensa de los derechos por no respetarse, sino que ocultan su orientación sexual, aceptan peores condiciones de trabajo, renuncian o son despedidos por otras causas. Además, esta población conoce poco sobre sus derechos y los recursos jurídicos disponibles, y cree poco en la administración de justicia para confrontar la discriminación⁸³.

A pesar de esto, las prioridades políticas del movimiento no han estado en el ámbito laboral. En la actualidad la agenda LGBTI está centrada en el reconocimiento de los derechos de las parejas del mismo sexo, con propuestas diversas. Una de ellas pretende regularizarlas como sociedades de convivencia, otra como uniones de hecho y una tercera plantea el matrimonio denominado igualitario. Los intereses más presentes en la actualidad son los de garantizar los derechos patrimoniales de las parejas de gais y lesbianas, igualándolos a los de las parejas heterosexuales.

⁸² Rodríguez y Madrigal (2003), citado en: Suárez y Madrigal (2007), pág. 7.

⁸³ CIPAC (1999).

6. Desafíos para la igualdad de las personas LGBTI en el empleo

Este apartado recoge los hallazgos derivados del trabajo de campo realizado por medio de encuestas, grupos focales y entrevistas. Se recoge información relevante acerca de las manifestaciones de la discriminación por orientación sexual o identidad de género recogidas, las percepciones desde diferentes sectores, los mecanismos disponibles y las limitaciones para la protección, o las manifestaciones y consecuencias diferenciadas de la discriminación.

6.1 Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género

6.1.1 La discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género en el punto de mira: percepciones desde diferentes puntos de vista

A la hora de valorar la condición y las oportunidades laborales de las personas LGBTI hay un amplio consenso al señalar que la orientación sexual y la identidad de género no sujetas a la heteronormatividad constituyen un factor innegable de discriminación. Las formas en las que se identifica, percibe, dimensiona y valora son, sin embargo, muy diversas.

Quienes han realizado investigaciones al respecto o procesos de reflexión a mayor profundidad, como personas expertas o representantes de organizaciones de personas LGBTI entrevistadas para este estudio, señalan que se trata de una discriminación institucionalizada y constante, que incluso quienes la sufren pueden llegar a naturalizar.

*(...) Nos parece una discriminación bien jodida,
en el sentido de que está tan institucionalizada.*

Representante de organización de personas LGBTI

Su naturalización es una de las características de esta discriminación. Esto sucede tanto en el sector público como en el privado. Se tiende a pensar que en los propios centros de trabajo no se presenta este problema; sin embargo, al indagar sobre las prácticas concretas, se evidencia que sí existen situaciones de discriminación no percibidas como tales.

Por mi experiencia, el ambiente es respetuoso (...). Uno que otro caso, no es que sea la mayoría. (...) El que yo conozco es Peter, ¿verdad? Ay, pero a Peter no le estresa. Él anda: 'Chiquillos, vieran que voy para tal lado', 'vean lo que me compré'. Y aunque todo mundo, diay⁸⁴, a veces le dicen: 'Se te cayó una pluma'. 'Ay, sí, sí, voy para ver si la recojo'. Es por el estilo que él tiene tan lindo para llevarse con la gente, no da para como que uno quiera hacerlo sentir mal.

Responsable de Recursos Humanos

Las bromas, en particular, son parte de esas prácticas discriminatorias a las que no se da importancia. Socialmente son tan aceptadas que sobre las personas afectadas recae la responsabilidad de lidiar con ellas para que las demás personas no se molesten.

Los resultados de la encuesta realizada para este estudio en cuatro centros de trabajo coinciden con estas apreciaciones. La discriminación y las agresiones por ser gay, lesbiana, vestirse o comportarse de forma muy femenina siendo hombre o muy masculina siendo mujer no es lo que más frecuentemente ven las personas encuestadas en sus centros de trabajo —lo que es de esperar ya que el blanco posible es una parte del personal y no todo—, pero algunas de estas formas de discriminación están entre las primeras⁸⁵. Hasta un 28% del total en cada centro de trabajo han presenciado en ellos algún tipo de discriminación o agresión por orientación sexual o identidad de género.

Las formas en que más se manifiestan las actitudes de rechazo son hablar a las espaldas de la persona (alcanzando 46% y 34% en los centros de trabajo públicos y en los privados 24% y 14%⁸⁶), seguido de hacer bromas o emitir insultos u ofensas (27% y 20% en los centros de trabajo públicos y en los privados 14% y 13%) y agredir de otras formas (10% y 5% en los centros de trabajo públicos y en los privados 2%). Estas son expresiones visibles, a diferencia de mal informar a las jefaturas, que la han conocido entre 4% y 5% en los centros de trabajo públicos y nadie en los privados. El acoso sexual, otra forma de agresión poco conocida por terceras personas, es reportada también con porcentajes bajos: menos del 5% en todos los centros.

⁸⁴ “Diay”: Expresión coloquial que tiene varios usos. En el contexto de los grupos focales realizados denota admiración o afirmación. Tomado de: Quesada (2007), pág. 170.

⁸⁵ Las cuatro más frecuentemente reportadas son la discriminación y agresión por la forma de vestir (entre 33% y 44%), por trabajar demasiado (entre 30% y 40%), por el aspecto físico (entre 25% y 40%) y por comportarse muy femenino siendo hombre (entre 24% y 28%). La forma de vestir, el aspecto físico y el comportamiento femenino podrían estar muy directamente vinculados a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

⁸⁶ Puede haber importantes diferencias en las frecuencias, en función de la situación que se plantea. Los porcentajes que se reportan en este párrafo se refieren a las situaciones con frecuencias mayores.

Algunas empresas, sobre todo transnacionales, cuentan con políticas que buscan erradicar este tipo de discriminación. Personas LGBTI entrevistadas consideran que aunque en ellas se están propiciando importantes cambios internos, en el país falta mucho para garantizar espacios laborales libres de una discriminación todavía cotidiana.

Acá nos sentimos protegidos, pero tarda en cruzar la puerta de la empresa, y ya usted sabe que afuera es una selva. Que sí, que ha cambiado mucho. La gente está un poco más sensibilizada, pero sigue siendo un ambiente muy cruel.

Estamos en empresas un poco privilegiadas, y creo que esa sería la palabra porque, tomando en cuenta experiencias que me han contado amigos que trabajan en empresas nacionales, públicas, la diferencia es bastante grande. (...) Se sabe que afuera es completamente diferente, se sabe que la discriminación es diaria, es un día a día, que viven ellos.

Grupo focal de personas del Bloque Empresarial LGBTI

La encuesta confirma esta apreciación. Dos de los centros son de empresas transnacionales con políticas de no discriminación y en ellas tanto las opiniones de las personas como las actitudes que han observado en su entorno son en general más respetuosas de los derechos de las personas LGBTI.

En lo que respecta al sector sindical, la discriminación por orientación sexual e identidad de género no ha sido hasta la fecha un área de preocupación, aunque, en general, los entrevistados consideran que las personas LGBTI son discriminadas también laboralmente. Además, señalan que los valores conservadores que de alguna manera cimientan esta discriminación están también muy presentes en el movimiento sindical.

Lo hemos discutido en las asambleas, hemos acordado respetar y apoyar las luchas de estos sectores. Lo que pasa es que en un sector sindical tan heterogéneo, donde nos encontramos con religiones de toda índole, con criterios de toda índole...

Representante del sector sindical

Las personas LGBT consultadas para este estudio, por su parte, dan cuenta de experiencias y percepciones muy diversas. Así, las personas trans (tanto hombres como mujeres) afirman que sufren una discriminación constante, muy agresiva y muy explícita, que tiende a excluir o expulsarlas del mercado laboral formal y del sistema educativo. Concretamente, la cadena de exclusión que viven las mujeres trans las empuja hacia el trabajo sexual.

No hay una oportunidad. (...) Si en la carrera de la vida te truncan, los mismos profesores, los mismos alumnos, ¿cómo pretenden que una persona crezca y tenga confianza en una oportunidad laboral?

Grupo focal de mujeres trans

La mayor parte de las lesbianas y los gais consultados manifiestan igualmente sentir discriminación laboral, aunque no de manera tan explícita. De hecho, señalan que la discriminación se vincula mucho a la expresión de género no ajustada a la norma o al hecho de que la orientación sexual sea pública. Como se verá a lo largo de este capítulo, muchos gais y lesbianas optan por ocultar su orientación sexual, de manera que en ocasiones relatan experiencias ajenas, situaciones que han presenciado; y cuando lo hacen en primera persona, frecuentemente se refieren a situaciones en las que por alguna razón externa a su voluntad su orientación sexual se ha hecho de conocimiento de sus compañeras y compañeros de trabajo o sus superiores.

Por otro lado, en los grupos focales realizados en los centros de trabajo, quienes trabajan en empresas transnacionales que cuentan con instrumentos para proteger a las personas LGBTI de la discriminación manifiestan sentir respaldo de la empresa y no haber sido discriminadas o discriminados, o no temer serlo.

En nuestra empresa eso no se da, pero falta también educar un poquito a la población, que en este caso sería supervisores, managers⁸⁷, que son quienes van a tomar la decisión de quién ingresa a la empresa o no. (...) Ya hemos visto muchos casos de personas que uno puede decir que 'se nota' y que han ingresado, sabemos que no estamos tan mal en ese tema.

Grupo focal de hombres gais

Esta percepción de no sufrir discriminación por su orientación sexual es compartida por buena parte de quienes trabajan en el sector público. Sin embargo, en este caso destaca que las mismas personas que señalan no sentirse discriminadas se refieren a burlas y chistes que no identifican como manifestaciones de la discriminación.

⁸⁷ Traducción al español: Gerentes.

Me hizo una gracia. Yo tengo una fotografía que salgo con un compañero, que también él es gay, y me dicen: 'Yo no sabía que eras tan amigo de fulano de tal'. Le digo: 'Sí. ¿Por qué? ¿Qué es el problema?'. Entonces, comentarios como esos. (...) Pero como a mí me entra flojo, me es indiferente, no tengo ningún problema con tener que andar escondiendo algo, que es diferente a hace 15 años. (...) En la década de los 90 creo que existía menos tolerancia de lo que existe ahora. (...) En este sentido, creo que los comentarios sexistas siempre van a existir, (...) pero no en el punto de vista de discriminación, sino en el sentido que no te van a ascender de puesto solo porque es gay.

Grupo focal de hombres gais

En todo caso, ninguno de los cuatro centros de trabajo incluidos en la encuesta está libre de homofobia, discriminación y agresión contra las personas LGBTI, según reportan las personas encuestadas. Se mantienen percepciones estigmatizantes como considerar que la atracción sexual por personas del mismo sexo es una enfermedad (2% y 8% en los centros de trabajo privados, 18% y 25% en los públicos), sentirse mujer siendo hombre o sentirse hombre siendo mujer es una enfermedad psicológica (11% y 14% en centros de trabajo privados, 29% y 31% en los públicos) o que las familias deben apoyar a las personas LGBT para que cambien y se integren a las reglas de la sociedad (27% y 32% en los privados, 23% y 38% en los públicos).

Más allá de las opiniones, en los cuatro centros hay personas que indican haber vivido alguna forma de discriminación por orientación sexual o identidad de género en ellos. En este caso los porcentajes son similares: 15% y 16% en los privados, y 13% y 14% en los públicos. El hecho de que en los privados se informe más frecuentemente sobre situaciones de discriminación vividas por la persona encuestada parece contradictorio con el hecho de que tengan ambientes menos prejuiciados y estigmatizantes. Sin embargo, es probable que la existencia de una política antidiscriminación y la labor de información y sensibilización esté permitiendo identificar más las situaciones de discriminación y reaccionar frente a ellas. Este efecto suele observarse en relación con otras formas de violencia, como la violencia contra las mujeres⁸⁸.

A la hora de valorar las diferencias en las manifestaciones de la discriminación en el sector público y el privado hay amplio consenso en señalar que los mecanismos para garantizar el respeto de los derechos laborales son más sólidos en el sector público. Esto incidiría de alguna manera en mayor protección también para las personas LGBTI. En el sector privado se establece una diferencia entre las empresas nacionales y las transnacionales. En estas últimas, particularmente en aquellas con políticas específicas de inclusión y no discriminación, las garantías de respeto a los derechos son mayores, superando incluso al sector público.

⁸⁸ En una encuesta nacional sobre violencia contra las mujeres realizada en Costa Rica en el año 2003, las mujeres de mayores niveles de educación formal reportaron con mayor frecuencia haber vivido violencia, lo que se explicó por el hecho de ser quienes reciben más información sobre sus derechos. Sagot, M. (2004). *Encuesta nacional de violencia contra las mujeres. Informe final de investigación*. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer-Universidad de Costa Rica, San José.

Uno tiene el concepto que las transnacionales son más abiertas. (...) Tienen la cultura de otro país prácticamente. (...) Uno tiene el concepto de que en el ámbito nacional se da menos, más bien uno, uno pensaría nacional, lo que es el Gobierno, eso más bien se da más (la discriminación). Aunque aquí no tenemos tantos beneficios como en lo nacional, tenemos la cultura de otros países que está inmersa la empresa en sí. Eso ayuda bastante al hecho de que nos amoldemos bien a la empresa.

Grupo focal de hombres gais

En términos generales, hay coincidencia al señalar que el país aún presenta un importante rezago para garantizar un mercado laboral libre de discriminación para la población LGBTI. Como se ha señalado, este no es un ámbito central en la agenda de las organizaciones que defienden los derechos de las personas LGBTI; sin embargo, los esfuerzos realizados en otros sentidos, como las propuestas de reconocimiento de las uniones de parejas del mismo sexo o del matrimonio igualitario, han logrado colocar sus demandas en un debate público que ha permeado también los espacios laborales. Esta mayor presencia social ha implicado más sensibilización, pero también genera rechazo entre quienes tienen mayores resistencias.

... Este es un tema que es muy nuevo acá, hasta hace pocos meses –como se dice– se han declarado muchas personas ser parte de ese sector. (...) Algunos grupos han estado generando algunas acciones a nivel de Congreso, a nivel de Gobierno. (...) Es muy nuevo, y lógicamente para la población costarricense en su mayoría, en su mayoría, este el tema es... digámoslo así, no es aceptado. Aquí hay una cultura, la mayoría de la población es católica y tienen principios, valores espirituales que son muy difíciles de renunciar a eso. (...) Si usted se va a la Biblia, le dice que la familia es el hombre y la mujer, sus hijos; y no se conciben dos hombres teniendo una relación, casándose, o dos mujeres, ¿verdad?

Representante del sector sindical

Finalmente, se destacan algunos avances formales, como la inclusión de la discriminación por orientación sexual en la reforma procesal laboral o la aprobación de declaratorias, directrices y políticas para la no discriminación en diversas instituciones. Aun así, también se señala que estos avances no se han logrado plasmar en la práctica, de manera que incluso en instituciones que se han declarado libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género, esta persiste.

Lo que vivimos acá, incluso en una institución como la Universidad X, donde una diría que aquí hay un espacio completamente abierto, con la Declaratoria y todo eso, (...) yo conozco muchas historias de profesores y profesoras, y del personal administrativo también, que han sufrido procesos de hostigamiento, de rechazo abierto, de burla, etcétera por parte de jefaturas, por parte de compañeros y compañeras.

Persona experta

6.1.2 Lo que se ve y lo que no: un filtro para el acceso, la permanencia y la movilidad laboral

Uno de los principales factores que determina las manifestaciones de la discriminación laboral contra las personas LGBTI se vincula con que en el entorno laboral se conozca la orientación sexual o la identidad de género de la persona. Es decir, si nadie en el lugar de trabajo está al corriente de esta condición, la discriminación es poco probable. A diferencia de otros rasgos identitarios que suelen ser motivo de discriminación, como el sexo o el color de la piel, la orientación sexual se puede ocultar, y en ocasiones, también la identidad de género.

De hecho, algunas personas manifiestan no importarles la orientación sexual diferente a la heterosexual, mientras no sea evidente. Es decir, todo está bien mientras las personas heterosexuales no se vean obligadas a tomar una posición frente a la diferencia. Por lo tanto, se entiende que la estrategia de ocultar es la más deseable.

Yo tengo una compañera que me dijo hace como dos semanas: 'Es que con vos es diferente, es que a vos no se te nota'.

Representante de organización de personas LGBTI

En mi trabajo anterior mis jefas eran lesbianas. (...) Me dijeron que 'no vuelva a traer a su pareja' (...); me dijeron: 'Es que usted se ve más lesbiana que yo'.

Grupo focal de mujeres lesbianas

En efecto, muchos hombres gais, mujeres lesbianas y personas trans optan por no revelarlo. En el caso de las personas bisexuales suelen asumir su faceta heteronormativa en el trabajo para evitar la discriminación. *A priori*, puede parecer una estrategia exitosa ya que consideran que haber mantenido oculta su orientación sexual o identidad de género ha sido determinante para su éxito en la búsqueda y en la permanencia en el empleo.

Me comporto conforme a lo que la gente espera, no porque viva para la gente, sino porque vivo para mi trabajo. Necesito comer, mi mamá depende de mí. Entonces yo no puedo como tomarme esa libertad de ser como quisiera ser.

Entrevista a mujer trans

A pesar de lo razonable y práctica que parece esta estrategia y lo naturalizada que está (no solo entre las personas heterosexuales), es violencia contra las personas LGBTI por estar obligadas a mentir u ocultar su identidad. Algunas de las entrevistadas lo señalan claramente.

*Cuando yo entré a mi primer trabajo tenía 18 años. Yo tenía mi amigo (...), un amigo gay, y yo me acuerdo que la subgerente del restaurante me sentó y me dijo: ‘No debería andar tanto con él porque van a decir que sos igual él (...). El crew⁸⁹ no se puede dar cuenta’. Es una cosa de silenciamiento colectivo y de ver quién se va a poner al lado tuyo para defenderte frente a la violencia. **Nadie debería vivir así.** (El énfasis es nuestro).*

Representante de organización de personas LGBTI

En efecto, esta no es una estrategia ni fácil ni gratuita. Ocultar la orientación sexual implica vivir con un miedo permanente a ser descubierto o descubierta, porque se asume que podría haber represalias. De hecho, según los relatos recabados, cuando por alguna razón la orientación sexual se ha hecho manifiesta, la discriminación ha sido inmediata.

Sí he tenido problemas ya adentro. Una vez trabajé en el Banco X, yo no sé si todos los bancos sean igual, pero al menos en esa experiencia fue una experiencia terrible. Llegaban mis compañeros, y yo hablaba cualquier cosa; y se intimidaban y parecía que les daba miedo, cualquier tema que yo hablara, cualquier cosa, ellos hacían cara como de susto. Y simplemente era que una persona que estaba ahí que me conocía les dijo a todos: ‘Ese mae⁹⁰ es gay’. (...) Venían a ver si yo me había robado algo, tenían ese concepto. Los comentarios de ellos eran: ‘¡Ay! Esos travestis que andan ahí matando y robando. (...) Y estos gais que son un montón de promiscuos llenos de sida’. Ese era como el concepto colectivo que había ahí.

Grupo focal de hombres gais

⁸⁹ “Crew”: Palabra en inglés que en el contexto del grupo focal significa equipo de trabajo.

⁹⁰ “Mae”: Término coloquial para referirse a una persona.

En aquel momento nos sorprendió muchísimo (...); podían ser gais o lesbianas mientras no lo dijeran, no fuera público (...). El hecho de que tu compañero o compañera fuera a recogerte en carro fuera del trabajo, ya eso era un escándalo para el lugar de trabajo.

**Representante de organización de personas
LGBTI refiriéndose a una investigación previa**

En este tipo de situaciones, según señalan las personas expertas consultadas, este ocultamiento puede ser un arma de doble filo: ante una situación de despido por orientación sexual o identidad de género, la empresa siempre podrá señalar que no era de su conocimiento.

Resulta terriblemente difícil para vos demostrar que esa discriminación estaba basada en la orientación sexual. (...) El asunto es que ella sale un día de trabajar y su novia llega por ella a la entrada, y ya, se saludan de beso y siguen caminando, y alguien seguro la ve, y entonces esta chica empiezan como a trasladarla, a darle espacios más incómodos, a usar el aparataje administrativo para ir la empujando hacia afuera, y cuando nosotros empezamos a interpelar a la empresa, parte de las respuestas que nos dieron fue: 'Pero nosotros no teníamos ninguna idea de que ella era lesbiana'.

Representante de organización de personas LGBTI

Más allá de lo estrictamente laboral, en el espacio de trabajo se construye un tejido social que determina la vivencia de cada persona en su puesto de trabajo. Insertarse en este tejido sin explicitar la orientación sexual propia no solo implica ocultar; en muchos casos, implica también mentir, ya que se deben disfrazar todas las menciones de la vida cotidiana propia. Asimismo, requiere excluirse de espacios en los que se espera se participe con la familia. Implica, en definitiva, insertarse en ese tejido social teniendo que inventar una vida paralela diferente a la propia, desde la autocensura, internalizando en cierta manera la reprobación social de los otros, no pudiendo reivindicar la identidad propia como legítima o sintiendo miedo.

Las famosas historias de hablar de mi pareja sin decir el sexo. Inventarse incluso historias a la hora de compartir, donde tenés incluso que recrear un mundo para vendérselo a las compañeras y compañeros de trabajo. Eso genera muchísimo estrés, eso genera una especie de dualidad que tiene un fuerte peso emocional difícil de mantener.

Persona experta

Parte de las personas entrevistadas indican estar de acuerdo con que se oculte la vida personal: un 8% y 12% en los centros privados, y 25% y 27% en los públicos están algo o muy de acuerdo con que las personas LGBT tienen derecho a serlo mientras lo mantengan en privado. Además, aunque la mayoría indica que al trabajar con personas LGBTI o tenerlas en las jefaturas se relacionarían con ellas de la misma manera que con el resto (76% y 82% en los privados, y 60% y 63% en los públicos), hay porcentajes nada despreciables que responden que aceptarían trabajar con ellas “mientras no se les acercaran en el plano personal” (8% y 15% en los centros privados, y 9% y 26% en los públicos).

La situación es más compleja para personas trans o personas que tienen una expresión de género que no se corresponde con los estereotipos asignados a su sexo biológico, ya que usualmente la identidad de género o la orientación sexual se manifiestan más abiertamente.

En muchas ocasiones se tiende a trivializar al respecto. Por ejemplo, es común asumir que las personas LGBTI deberían ajustarse a los moldes más adecuados para acceder al empleo. Se asume que todas las personas renuncian a ciertos gustos o preferencias al usar uniforme o asumir un código de vestimenta, y que se trata de una situación similar. Sin embargo, como se ha señalado, el impacto y las consecuencias de tener que ajustarse a una determinada forma de vestir o de verse en la obligación de ocultar la orientación sexual o la identidad de género no son comparables. En el primer caso se trata de un gusto o de algo que puede resultar más o menos cómodo para la persona. En el segundo, en cambio, significa ocultar un rasgo de identidad esencial, una parte central de la persona.

Estos criterios que tienden a trivializar lo vinculado a la expresión de género y la apariencia están particularmente arraigados entre las personas entrevistadas que trabajan en áreas de Recursos Humanos, quienes usualmente se justifican ante la necesidad de cumplir con los códigos de vestimenta. En efecto, afirman que la orientación sexual y la identidad de género no son motivos de exclusión *a priori* para una contratación, sino la forma de vestirse cuando no se ajusta a lo que establece la empresa.

Como ya se mencionó, la discriminación por la forma de vestir es la más frecuentemente reportada por las personas entrevistadas en los cuatro centros de trabajo, aunque las personas LGBTI no son un blanco exclusivo. En este sentido, hay un sustrato social de aceptación grande para cuestionar a quienes no se visten como la heteronormatividad exige. En este caso, además, los códigos, en apariencia neutros, operan en la práctica como filtro de exclusión, ya que dividen explícitamente la forma de vestirse de hombres y mujeres. Esto impide la expresión de personas que no se ajustan en su apariencia a lo establecido por la heteronormatividad.

... Hay un tema de apariencia, esa es la primera impresión. No es lo que es, sino lo que parece.
... Si no parece gay, no importa.
... Va más allá de si sé cuál es su orientación sexual o su identidad de género, es apariencia...
Yo no sé si es gay o si es lesbiana, pero es cómo se ve, es qué parece.

Grupo focal de representantes de Recursos Humanos

Al amparo de los códigos de vestimenta, se asume que a la persona solicitante de empleo le corresponde ajustarse a los parámetros establecidos: si se quiere trabajar en una empresa, debe aceptar ajustar la imagen, y si no se hace, se interpreta que no hay suficiente interés por el puesto. No se considera que esta práctica represente la obligación de negar su identidad y que, por tanto, sea una forma de discriminación implícita difícil de identificar.

Es lo mismo, me parece a mí, en cuanto a gustos y preferencias que tenemos la mayoría. Por ejemplo, si a mí me preguntan que a mí me gusta andar con tacones o de esta forma, la respuesta es no. Ando las chancletas en mi carro, yo ahorita salgo de aquí y me voy a poner las chancletas y con eso no dejo de ser yo...

Grupo focal de representantes de Recursos Humanos

Somos seres humanos iguales, en el sentido de que cada uno tenemos nuestras preferencias. Lo mismo puede ser que a usted le guste usar un color verde (...), pero podría ser que a mí el color verde me recuerde algo que no me agrada y entonces yo prefiero usar el negro, porque me siento que me adelgaza. Pero esa es una apreciación muy subjetiva. Pero dentro del marco genérico lo importante es que existe la posibilidad de que nos vistamos de diferentes formas dentro de un marco de respeto...

Responsable de Recursos Humanos

En conclusión, cuando se señala que se trata tan solo de adecuarse a un molde, se están obviando las profundas raíces sociales de la discriminación contra la población LGBTI que conllevan algunas normas aparentemente neutras. No se les exige cambiar, sino ocultar, no para insertarse en un entorno laboral concreto, sino para evitar la homofobia, la transfobia y la lesbofobia; es decir, para no ser objeto del odio. De esta manera, la responsabilidad de su seguridad recae sobre las personas LGBTI, y no sobre una sociedad que debería garantizársela.

6.1.3 Acceso al mercado laboral: barreras para quienes se ven

Como ya se ha señalado, las barreras para el acceso al mercado laboral son más fuertes para las personas trans y para quienes tienen una expresión de género diferente a la que socialmente se les adjudica. En el caso concreto de las personas trans, esto supone un rechazo *ad portas* en la

gran mayoría de los casos. La discordancia de su apariencia con la identidad que reportan sus documentos agrava este rechazo inicial.

Ahí empecé a buscar trabajo, pero me fue imposible. Por mi apariencia, porque mi cédula dice otro nombre y lo que veían no era lo que decía la cédula.

Grupo focal de mujeres trans

Que a uno no lo contraten en lo que uno estudió y que uno tenga como que conformarse con lo que salga. (...) Tal vez en algún lugar donde uno no tenga relación con la gente, porque es como incómodo para las personas tener que explicar quién es uno o por qué uno es así.

Hombre trans

Esta falta de oportunidades laborales en muchas ocasiones empuja a las mujeres trans al trabajo sexual o en el área de belleza, si logran cumplir los requisitos de escolaridad mínima para incorporarse en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y formarse en esa área⁹¹.

Es una cuestión que por embudo la sociedad orilla a las mujeres trans hacia el trabajo sexual. Cuando ya no te queda ninguna otra cosa y lo único que te pertenece es tu cuerpo (...), yo lo llamo la cadena de marginalización; que empieza en la familia, la familia no está preparada para tener a personas trans, nadie prepara a un papá o una mamá para eso. Al no tener apoyo familiar, generalmente incluso son violentadas en todas las formas: física, sexual dentro del mismo seno familiar. En muchas ocasiones tienen que migrar forzosamente (...) al no tener apoyo familiar, al no tener estudios académicos, lo único que te queda (...) es el trabajo sexual.

Representante de organización de personas LGBTI

Las personas trans entrevistadas que trabajan en condiciones estables realizaron el proceso de transición teniendo empleo; es decir, no enfrentaron el proceso de selección siendo explícita su transexualidad o transgeneridad. En otros casos, la transición física se ve frenada por la necesidad de acceder al empleo y mantenerlo.

⁹¹ Según información disponible en la página web del INA, los requisitos para formarse en Peluquería y estética son: ser mayor de quince años, tener noveno año aprobado (tercer año de secundaria) y aprobar el proceso de selección. Recuperado de: <http://www.ina.ac.cr/faq/>.

En algún momento he tomado algún tratamiento para feminizar un poco más el cuerpo, pero la idea tampoco es cambiar del todo la apariencia, siempre manteniendo porque necesito trabajar y comer. Aparte que soy profesional, tengo una maestría y la verdad es que no la voy a desperdiciar por algo que es bonito y es ideal, pero no se puede.

Mujer trans

Para las personas gais y lesbianas la discriminación en los procesos de selección es mucho más sutil, y en algunas ocasiones, poco perceptible. Por ejemplo, los formularios conocidos en el sector privado como de *solicitud de empleo*, que recaban información personal e indagan sobre el nombre de la pareja o cónyuge, registran indirectamente datos de la orientación sexual de la persona postulante. El hecho de solicitarse este tipo de información se justifica señalando que es necesaria para gestionar seguros y otros beneficios familiares ligados al empleo. Sin embargo, se realiza antes de la selección y contratación, por lo que puede favorecer la discriminación de la población LGBTI.

Es un tema de solicitud de empleo. Por lo general, cuando ya vas a llenar la solicitud, viene 'nombre', incluso de los padres, de hijos, cuántos dependientes tiene, qué edad tienen estos dependientes, con quién vive, nombre de la pareja y estado civil... Casi todas las empresas lo manejan... Es información general, pero se presta para discriminación.

Grupo focal de representantes de Recursos Humanos

En el sector público, en ocasiones el personal de Recursos Humanos realiza un filtro inicial basado en atestados y pruebas psicométricas. A partir de los resultados se presenta una terna a la jefatura, quien tomará la decisión. En este caso, depende del criterio subjetivo de la jefatura y no necesariamente se apega a las competencias acreditadas. Por ello, podría prestarse a situaciones de discriminación.

Una terna, que yo me siente con un jefe y yo le diga: 'Mire, de estas personas que están aquí, fulano es así, zutano es así...'. Igual que los casos de discapacidad, siempre que uno llega, va a topa con pared.

Representante de Recursos Humanos

Los periodos de prueba también pueden operar como filtro. Si bien en una entrevista o en un proceso de selección es poco probable que la orientación sexual sea notoria, conforme la relación laboral avanza aumentan las posibilidades de conocerse. Esto pone en riesgo la obtención del puesto de trabajo.

Yo asumo que la labor fue simplemente lo mejor que pude hacer, en ese momento duré en el banco como 4 meses. Éramos dos personas que estábamos nuevas, escogieron a la otra persona, no me escogieron a mí. Sin embargo, puedo decir que mi trabajo fue mejor. A mí nunca me faltó un cinco, yo trabajé de cajero, a la otra persona sí le hizo falta, pero, diay, yo siempre asumí que fue por eso.

Grupo focal de hombres gays

Finalmente, métodos poco convencionales en la selección vinculados a las nuevas tecnologías se suman a los mecanismos de discriminación. Según describen algunas de las personas LGBTI consultadas, en áreas de Recursos Humanos se rastrean los perfiles de las personas candidatas en redes sociales como Facebook. Esto evidencia sin duda una intencionalidad en averiguar detalles de la vida privada de las personas, más allá de las competencias requeridas para desempeñarse en un trabajo.

Ahora está muy de moda el Facebook. (...) Parece mentira, ahora estamos en el departamento, porque resulta que unos compañeros renunciaron porque consiguieron un mejor trabajo, entonces han contratado otra gente. Entonces, se ponen a ver los currículums y a ver: 'Búsquelo en Facebook, a ver cómo es'. 'Este se ve medio gay'. Y ahí es donde me meto yo: '¿Y qué?'.

Grupo focal de hombres gays

6.1.4 Permanencia en el empleo: ambientes laborales hostiles

Desenvolverse en un entorno laboral en el que una persona se identifica como gay, lesbiana o trans puede convertirse en un escenario de acoso constante. Los relatos son muy diversos, ya que las experiencias son particulares, incluso en diferentes áreas de una misma empresa o institución. Quienes han sido objeto de este tipo de abusos relatan que la vivencia y las manifestaciones de violencia dependen en gran medida de los puestos de jefatura. Cuando desde las jefaturas se envía un mensaje de cero tolerancia hacia actitudes homolesbotransfóbicas y agresivas, las compañeras y compañeros se ven en la obligación de respetar el trabajo de la persona. Sin embargo, en ocasiones, desde las propias jefaturas se realizan y promueven este tipo de vejaciones. Las manifestaciones más evidentes de violencia son desde chistes, burlas y desprecios hasta ataques explícitos, acoso laboral y hostigamiento sexual.

Sí había escuchado comentarios (de compañeros y compañeras) como: ‘Ella, fijo’ o ‘Ella, tal’, y frases cliché en torno al tema como broma. No tanto como discriminación, sino como broma.

Mujer lesbiana

Si va a haber un movimiento de personal de oficina a oficina, (...) es como: ‘Ay, mirá, va para allá, y mirá, ¿verdad?, ¿cómo van a hacer ahí con tantos hombres y este tipo?’.

Mujer lesbiana

Yo me sentaba a comer y todos se levantaban y se iban.

Grupo focal de hombres gais

En la primera área que estuve el director solo me trataba de ‘playo’⁹² para arriba y ‘playo’ para abajo: ‘Díganle al playo que haga tal cosa’.

Mujer trans

Hay mucha homofobia por parte del director. Él a mí no me considera, no me toma en cuenta. Él, digamos, con todos los compañeros sale a comer, con todos los compañeros tiene afinidad menos conmigo. En alguna ocasión también ha dado a entender que no le gusta salir conmigo, que después van a decir algo de él.

Mujer trans

A mí me tienen como en el ‘frizer’, con muy poco trabajo, (...) mucha burla, mucho desprecio, mucha cosa fea, mucha humillación.

Mujer trans

Dentro de las experiencias de acoso laboral, también se relatan situaciones de escrutinio constante del desempeño, más allá de las acciones de fiscalización ordinarias.

La parte de los jefes era, ellos hacen una cosa que se llama arqueo⁹³, entonces a mí me arqueaban todos los días.

Grupo focal de hombres gais

⁹² “Playo”: Costarricense utilizado como un insulto para referirse a una persona homosexual. Tomado de: Quesada (2007), pág. 320.

⁹³ Se refiere al arqueo de caja (la persona que habla se desempeñó como cajero en un banco). Hortigüela (2011, pág. 20) define el arqueo de caja como “la comprobación de que los totales del recuento de caja coinciden con los saldos finales que figuran en el libro de caja”.

Otra situación reportada con frecuencia es el hostigamiento sexual, especialmente en mujeres lesbianas y mujeres trans. Esta forma de violencia proviene tanto de compañeros de trabajo como de jefaturas.

Estudié maquillaje y un poco de pelo. Tuve dos trabajos: uno, de profesora. El esposo de mi jefa me despidió. Me sentí abusada. No fue por apariencia, sino por hostigamiento. Tenía apenas 16 años.

Grupo focal de mujeres trans

Yo lo he vivido como acoso... A mí sí me ha tocado el acoso de parte de compañeros, el acoso sexual evidente y sutil.

Grupo focal de mujeres lesbianas

O sea, a mí me pasa que claramente, sabiendo compañeros de trabajo que yo soy lesbiana, igual no dejan de coquetearme y no dejan de seducirme.

Grupo focal de mujeres lesbianas

Algunos hombres gais también apuntan haber sufrido hostigamiento sexual.

Me di cuenta de una política que tenía la empresa que es que cuando uno se va a retirar de la tienda te hacen bajar el pantalón para revisar que no llevés ningún objeto. (...) El 'mae' me hizo bajarme el pantalón y cuando yo tenía el pantalón como abajo, llamó a la muchacha, la cajera.

Grupo focal de hombres gais

Ya se señaló que en los centros de trabajo incluidos en este estudio el acoso sexual no es la forma de discriminación más percibida en el entorno. Aun así, es preocupante que salvo en una de las empresas privadas –en la que nadie informa sobre una situación así–, este tipo de agresiones se den en los centros de trabajo. Las reportan hasta un 2% en la otra empresa privada y entre el 1% y el 5% en los centros de trabajo públicos. Es de notar que los porcentajes más altos se dan en mujeres lesbianas o parejas de lesbianas.

En ambientes hostiles se vive con un temor constante a perder el trabajo, en una especie de cultura de miedo. Esto lleva a las personas a interiorizar que cualquier pequeño error podría justificar su despido y a trabajar en condiciones de presión permanente.

Es tener que hacer como una demostración de ser tan buenos, tan excelentes profesionales, tan excelentes trabajadores y trabajadoras, como para no dar ningún pretexto para que te despidan. Porque pareciera que hay una cultura de miedo, ¿verdad?, interiorizada, de que cualquier cosita podría ser la excusa para echarme. Porque nadie me va a echar por ser gay o ser lesbiana; por lo menos, no me lo van a decir abiertamente. Entonces si yo te quiero echar porque sos gay, lo que quiero ver es si cometés el primer error para hacerlo.

Representante de organización de personas LGBTI

A veces nos esforzamos ya como mujeres el 200%; pero como lesbianas, el 300%. Hay una cuestión muy adentro de nosotras que nos dice: ‘Tenés que trabajar más para que no se diga nada malo de vos y para que no se piense que, como lesbiana, sos mala o hacés las cosas mal’.

Grupo focal de mujeres lesbianas

Como se ha señalado, las redes sociales están modificando de alguna manera las relaciones en el trabajo y los mecanismos de control. En este sentido, esa sensación de temor se traslada también a los espacios privados: se debe controlar todo lo que aparece en internet, evitando que publicaciones de terceras personas puedan tener repercusiones negativas.

No suba la foto que, si no, en el trabajo me echan.

Grupo focal de hombres gais

De hecho, el despido es la expresión final de la discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género; y las posibilidades de demostrar que el despido responde a una situación de discriminación son remotas, por lo que es difícil de reclamar.

¿Despidos? Ocurren casi de forma cotidiana, aunque luego la gente los justifique y no diga que es justamente por la orientación sexual.

Persona experta

Los despidos suelen disfrazarse con diferentes estrategias: se encubren tras otro tipo de faltas, se presiona y acosa a las personas hasta que renuncian o no se les renuevan los contratos. Además de las situaciones que se recogen en el apartado 6.1.3, a continuación se enumeran algunas otras.

He trabajado en dos ocasiones de profesora de música con chicos. Una vez (...) trabajé en un colegio, y sí se quejaron. Como trabajaba por servicios profesionales, igual terminé el año y después me dijo el padre: 'Muchas gracias, que le vaya muy bien'. Yo, en el fondo sí me oía que pensaron: 'Esta, siendo lesbiana, quién sabe qué les va a hacer a los niños'.

Grupo focal de mujeres lesbianas

Me hicieron renunciar. Prácticamente me hicieron ver a mí culpable de ciertas situaciones, para verme como un ladrón. Entonces: 'O renuncia o lo despedimos sin derecho a nada'. Se dieron cuenta de que yo estaba saliendo con una compañera y de que íbamos a bares gays. Ahora trabajo en una institución pública y no he tenido problemas, pero he sido más reservado.

Grupo focal de hombres gays

6.1.5 Promoción laboral: el techo de cristal para la población LGBTI

La discriminación por orientación sexual o identidad de género también socava las oportunidades de desarrollo laboral. Las posibilidades de ascenso son muy remotas, y en ocasiones se termina por naturalizar y asumir que no es una aspiración realista. Este tipo de limitantes se manifiestan incluso en ambientes laborales no particularmente hostiles en lo cotidiano.

Me decía que yo no iba a poder aspirar a un buen puesto porque yo era gay, porque yo era afeminado... Uno como que se va adaptando y va asimilándolo hasta cierto punto... Como que aquí, tener las opciones que otros tienen, no las puedo tener.

Mujer trans

No se dicen cosas ofensivas, esto parece no ser un problema; pero si el jefe o la jefe no acepta a las personas LGBTI, mis posibilidades de ascender son muy pocas.

Grupo focal de hombres gays

En los procesos de ascenso, la relación con los superiores y con compañeras y compañeros es determinante. Las personas LGBTI no suelen ser las más populares en los espacios laborales. De hecho, como ya se ha señalado, se excluyen de los espacios sociales vinculados al entorno laboral para evitar exponerse. Esto incide directamente en sus posibilidades de crecimiento.

En los procesos laborales, los procesos de ascenso están muy marcados por la relación entre pares. Y resulta que si vos tenés una orientación sexual que no es heterosexual, esos procesos de pares quedan un poco distanciados para vos. Vos no compartís los mismos espacios de entretenimiento, no tenés el mismo tipo de actividades; y para muchos compañeros de trabajo no sos, por ende, la persona más popular, ni la que se lleva con la jefatura.

Representante organización LGBTI

Una práctica no erradicada en los centros de trabajo es brindar información negativa a las jefaturas sobre compañeras y compañeros. Este recurso también se utiliza para discriminar por orientación sexual e identidad de género. Las empresas privadas incluidas en este estudio no reportaron situaciones de este tipo; en contraste, en los centros de trabajo públicos la identificaron entre el 2% y el 5% de las personas encuestadas. Sin duda, esta práctica de discriminación no solo genera un ambiente hostil de trabajo y favorece el acoso laboral, sino que, además, frena las oportunidades de promoción laboral.

6.1.6 Los derechos laborales: ¿un punto de encuentro?

En los cuatro centros de trabajo incluidos en este estudio permanecen muchas concepciones y prácticas discriminatorias contra las personas LGBT⁹⁴; sobre todo, en los públicos. No obstante, cuando se trata de valorar los derechos laborales de esta población, las resistencias son menores.

Se solicitó la opinión sobre una serie de afirmaciones, y se aplicó una escala de Likert con cuatro posibles respuestas: muy de acuerdo, algo de acuerdo, poco de acuerdo y nada de acuerdo⁹⁵. Las afirmaciones se relacionan con las concepciones sobre las personas LGBT, los comportamientos que de ellas se desearían y los derechos que se les reconocen.

Ya se mencionaron las opiniones sobre considerar la orientación sexual y la identidad de género diferente a la heteronormativa como enfermedad. En estos casos, los acuerdos son minoritarios pero no despreciables; sobre todo, en los centros de trabajo públicos, en los que alcanzan el 31%. Las opiniones que concuerdan con la idea de que para no sufrir las personas LGBT deberían cambiar y adaptarse a la sociedad son de un 7% en los centros privados y de 23% y 25% en los públicos. Porcentajes similares coinciden en que deben cambiar su apariencia y comportamiento para adaptarse mejor en el trabajo (9% y 10% en los centros privados, y

⁹⁴ Como se señaló en el capítulo metodológico, en la encuesta realizada en los cuatro centros de trabajo no se menciona a las personas intersex por tratarse de una población muy minoritaria e invisibilizada, con la que es muy poco probable que las personas encuestadas hayan tenido relación laboral. Las respuestas, en este caso, no hubieran estado basadas en experiencias vividas y percibidas, como se pretendía, por lo que se decidió mencionar a las personas intersex en entrevistas y grupos focales, pero no en la encuesta. La información relativa a la encuesta hace referencia, por tanto, únicamente a personas LGBT.

⁹⁵ Para el análisis se agruparon las respuestas “muy de acuerdo” y “algo de acuerdo” para considerar que hubo acuerdo; y “poco de acuerdo” y “nada de acuerdo” para considerar que hubo desacuerdo.

18% y 28% en los públicos). Es decir, en general 1 de cada 4 personas en los centros públicos y alrededor de 1 de cada 10 en los privados tienen estas visiones estigmatizantes sobre las personas LGBT. Es preocupante que haya un mayor acuerdo con el planteamiento de que las familias deben apoyar a las personas LGBT para que cambien y se integren a las reglas de la sociedad: alrededor de 1 de cada 3 personas encuestadas en los cuatro centros lo piensa.

Cuadro 1
De acuerdo con afirmaciones sobre las personas LGBT
(en porcentaje)

	Centro de trabajo			
	Público 1	Público 2	Privado 1	Privado 2
Sentir atracción sexual por personas del mismo sexo es una enfermedad	18	25	2	8
Que un hombre se sienta mujer o una mujer se sienta hombre es una enfermedad psicológica	29	31	11	14
Para no sufrir, las personas LGBT deberían cambiar y adaptarse a la sociedad	25	23	7	7
Las familias deben apoyar a las personas LGBT para que cambien y se integren a las reglas de la sociedad	38	23	27	32

Fuente: Encuesta realizada para este estudio en cuatro centros de trabajo.

Las opiniones sobre que la presencia de personas LGBT puede ser negativa para las empresas son fuertemente rechazadas. Solo están de acuerdo con que es mejor no contratarlas para evitar que se distorsione la imagen de la empresa el 3% en uno de los centros privados y el 11% y el 14% en los públicos; con la afirmación de que si se contrata una persona LGBT, es mejor asignarle puestos que no sean de servicio al cliente concuerdan el 1% y 2% en los privados y el 15% en los públicos. La idea de que es mejor que las empresas no contraten personas LGBT para evitar problemas en el ambiente laboral la suscriben el 1% y 3% en los centros privados y el 9% y 13% en los públicos.

Sobre si contratar personas LGBT implica el riesgo de perder clientes está de acuerdo el 4% y 5% en los centros privados y el 17% y 20% en los públicos. La gran mayoría tampoco considera que contratar personas LGBT conlleve ganar clientes, idea con la que concuerdan únicamente el 11% y 20% en los centros privados y el 15% y 31% en los públicos. En relación a que para ciertos puestos (como los creativos) es mejor contratar hombres gays concuerdan el 7% y 10% en los centros de trabajo privados y el 9% y 24% en los públicos. Estos resultados plantean claramente que las personas encuestadas no concuerdan con los prejuicios que justifican la discriminación de las personas LGBT en nombre de los beneficios empresariales.

Cuadro 2
De acuerdo con afirmaciones sobre la presencia
de personas LGBT en las empresas
(en porcentaje)

	Centro de trabajo			
	Público 1	Público 2	Privado 1	Privado 2
Es mejor que las empresas no contraten personas LGBT para evitar que se distorsione la imagen de la empresa	11	14	0	3
Si se contrata una persona LGBT es mejor asignarle puestos que no sean de servicio al cliente	15	15	1	2
Es mejor que las empresas no contraten personas LGBT para evitar problemas en el ambiente laboral	9	13	1	3
Si las empresas contratan personas LGBT, se arriesgan a perder clientes	17	20	4	5
Si las empresas contratan personas LGBT, pueden ganar clientes	15	31	11	20
Para ciertos puestos como los creativos es mejor contratar hombres gais	9	24	7	10

Fuente: Encuesta realizada para este estudio en cuatro centros de trabajo.

Al hablar de derechos de las personas LGBT, solo una afirmación genera un importante rechazo –sobre todo, en los centros de trabajo públicos–: el derecho a conformar familia. En los centros públicos, el 41% y 38% de las personas encuestadas (menos de la mitad) están de acuerdo con reconocer este derecho, mientras en los privados son el 69% y 65%. Contrasta este resultado con los relativos a otros derechos. Con el reconocimiento de iguales derechos por parte del Estado concuerdan el 78% y 85% en los centros privados y el 23% y 69% en los públicos; y con que se penalice la discriminación y la violencia contra las personas LGBT, el 80% y 82% en los privados y el 25% y 72% en los públicos⁹⁶.

Al aterrizar en derechos en el campo laboral el apoyo –sobre todo, en las empresas privadas– es fuerte. Antes que nada, únicamente el 2% y 5% en los centros privados y el 6% y 23% en los públicos consideran que el trabajo por cuenta propia es la mejor forma de terminar con la discriminación laboral de las personas LGBT. Sobre el derecho de las empresas públicas o privadas a no contratar personas LGBT, el 95% y 96% en los privados están en desacuerdo; cifras que en los públicos son del 87% y 81%.

⁹⁶ El centro de trabajo público que tiene porcentajes importantes de rechazo a estos derechos es el que se ubica fuera del GAM.

Cuadro 3
De acuerdo con afirmaciones sobre derechos de personas LGBT
(en porcentaje)

	Centro de trabajo			
	Público	Público	Privado	Privado
	1	2	1	2
Las parejas del mismo sexo tienen derecho a formar una familia	41	38	69	65
El Estado debe reconocer los mismos derechos a todas las personas, independientemente de su orientación sexual	69	23	85	78
La discriminación y la violencia contra las personas LGBT debe ser penalizada legalmente	72	25s	82	80
Las personas LGBT tienen derecho a serlo mientras lo mantengan en privado	27	25	8	12
Para conseguir trabajo las personas LGBT deberían disimular lo que son, cambiando o disimulando su apariencia o comportamiento	17	23	7	7
Trabajar por cuenta propia o formar una empresa es la mejor forma de acabar con la discriminación laboral de las personas LGBT	6	23	2	5
Las empresas privadas tienen derecho a no contratar personas LGBT	13	19	5	4
Una institución pública tiene derecho a no contratar personas LGBT	13	19	5	4
Los beneficios laborales a los que tienen derecho las familias de las personas que trabajan en una empresa, como el seguro de salud o los gastos de traslado a destino, no deben cubrir a las familias de parejas del mismo sexo	15	23	10	10

Fuente: Encuesta realizada para este estudio en cuatro centros de trabajo.

Finalmente, sobre negarle a las familias de parejas del mismo sexo el derecho a los mismos beneficios laborales que reconoce la empresa como el seguro de salud o los gastos de traslado de destino, hay un rechazo casi total en las empresas privadas (90%), y también muy alto en los centros públicos (77% y 85%). Este resultado es, de alguna manera, contradictorio con los relativos al derecho a formar familia, ya que en todos los centros de trabajo hay personas que estuvieron en desacuerdo con este derecho y que están, sin embargo, de acuerdo con que a esas familias se les reconozcan iguales beneficios laborales.

Estos datos indican que las personas encuestadas comparten poco los prejuicios sobre los impactos negativos de contratar a personas LGBT y son más abiertas a reconocer derechos en el campo laboral que en otros. Son resultados esperanzadores que ofrecen un terreno básico y propicio para establecer diálogos que cuestionen la discriminación laboral por orientación sexual o identidad de género.

6.1.7. Manifestaciones diferenciadas de la discriminación

La discriminación contra las personas LGBTI se expresa de manera diferente entre personas gays, lesbianas, transexuales, bisexuales o intersex.

Ya se mencionó que en el caso de las personas bisexuales es frecuente que asuman en el empleo la identidad acorde a la heteronormatividad; es decir, verlas como heterosexuales. Cuando

esto no es así, no son juzgadas en cuanto que bisexuales, sino a partir de esa orientación no heterosexual y, por tanto, sufren discriminación como gays y como lesbianas.

El rollo con la gente bisexual es que la gente dice: ‘Mientras estén de su lado hetero, pueden mimetizarse un poco con la población’.

Representante de organización de personas LGBTI

En general, las opiniones y reacciones negativas manifestadas en las encuestas son menos frecuentes cuando se trata de personas bisexuales que cuando son gays y lesbianas. Es la condición que reporta menos formas de discriminación presenciadas por las personas encuestadas (5% y 7% en centros de trabajo privados, y 9% en públicos), frente a la discriminación de lesbianas (6% y 14% en privados, y 10% y 19% en públicos) o de gays (10% y 23% en privados, y 20% y 25% en público).

Esta situación tiene algunas similitudes con la de las personas intersex. Buena parte de ellas sufren en sus primeros meses de vida intervenciones médicas que les asignan arbitrariamente uno u otro sexo. Posteriormente, si la orientación sexual o la identidad de género de la persona no muestra ninguna discordancia con respecto a este sexo asignado, podrá mimetizarse en la sociedad –y, por lo tanto, en el mundo laboral–. Si por el contrario transgrede la orientación sexual o la identidad de género heteronormativa, será discriminada como gay, como lesbiana o como trans.

Una persona intersex, mientras no sea intersex o mientras no le demuestre al mundo una transgeneridad, yo pienso que es ahí donde radica el problema.

Representante de organización de personas LGBTI

Cuando la condición de intersex es pública (por ejemplo, en espacios familiares o para quienes reivindican esta condición desde espacios organizados), la intersexualidad es vista como una monstruosidad, como un error de la genética que se debe corregir prontamente y ocultar.

Hay muy pocas voces, muy pocas caras que estén dispuestas a decir: 'Yo soy lo que ustedes consideran un monstruito, acá estoy. Merezco respeto, tengo derechos como todos ustedes y merezco que mi cuerpo sea respetado'. Desde el principio, en MULABI empezamos a investigar y a tratar de entrevistar a personal de salud del Hospital Nacional de Niños. (...) Generalmente, es un tema del que no se habla en la casa, hasta los mismos padres tienen mucho desconocimiento y la misma persona intersex tiene mucho desconocimiento de su propia situación.

Representante de organización de personas trans e intersex

Sin duda, las personas trans sufren mayor discriminación que el resto de los colectivos LGBTI. De hecho, para ellas las posibilidades de acceder a un empleo en condiciones de trabajo decente están fuertemente condicionadas por el momento en el que realizan la transición. Cuando ocurre durante la niñez o la adolescencia, las personas trans son expulsadas del sistema educativo formal debido al acoso, la violencia y el hostigamiento de estudiantes y del profesorado.

No hay una oportunidad. De hecho, hasta este mismo año se está luchando por una oportunidad a la educación, que te va a formar para ser una persona profesional. (...) Pero si en la carrera de la vida te truncan, los mismos profesores, los mismos alumnos, ¿cómo pretenden que una persona crezca y tenga confianza en una oportunidad laboral cuando nunca le han dado la confianza ni siquiera de poder estudiar?

Grupo focal de mujeres trans

Yo, cuando abandoné el colegio, por lo mismo, por el tema de 'bullying', 'bullying' extremo, porque en realidad en Costa Rica los 'bullying' son demasiado fuertes.

Grupo focal de mujeres trans

En el caso de las mujeres trans, la falta de formación y el estigma social impiden su inserción en el mercado laboral formal. Quienes han logrado concluir algún grado de formación también enfrentan muchas dificultades para acceder al empleo.

De ahí empecé a buscar trabajo, pero me fue imposible. Por mi apariencia, porque mi cédula dice otro nombre y lo que veían no era lo que decía la cédula. Fui a empresas, (...) definitivamente toqué demasiadas puertas, duré casi año y medio sin trabajar y bueno, llegué al punto de desesperarme.

Grupo focal de mujeres trans

Pocas mujeres trans han logrado acceder a un empleo en condiciones de trabajo decente. Señalan que algunos sectores han propiciado en mayor medida su inserción: por ejemplo, los “call centers”. En este tipo de empleos se asume que al no haber contacto visual con clientes, la identidad de género no es relevante.

Inclusive para las que tienen sus títulos, son muy pocas empresas las que contratan y casi siempre son empresas por fuera. Por ejemplo, yo trabajé en tres ‘call centers’, son transnacionales, pero como decir X, Y... (nombres de instituciones públicas). Hay una compañera, Wendy, que trabaja en el MOPT, pero ella comenzó de chico y dentro, en sus años, se empoderó y se pronunció como mujer. Pero ya que vayás de mujer cuesta mucho. Que vayás ya con tu identidad, con tu expresión, es difícil.

Grupo focal de mujeres trans

Igual que en este último relato, en muchas ocasiones quienes cuentan con un trabajo formal y estable accedieron a él cuando no habían hecho pública su identidad de género. En otras, han realizado su transición en el trabajo. En este sentido destaca la experiencia de Karen que, no sin dificultades pero también con apoyos, logró realizar su transición y mantener su empleo.

A los dos años de estar trabajando ahí, llegó un compañero abiertamente gay. Al ver eso me entró la confianza y le conté. Y me dijo: ‘Qué bien. ¿Qué te parece si hacemos un show en mi casa?’. (...) Y me emocioné y pensé: ‘Qué chiva que acá todo el mundo, los que yo les tengo confianza me vean en esa faceta y salir así como si nada’. (...) Al rato prenden la luz y veo 20.000 personas, gente que yo ni siquiera saludaba en el trabajo. Dije: ‘Me siento bien, estoy a gusto’. (...) Al día siguiente mi compañero empieza a enseñar las fotos, hasta los gerentes y todo. Me entró mucha vergüenza y miedo. Y yo fui enojada y le reclamo: ‘¿Qué te pasa? ¿Por qué estás haciendo eso? ¿Tú sabes el problema que me vas a causar aquí?’. (...) Y me dice, agarra la cámara: –‘¿Quién es esta?’. –‘Yo’. –‘¿Te gusta cómo te ves?’. –‘Sí’. –‘¿Te enorgulleces de ser ella? Entonces, ¿cuál es el problema?’. –‘Tienes razón, muéstrele las fotos a quien quiera’. Desde ese día hubo gente que me dio la espalda, que se decían mis amigos, y hubo gente que tomó como afinidad y se me acercó más. Y ahí empieza mi batalla.

Grupo focal de mujeres trans

En otros casos, como se recoge en el apartado 6.1.3, las posibilidades de realizar la transición se ven truncadas por un ambiente hostil y cerrado.

Con respecto a los hombres trans no se dispone de información suficiente que permita establecer conclusiones. El único relato que se ha logrado recoger para este estudio da cuenta de las dificultades de un hombre para acceder al empleo y del acoso que vivió en él. Pero se trata

de un hombre que realizó su transición habiendo terminado sus estudios; por lo tanto, no se dispone de evidencia de la manifestación de la discriminación en el periodo educativo.

Ahora menos gente se relaciona conmigo que antes; (...) o si me ven en la calle, no me hablan mucho.

Hombre trans

Les dije que me trataran, que me dijeran (con su nombre masculino) y me decían (nombre femenino), pero me trataban en femenino porque me había presentado con mi nombre registral.

Hombre trans

La encuesta realizada para este estudio concuerda con la apreciación de que las personas trans, en particular las mujeres trans, son las más discriminadas laboralmente. Al hablar de sus propios sentimientos y reacciones, la situación que más reacciones negativas produce es tener un jefe que se viste como mujer (18% y 24% en centros de trabajo privados, y 37% y 40% en públicos) o un compañero que se viste como mujer (18% y 24% en privados, y 37% en públicos). Estos porcentajes reflejan un rechazo muy alto, que tiene consecuencias sobre la posibilidad de contratación y de promoción laboral de las personas trans; en particular, de las mujeres trans.

Algunas personas consultadas señalan que, por razones vinculadas a estereotipos de género, los hombres trans tienen mayores oportunidades que las mujeres trans para acceder al empleo. Este, sin embargo, no es un criterio generalizado y sería necesario recabar más información para poder establecer conclusiones sólidas.

El mercado es tan cabrón que parece que hasta en esto se comporta sexista. Los chicos trans, quienes hacen la transición hacia el masculino, pareciera que no tienen mayor problema para insertarse. Pareciera que a los ambientes de trabajo les importa menos que sea un chico trans. (...) La estética juega un rol menor en la contratación de hombres sin calificación formal. A vos no te importa mucho cómo se vea el 'mae' que jala los sacos, el 'mae' que corta el zacate.

Representante de organización de personas LGBT

Se visibiliza más a los hombres que quieren ser mujeres y no se visibiliza a aquellas personas que nacen hembras y se identifican como hombres. De alguna u otra manera, se vuelve a recriminar o se vuelve a subrayar la desigualdad a nivel de género de hombre y mujeres.

Grupo focal de personas del Bloque Empresarial LGBTI

Las mujeres lesbianas, en general, sufren mayor discriminación que los hombres gays. Se debe a una acumulación de factores de discriminación: primero, por ser mujeres; y después, por ser lesbianas. Así lo creen muchas mujeres lesbianas consultadas.

El problema para las lesbianas es que, por un lado, no se nos reconoce en el estatuto de mujeres, pero sí se nos discrimina como tales.

Representante de organización de personas LGBTI

Las mujeres lesbianas están en puestos de menor importancia, los hombres gays ascienden más rápido por una u otra razón, o tienen puestos de mayor importancia. Eso para mí es machismo puro y duro... Aunque seas lesbiana y des 400%, seguís siendo mujer.

Grupo focal de mujeres lesbianas

Asimismo, es de destacar que hay un consenso bastante amplio a la hora de señalar que los hombres gays tienen a su disposición unos nichos de mercado: lejos de ser causa de discriminación, su orientación sexual se considera un valor agregado. Es el caso de actividades vinculadas a la peluquería y la estética, el diseño o el “marketing”. En cambio, para las lesbianas no ocurre igual.

Hay, por supuesto, varios tipos de empleos donde no importa: en los salones de belleza, las cosas de estética. Más bien, en algunas ocasiones parece que es un plus. (...) Pero en el caso, por ejemplo, de las lesbianas, de las lesbianas que tienen una performatividad más masculinizada, no hay un espacio digamos ideal para ellas de trabajo. No hay ningún lugar donde sean bienvenidas, no hay ningún lugar donde su performatividad se considere un plus.

Persona experta

Hay trabajos que son como más... que la gente lo espera, por ejemplo, en la rama del diseño. (...) No es lo mismo la carrera de danza que la carrera de topografía...

Grupo focal de hombres gays

Finalmente, es de destacar que algunos hombres gays manifiestan sentir mayor discriminación que las lesbianas. Personas expertas consultadas explican que es mayor la penalización social de las muestras de afecto entre hombres que entre mujeres.

Porque parte del asunto es que socialmente se censura mucho más la expresión de afecto entre hombres que entre mujeres, (...) pero el único afecto entre mujeres que no se censura es aquel que está diseñado para un ojo masculino. Entonces sucede que las chicas, por ejemplo, sean hostigadas en sus espacios laborales, universitarios, etc., porque sus compañeros esperan que la sexualidad de esa pareja lésbica se ponga a disposición de ellos.

Representante de organización de personas LGBTI

De igual forma, los hombres no masculinos también son más penalizados. Como ya se mencionó, la encuesta señala que las experiencias de discriminación por orientación sexual o identidad de género presenciadas con más frecuencia no se dan al conocer que un hombre es gay o una mujer es lesbiana, sino cuando un hombre se comporta de forma femenina. Esto significa que la homolesbotransfobia y la discriminación asociada se extienden más allá de las personas que son o se consideran LGBTI. Las mujeres que se visten o comportan en forma masculina no reciben tanto rechazo como los hombres que se visten o comportan en forma femenina. Esto puede tener dos causas posibles: una de ellas es que en los códigos de vestimenta las mujeres conquistaron hace ya muchas décadas el derecho a utilizar ciertas prendas consideradas masculinas, como los pantalones o los zapatos bajos⁹⁷; y la otra es que puede operar el androcentrismo social que tiene como referente a los hombres y considera más importante lo que les ocurre a ellos.

6.1.8 Estrategias de resistencia de la población LGBTI

En este capítulo se han mencionado algunas de las estrategias que utilizan las personas LGBTI para acceder y mantenerse en el empleo cuando el ambiente es poco amigable o incluso declaradamente hostil. La estrategia más frecuente es la de ocultar la orientación sexual y, en ocasiones, la identidad de género. Como ya se ha apuntado, esta estrategia se asume con frecuencia desde la resignación o incluso se naturaliza; aunque se acompaña siempre del temor a ser descubierta o descubierto.

Otra estrategia identificada es la de realizar una selección previa de las empresas a las que postularse. En este sentido, hay personas que tratan de identificar espacios en los que por alguna razón saben que serán bien recibidos: por ejemplo, en transnacionales con políticas específicas, en empresas que conocen por otras personas o en espacios en los que han identificado que trabajan otras personas LGBTI.

Finalmente, otra estrategia es la de la organización. En el caso de las mujeres trans, de manera organizada están apostando por aumentar sus competencias para mejorar sus condiciones de

⁹⁷ Aunque disputado desde la Revolución francesa, el pantalón femenino vive su ascenso definitivo en los años 60 (Bard, 2012, pág. 253).

ingreso al mercado laboral. Para ello, por ejemplo, la organización Transvida está facilitando un proceso formativo para que un grupo de mujeres trans concluyan la secundaria.

De hecho, para volver a retomar las clases a una se le hace difícil. Ahora tenemos un grupo donde nos dan clases a personas trans. Entonces, no me tengo que preocupar por que el director me va a rechazar o por que mi compañero me va a decir mi nombre de hombre. Tengo derecho a la educación por la ayuda de Transvida.

Grupo focal de mujeres trans

Si bien lo laboral no está en la agenda actual de las organizaciones dedicadas a la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, en algunos centros de trabajo las personas LGBTI están organizadas para generarse espacios seguros y para impulsar la sensibilización de sus compañeros y compañeras. Este es el caso en muchas de las empresas que confluyen en el Bloque Empresarial LGBTI.

Hace 6 años, cuando no existía el grupo de diversidad sexual, vos veías el perfil de contratación: era muy de un estilo... (heterosexual). Un 10% de las personas que vamos a contratar deben ser 'openly gay'⁹⁸, que no tengan ningún temor de decir 'yo soy gay', 'yo soy lesbiana'. (...) Vamos a lugares (zonas geográficas y centros educativos) para buscar contratar personas de todas las diversidades.

Grupo focal de personas del Bloque Empresarial LGBTI

Es de señalar que en diversos momentos de este estudio, en entrevistas y grupos focales, se resaltó que las mujeres lesbianas son en general menos visibles que los hombres gais, que ocupan menos puestos de liderazgo en las organizaciones y, en particular, en los grupos de las empresas. Las y los participantes señalaron que los aspectos de género siguen estando involucrados, cruzándose con los de la heteronormatividad.

6.2 Mecanismos para denunciar la discriminación en el ámbito laboral

En el discurso de los actores consultados persisten percepciones contradictorias con respecto a las garantías para el ejercicio de derechos laborales de las personas LGBTI y la exigibilidad de esos derechos.

⁹⁸ Traducción al español: Abiertamente gay.

Como se señala en el Capítulo 4, Costa Rica ha ratificado instrumentos internacionales fundamentales para la prevención y la sanción de la discriminación. Estos instrumentos se concretan en el marco jurídico nacional con leyes, políticas y declaraciones; pero no establecen mecanismos claros para atender y dar respuesta a las denuncias de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

La legislación es muy débil y no visibiliza la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En esto, la reforma procesal laboral puede subsanar vacíos, pero aún no está vigente.

Persona experta

Este vacío se refleja en las contradicciones de la propia institucionalidad que debería acoger estas denuncias. El MTSS es una de las instancias a las que podrían acudir las personas LGBTI que se han sentido discriminadas de alguna forma en su trabajo. Sin embargo, no se han logrado consolidar mecanismos que permitan responder satisfactoriamente a las realidades de la población LGBTI. Representantes que han acompañado denuncias ante esta instancia señalan que hay una falta de claridad importante y que incluso en alguna ocasión se les ha recomendado recurrir a otras instancias.

Una de las cosas más preocupantes de ese proceso: (...) vamos al Ministerio de Trabajo, vamos a las ventanillas donde se ponen las denuncias (...) y explicamos la situación. Nadie sabía cómo respondernos. (...) De hecho, pedimos hablar con el jefe y era como: 'No, no. Mejor esto llévenlo a la Sala Constitucional'. Ahí fue donde decidimos efectivamente llevarlo a la Sala Constitucional, pero el Ministerio de Trabajo, todo lo que era mediación laboral, todo lo que era el tema de derechos, para ellos no cabe el tema de despido por orientación sexual.

Representante de organización de personas LGBTI

Estas mismas personas relatan que en el ámbito judicial tampoco han obtenido resultados. Nuevamente se hace referencia a la ausencia de mecanismos claros para identificar y sancionar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de forma adecuada.

La Sala Constitucional dice que es muy difícil comprobar.

**Representante de la Dirección de Protección Especial
de la Defensoría de los Habitantes de la República (DHR)**

*No hay cómo demostrar en sede judicial o administrativa que la población
LGBTI enfrenta discriminación; particularmente, en el ámbito laboral.*

Representante de la Dirección de Protección Especial de la DHR

*Tuvimos un caso que lo llevamos inclusive a la Sala Constitucional: de un
profesor que es despedido por su orientación sexual en un colegio privado.
(...) Él había creado amigos y amigas; por supuesto, también profesoras y
profesores del mismo colegio, y ninguno de ellos quiso ir como testigo en caso
de que los llamaran por miedo a perder el trabajo y por miedo a perder el aval
o la simpatía de la señora directora, que además era la dueña del colegio.
(...) En aquel momento teníamos una grabación telefónica donde la directora
del colegio aceptaba que lo había despedido por 'playo'. (...) Se pierde la
acción porque no pudimos probar por otras formas que efectivamente había
discriminación por orientación sexual. No aceptaron la prueba porque la
grabación se hizo sin autorización judicial. Sucedió en 2011 aproximadamente.*

Representante de organización de personas LGBTI

De igual manera, la Defensoría de los Habitantes de la República también podría recibir denuncias de población LGBTI violentada en su trabajo. Esta institución recibe denuncias por el incumplimiento de responsabilidades de las instituciones públicas. No obstante, su organización interna complejiza la investigación de estas denuncias. La Dirección de Admisibilidad y Atención Inmediata recibe las denuncias que se presentan y las deriva a la dirección que se encargará de tramitarla. En el caso de las denuncias de violación a los derechos laborales por orientación sexual e identidad de género podrían tramitarse desde dos o tres direcciones: la Dirección de Protección Especial, la Dirección de Asuntos Laborales y, si es del caso, la Dirección de la Mujer. Sin embargo, no está claro a quién le corresponderían las denuncias en casos de discriminación a esta población o en función de qué criterios serían redirigidas a una u otra dirección.

Según señalan las personas responsables de estas tres direcciones, hasta la fecha en que se llevó a cabo este estudio, no se habían recibido denuncias de personas LGBTI por discriminación en el ámbito laboral; pero sí se han recogido quejas presentadas por agrupaciones de personas LGBTI organizadas.

Hay quejas de grupos organizados, pero no hay denuncias.

Representante de la Dirección de Protección Especial de la DHR

El sector sindical acompaña ordinariamente denuncias de sus afiliados en todo tipo de situaciones violatorias de derechos humanos. Sin embargo, los representantes de las organizaciones sindicales consultados no conocen ninguna situación en la que se haya acompañado a personas que hayan sufrido discriminación por orientación sexual o identidad de género. Desde el propio sector sindical se indica que su vinculación con iniciativas para promover los derechos de esta población ha sido inexistente o escasa; y se apunta como un reto importante para el sector. Debido a estas razones, resulta probable que las personas LGBTI discriminadas no se sientan alentadas a hacerse acompañar de un sindicato.

... No significa que no se esté dando y que la gente por diferentes circunstancias no lo denuncie.

Representante del sector sindical

Con respecto a los mecanismos internos de denuncia disponibles en los centros de trabajo, existe una diferencia significativa entre los que cuentan con políticas para la no discriminación y los que no. En los primeros, existen instancias a las que acudir en caso de discriminación y los mecanismos son conocidos por trabajadoras y trabajadores, que se sienten respaldados por la empresa.

Hace como dos años, yo iba pasando por el pasillo. Yo me visto particularmente normal⁹⁹, creo. Entonces, hicieron ahí un comentario: ‘Este playito, etcétera’. (...) Me molestó mucho, fui donde mi jefe, mi jefe me dijo: ‘Sí, vaya a Recursos Humanos’. Yo, como líder, puedo ir a Recursos Humanos y poner mi queja. Recursos Humanos tiene un plan de retroalimentación con los empleados y demás, y le da su buena regañada, pero si ya se pasa, sí tiene consecuencias administrativas.

Grupo focal Bloque Empresarial LGBTI

Esta situación difiere en aquellos espacios laborales que carecen de políticas específicas. De hecho, en algunos casos la invisibilización y la naturalización de la discriminación contra las personas LGBTI es tal que hay quienes consideran que no se requieren este tipo de medidas específicas.

⁹⁹ Hace referencia a la expresión de género; “vestir normal” es vestir no como se considera que, supuestamente, viste un chico gay. Muestra del sistema heteronormado que se ha interiorizado y la discriminación por la expresión de género, disidente de este sistema.

Entonces, nosotros tenemos una normativa marco también, que es la normativa de relaciones laborales. Igual va a ser aplicable a unos o a otros, porque en realidad no se va a regir por preferencias sexuales o por género, ni nada de esto, sino que se va a regir por ese ser humano que merece un trato digno. (...) Establecer normas específicas es muy peligroso... es esa invitación a decir, más bien: somos diferentes.

Representante de Recursos Humanos

Pocas personas consultadas en entrevistas, grupos focales y la encuesta reportan haber denunciado una situación de discriminación y haber conocido la situación de otra persona que denunció. Son menos aun los casos de denuncia reportados que se han resuelto favorablemente para la persona violentada. Este es el caso de una persona que fue hostigada por ser considerada gay por sus compañeros y que, ante la virulencia de las agresiones verbales, decidió interponer una denuncia. Concretamente, logró el apoyo de una instancia que en ese espacio laboral se dedica a la protección de los derechos de ciertas poblaciones. Pese a que la denuncia fue resuelta a favor de la persona denunciante, a falta de mecanismos apropiados para encauzar la denuncia, debieron emplearse las instancias y procedimientos internos para la sanción del hostigamiento sexual.

... Uno de los compañeros empezó a decir un montón de cosas mías en tono de burla. En lo que menos supo que yo venía atrás. Y él empezó a decir cosas y todos se burlaban y se reían. (...) Fue por acoso sexual o laboral, lo tipificaron así. Y él tuvo que pedir disculpas delante de un montón de gente.

Grupo focal hombres gais

Esta ausencia de mecanismos claros para interponer e investigar denuncias es un secreto a voces que podría desestimular la búsqueda de justicia por parte de la población LGBTI, generando implícitamente un ambiente de impunidad.

Hay una especie de desesperanza en la gente, por lo que evitan denunciar.

Persona experta

A la falta de mecanismos eficaces para la denuncia se suma el temor en las personas LGBTI a exponerse socialmente frente a un proceso de estas características.

Es un país en el que la población lésbica-gay no vive su existencia lésbica o gay en público, lo vive en secreto. Por lo tanto, menos vas a encontrar denuncias. (...) Pero en lesbianas, sobre todo, la necesidad de depender de un salario de un ingreso económico, las hacen soportar hasta violaciones, pero que no las denuncian precisamente por su propia lesbofobia internalizada.

Persona experta

Una denuncia laboral representa también una exposición pública.

Persona experta

Otro temor que desestimula la denuncia es que se pueda volver en contra y, lejos de restituirle derechos, termine por exponerle a más violencia y discriminación en el espacio laboral y fuera de él.

Muchas personas no saben que pueden poner una denuncia y creen que quien discrimina tiene la razón.

Grupo focal de hombres gais

En este sentido, visibilizar los mecanismos de denuncia internos por parte de las autoridades de la empresa alienta a las personas LGBTI a buscar cambiar una situación de discriminación y a exigir un ambiente laboral respetuoso.

Desde Recursos Humanos hay muchos comunicados que piden que se reporte al compañero: hostigamiento sexual y 'bullying'. Eso ha marcado la diferencia.

Grupo focal de hombres gais

La empresa ha dado directrices para proteger a las personas trans.

Grupo focal Bloque Empresarial LGBTI

7. Buenas prácticas para promover la igualdad de las personas LGBTI en el empleo

Para identificar buenas prácticas, inicialmente se establecieron criterios que partían de los planteamientos más aceptados en el campo de la evaluación. Entre ellos, que se fundamenten en una metodología bien definida, que se hayan identificado y medido sus efectos positivos, que sean sostenidas en el tiempo, que sean replicables y que sus aprendizajes sean transferibles.

La literatura anterior a este estudio no da cuenta de buenas prácticas en materia de erradicación de la discriminación laboral por orientación sexual o identidad de género en Costa Rica. El equipo de investigación recurrió a las personas informantes claves que fueron entrevistadas o participaron en grupos focales. En todas las ocasiones se preguntó sobre buenas experiencias vividas en el medio laboral, en primera persona o que se conociera que habían impactado positivamente sobre otras personas LGBTI.

Como resultado de estas indagaciones, la mayor parte de las situaciones identificadas como positivas no pueden ser consideradas buenas prácticas bajo ningún criterio, ya que no pasan de ser experiencias ocasionales, usualmente relacionadas con respuestas respetuosas de compañeras, compañeros o jefes frente a agresiones vividas en el lugar de trabajo. Otras experiencias positivas reportadas se refieren a la actitud personal asumida y no con las dinámicas laborales como hablar de la vida personal solo con personas con las que se sienten seguras.

Otra fuente de información fue documental. Se buscaron los avances formales que en Costa Rica se han dado, y que en general son muy recientes, localmente en las municipalidades, en universidades y otras instituciones públicas. Igualmente, se indagó sobre las experiencias de las empresas y se contactó a las personas que las lideran.

Sin embargo, las experiencias escogidas como buenas prácticas para este estudio no responden exactamente a los criterios antes enunciados porque no se identificó ninguna que los cumpliera. Se trata más bien de experiencias exitosas, aunque muchas veces puntuales, e iniciativas con potencial pero aún incipientes. Las experiencias identificadas y sus alcances se exponen a continuación.

7.1 El Bloque Empresarial LGBTI

En junio de 2014 varias empresas privadas deciden conformar el Bloque Empresarial LGBTI, cuyo propósito es ser un “espacio de discusión, reflexión e intercambio de experiencias para la generación de herramientas que permita a las empresas identificarse como espacios laborales libres de discriminación y estigma”. El bloque se alimenta de los Comités LGBTI que existen en las empresas y que cuentan con el aval de alta gerencia, a la vez que promueve su constitución allá donde todavía no existen.

Desde el bloque se promueve la elaboración y aplicación de instrumentos y metodologías que permitan la realización de diagnósticos y la implementación de medidas para garantizar la no discriminación por orientación sexual o identidad de género. Igualmente, se promueven intercambios de experiencias entre las empresas. Esta iniciativa surge de las empresas transnacionales que globalmente cuentan con políticas de no discriminación, radicadas en el país. Por lo tanto, parte con un bagaje de lecciones que representan un importante referente para el trabajo del bloque en Costa Rica.

Es una iniciativa acogida y promovida por una asociación de empresas como parte de su programa de responsabilidad social empresarial. Esto ha permitido ofrecer como parte de sus servicios a una gama muy amplia de centros de trabajo tanto la integración en el bloque como la asesoría especializada en materia de no discriminación. Al concluir 2015 el Bloque Empresarial contaba ya con la participación de algunas empresas privadas costarricenses. Para las y los líderes LGBTI que participan en el Bloque Empresarial, la existencia de este espacio de encuentro da la oportunidad de aprender de lo que otras están haciendo e intercambiar con otros países y regiones.

7.2 Política institucional proactiva

Los centros de trabajo que en Costa Rica cuentan con algún tipo de iniciativa encaminada a erradicar la discriminación por orientación sexual o identidad de género son pocos en el panorama laboral nacional. Las y los líderes LGBTI de estas empresas e instituciones públicas señalan que la existencia de normas internas es necesaria, pero que su formulación no basta, y se requiere impulsarlas y vigilar su cumplimiento de forma activa, ya que ninguna empresa puede garantizar que está libre de manifestaciones de discriminación homolesbotransfóbica por parte de las personas que en ella trabajan.

Por las experiencias vividas, tanto personas LGBTI entrevistadas como líderes y lideresas de los Comités empresariales señalan algunas medidas que marcan la diferencia, ya que permiten llevar a la práctica lo establecido en las normas.

- **Inducción sobre respeto de los derechos humanos y no discriminación.** Cuando las empresas plantean a cada persona contratada, desde su ingreso, la política de no discriminación en general –en particular, de no discriminación por orientación sexual o identidad de género– y se informa de las sanciones relacionadas con el irrespeto a esa política, las reglas del juego quedan claras. Además, se muestra la voluntad de la empresa en asegurar ambientes de trabajo libres de homolesbotransfobia al destacarse desde el primer contacto laboral. En sí mismo, este tipo de inducción cumple un importante papel formativo.
- **Campañas de sensibilización para la prevención de la discriminación.** Una de las tareas de los y las líderes LGBTI de los comités empresariales ha sido, precisamente,

el desarrollo de acciones de información, sensibilización y concientización sobre la población LGBTI. Mediante talleres, cineforos y mensajes para todas las personas trabajadoras, se ha logrado transformar paulatinamente la inclusión propositiva de las personas LGBTI y la cultura de respeto y no discriminación como componentes esenciales de prevención de la violencia y la exclusión por orientación sexual e identidad de género.

- **Mecanismos claros y eficientes de denuncia, investigación y sanción.** Las personas LGBTI se sienten protegidas cuando en el medio laboral saben que cuentan no solo con normativa interna que las protege, sino, además, con mecanismos claros y accesibles que les permiten denunciar alguna violación del derecho a la no discriminación, así como con procedimientos expeditos y justos de investigación y sanción. Cuando se garantiza este aspecto, los mensajes de las empresas son claros y coherentes con la política que declaran tener, y operan como forma de sensibilización y prevención eficiente.
- **Involucramiento de mandos altos y medios.** Cuando la política de no discriminación, además de estar recogida en normas y procedimientos, está promovida activamente por los mandos altos y medios, los climas laborales son más propensos al respeto. El involucramiento de las personas con cargos de dirección convierte la cero tolerancia en materia de discriminación en parte del ambiente laboral, ya que demuestra la voluntad de la empresa encarnada en quienes la representan con más autoridad. Las personas LGBTI saben que cuentan con el respaldo de la empresa cuando sus jefaturas inmediatas no se desentienden –especialmente, cuando se presenta una posible discriminación–, sino que recuerdan la política cuando es necesario y promueven espacios de información y reflexión.

7.3 Facilitar la transición en el centro de trabajo

La experiencia muestra que no hay que esperar a contar con una política de no discriminación para que una empresa actúe de la forma apropiada. En ocasiones, las situaciones concretas van obligando a reconocer derechos y definir procedimientos.

Así ocurrió en una empresa comercial muy reconocida en Costa Rica, cuando una de las personas que trabajan en ella decide realizar el proceso de transición de su género masculino asignado al nacimiento a ser, y ser reconocida, como mujer.

Desde el inicio Karen contó con el apoyo de sus compañeros y compañeras de trabajo, lo que facilitó la buena disposición de la empresa, así como un aprendizaje en el que en conjunto se fueron construyendo soluciones a las necesidades y demandas concretas. En la actualidad ella lleva ropa y complementos femeninos, utiliza el baño de mujeres y en su tarjeta de identificación aparece su nombre escogido: Karen.

La empresa no cuenta aún con una política de no discriminación formalmente establecida. Karen considera que es necesario contar con ese reconocimiento formal de derechos y está trabajando en ese sentido.

La experiencia de Karen, mujer transexual que sigue trabajando en la misma empresa comercial en la que inició el proceso de transición, echa por tierra el mito de que las personas gais, lesbianas o trans no pueden estar en puestos de atención al cliente porque afectan negativamente la imagen de las empresas, y en particular sus alianzas y ganancias. Karen sigue siendo una de las personas que trabaja en ventas, en contacto directo diariamente con un gran número de clientes, en un ambiente de respeto y solidaridad, y su presencia demuestra que desde las empresas se pueden hacer cambios para garantizar los derechos de las personas LGBTI.

7.4 Abriendo camino en las organizaciones sindicales

En el ámbito sindical son pocos los esfuerzos que se identifican para impulsar los derechos de las poblaciones LGBTI. No es un aspecto incluido en la agenda sindical hasta este momento, pero algunos sindicatos, de manera muy puntual, se han interesado en la temática en los últimos años. El grado de anuencia a incorporar la no discriminación por orientación sexual o identidad de género en el accionar sindical varía entre organizaciones: algunas lo valoran como urgente, y otras manifiestan resistencias explícitas.

En este contexto, las acciones realizadas hasta el momento se pueden considerar como buenas prácticas, ya que abren brecha en un terreno nunca antes tocado. En este caso, destaca el caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), que entre 2006 y 2007 impulsó, con el apoyo de activistas LGBTI, una Oficina de Articulación Sindical, desde donde se llevaron a cabo acciones de capacitación y sensibilización.

En la actualidad, esta misma organización aborda aspectos vinculados a los derechos de las personas LGBTI en sus procesos de capacitación e incluyó el tema en su congreso sindical de 2015.

Sin embargo, y aunque no es una experiencia costarricense, es importante señalar que en la región diferentes organizaciones sindicales han abordado la discriminación que viven las personas LGBTI en el mundo del empleo y el movimiento sindical. En El Salvador, la Coordinadora de Unidad Social y Sindical (CUSS) incluyó la temática en su agenda¹⁰⁰, y la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) ha publicado en mayo de 2016 el estudio *Desafiando el heterosexismo en el mundo del trabajo y sindical*. Acciones como estas evidencian la importancia de la sinergia regional, pues el cúmulo de experiencias y su intercambio enriquece los pasos efectivos para gestar las buenas prácticas de no discriminación en el trabajo para las personas LGBTI desde el sector sindical.

¹⁰⁰ Megáfonos (2015), pág. 31.

8. Conclusiones

1. A partir de las entrevistas y grupos focales realizados con personas LGBTI, dirigentes de sus organizaciones, personas expertas y representantes de diversos sectores, así como de los resultados de una encuesta aplicada en cuatro centros de trabajo, se constata que la discriminación contra las personas LGBTI está presente en todo tipo de ambientes y espacios laborales. No se han identificado en este estudio sectores u ocupaciones que en la práctica estén libres de homolesbotransfobia. No obstante, existen diferencias muy significativas en cuanto a las formas que adopta este tipo de discriminación, la frecuencia con la que se manifiesta, la manera en que la viven las personas y los recursos disponibles para enfrentarla, incluyendo la posibilidad de denuncia.

Un grupo de empresas –en su mayoría, transnacionales– ha consolidado políticas internas de no discriminación contra las personas LGBTI. Esto ha contribuido a levantar barreras en la contratación que en otras empresas se mantienen, así como a generar espacios laborales menos hostiles. Si bien la discriminación no ha sido erradicada, las personas LGBTI consultadas manifiestan sentirse acuerpadas por la empresa y legitimadas para interponer quejas y denuncias al sufrir algún abuso.

Además, en algunas instituciones del sector público se han aprobado diferentes tipos de declaratorias y directrices tendientes a promover espacios libres de homolesbotransfobia, y el Ejecutivo ha emitido un decreto de obligado cumplimiento que ordena a las instituciones del Gobierno central a tomar medidas para erradicar la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Sin embargo, hasta el momento el impacto de estas iniciativas ha sido en la práctica muy limitado, al no verse acompañado en la mayoría de los casos de acciones concretas, recursos para implementarlas y, sobre todo, una legislación que sancione la discriminación e instaure instancias y procedimientos adecuados para garantizar que no haya impunidad.

Cuando las personas entrevistadas comparan la situación entre la empresa pública y la empresa privada nacional, es decir, no considerando las transnacionales, hay consenso al señalar que en general en las empresas públicas hay más factores que protegen a las personas LGBTI de la discriminación, ya que en estas existen normas y procedimientos para las relaciones laborales que hacen más difícil, por ejemplo, el despido. Al mismo tiempo, son muy pocas las empresas privadas nacionales y transnacionales que tienen política de protección de los derechos de las personas LGBTI. En resumen, la percepción general es que las empresas transnacionales con políticas específicas son las que más protegen los derechos de las personas LGTBI, seguidas por la empresa pública y, en último lugar, el resto de empresas privadas nacionales.

2. La discriminación que socava la inserción y las condiciones de inserción de las personas LGBTI en el trabajo inicia mucho antes de que las personas ingresen al mercado laboral. Con frecuencia, los derechos de las personas LGBTI a una inserción laboral no discriminatoria son violentados desde el sistema educativo. En esta etapa esencial para adquirir las competencias necesarias para acceder en el futuro a empleos de calidad, las agresiones que sufren las mujeres trans son especialmente virulentas. El rechazo explícito, el acoso y las agresiones físicas y verbales que sufren por parte del profesorado y el alumnado en muchas ocasiones expulsan a las mujeres trans del sistema educativo. En ausencia de espacios seguros para continuar con sus estudios, en otros momentos del ciclo vital mujeres trans organizadas están creando iniciativas propias para concluir sus estudios de secundaria.
3. Se constata la interseccionalidad entre la discriminación de género y la discriminación por orientación sexual. Muchas mujeres lesbianas entrevistadas sienten que en el ámbito laboral son doblemente discriminadas: primero, como mujeres; y, además, por lesbianas. La vigencia de esta interseccionalidad también se evidencia en aspectos como la menor visibilidad en los espacios organizados de personas LGBTI de quienes han nacido y han sido socializadas primariamente como mujeres. También es menor su liderazgo y más precarias las condiciones en las que lo pueden ejercer. Asimismo, también presentan menos denuncias a pesar de estar más expuestas a expresiones graves de la violencia, como el hostigamiento sexual.
4. En la cultura laboral costarricense la buena apariencia física es un valor de mucho peso y se exige adecuarse a ciertos cánones establecidos, que son diferenciados para mujeres y hombres. El rechazo contra las personas que no se atienen a estos cánones es fuerte. En el ámbito laboral, esta sanción social se convierte en un filtro de selección no declarado y disfrazado tras los códigos de vestimenta, ya que, por ejemplo, una mujer trans no es aceptada por su apariencia aunque cumpla con el código de vestimenta establecido para las mujeres.
5. Otro factor clave, que va más allá de la apariencia, tiene que ver con que la orientación sexual y la identidad de género sean o no públicas. En los espacios laborales existe poca tolerancia a que las personas LGBTI puedan serlo abiertamente. Frecuentemente se manifiesta que en realidad no importa si lo son mientras no lo digan o no se sepa. Esto y la certeza de que declararse abiertamente gay, lesbiana, bisexual, trans o intersex implica altos riesgos de discriminación y estigmatización conlleva que muchas personas LGBTI opten por mantener oculta su orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo.

Se coloca a las personas LGBTI en una disyuntiva perversa en la que deben elegir entre el derecho al trabajo y el derecho a la identidad propia. Incluso se llega a culpar a quienes sufren discriminación con el pretexto de que podrían evitarla ocultándose. Aquí radica uno de los mitos más fuertemente arraigados sobre discriminación

laboral contra las personas LGBTI: que pueden elegir no ser discriminadas si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad.

6. Existen, además, otros filtros informales que impiden el acceso de las personas LGBTI al empleo. En este sentido, las empresas recurren con cierta frecuencia a mecanismos para conocer la vida privada de quienes se postulan a un empleo. Así, a la hora de tomar decisiones se tienen en cuenta aspectos que no tienen que ver con las capacidades y las competencias de la persona para desempeñarse en el puesto solicitado. Esto se presta a situaciones de discriminación de diversas formas; en particular, por orientación sexual e identidad de género. Además de violar los derechos de las personas, las empresas estarían desaprovechando potencial y talento humano sobre la base de prejuicios sociales.
7. Buena parte de las expresiones de la discriminación que viven las personas LGBTI en el ámbito laboral son naturalizadas por superiores, por compañeras y compañeros de trabajo e incluso en ocasiones por quienes las sufren. Las personas LGBTI que son objeto de burlas y chistes frecuentemente restan importancia a estos hechos, y mediante esta estrategia tratan de sentirse parte del grupo. El resto de personas ven este acoso de baja intensidad como un juego inocente y no malintencionado; a veces se espera que las personas acosadas sean parte de la broma y se les asigna la responsabilidad de tener que esforzarse adicionalmente por caer bien.
8. El no reconocimiento de las uniones de las personas del mismo sexo implica la negación de muchos derechos de las familias derivados de la relación laboral. Es el caso, por ejemplo, de la reunificación familiar de personas migrantes. El hecho de no reconocerse las uniones significa que las trabajadoras y los trabajadores migrantes no puedan tramitar permisos de residencia para sus parejas cuando son del mismo sexo. También se ven limitados derechos laborales como los vinculados a la incapacidad por enfermedad o muerte y otros beneficios de disfrute familiar que ofrecen muchas empresas.
9. Los hallazgos de esta investigación también permiten desmontar algunos otros mitos de fuerte arraigo. Por ejemplo, suele aceptarse la idea de que contar con personal que desafía con su identidad y expresión de género los estándares convencionales tiene impactos negativos para la empresa; sobre todo, si está en puestos de atención directa al cliente. Se asume que una persona trans generará rechazo de las y los clientes y esto repercutirá en pérdidas para la empresa.

Sin embargo, la encuesta muestra que las personas que trabajan en los cuatro centros de trabajo participantes en este estudio no coinciden con este criterio. Además, otras experiencias recogidas constatan que el hecho de colocar a personas trans en áreas de servicio al cliente no tiene mayores repercusiones en el desempeño económico de las empresas. Si bien hay clientes que ven negativamente este tipo de acciones, otros las valoran muy positivamente y son un incentivo para consumir en este

tipo de establecimientos abiertamente inclusivos. Al mismo tiempo, las empresas colaboran en promover un cambio cultural necesario para consolidar una mayor justicia social.

10. En este sentido, los hallazgos del estudio evidencian la persistencia de prejuicios y criterios morales que alientan la discriminación contra las personas LGBTI. El esfuerzo realizado en los últimos años por las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de las personas LGBTI ha logrado posicionar fuertemente la discusión en torno al reconocimiento de derechos y forjar alianzas con algunos sectores; a pesar de ello, el rezago social es importante. El apego a valores religiosos de distintas denominaciones y la campaña constante de líderes de diferentes iglesias del país contra de los derechos de esta población frenan la posibilidad de avanzar a mayor ritmo.
11. Paralelamente, se constata que los mecanismos para proteger a las personas LGBTI de la discriminación no son ni suficientes ni adecuados. El accionar institucional desde instancias como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la Defensoría de los Habitantes ha sido hasta la fecha muy limitado, y las personas afectadas no sienten que la denuncia sea una vía que contribuya a la restitución de sus derechos. Esto da cuenta de la urgencia de generar mecanismos específicos que respondan a las necesidades de esta población.
12. Por último, es de destacar que el laboral no es necesariamente el ámbito donde las personas LGBTI sufren más frecuentemente discriminación. Por ser uno de los espacios donde más se tiende a ocultar la orientación sexual, las expresiones de la discriminación pueden ser más comunes en otros espacios públicos o recreativos. Sin embargo, la discriminación laboral tiene repercusiones fundamentales en la vida de cualquier persona y puede llegar a privarla de su medio de vida. Además, en el ámbito laboral las denuncias prosperan menos. La carencia de procedimientos específicos para encauzar las denuncias y la falta de herramientas para identificar las situaciones de discriminación por quienes están a cargo de darle algún trámite son sin duda factores que tienen una fuerte incidencia en esta situación.

En este sentido, también se constata una escasa vinculación entre el movimiento LGBTI y las organizaciones sindicales, lo cual no genera las condiciones para que su agenda se posicione en estas instancias. Hasta la fecha de este estudio los vínculos establecidos entre ambos sectores son puntuales y las iniciativas no logran ser permanentes.

9. Recomendaciones

Implementar el Decreto ejecutivo núm. 38999 en las instituciones públicas

Este Decreto, emitido en mayo de 2015, está teniendo una implementación lenta, y requiere impulsarse con apoyos técnicos y materiales, así como contar con medidas de seguimiento. Por tratarse de un decreto que afecta las relaciones laborales en instituciones públicas, requiere el acompañamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el apoyo de otros entes como la Defensoría de los Habitantes y las organizaciones de la sociedad civil. La rendición de cuentas sobre la implementación de este decreto ayudará a su ejecución.

Realizar campañas nacionales de información y sensibilización sobre la discriminación laboral contra las personas LGBTI

La aprobación de la reforma procesal laboral y el Decreto ejecutivo núm. 38999 ofrecen un escenario propicio para desarrollar campañas que den a conocer los derechos de la población LGBTI y los alcances de ambos instrumentos.

Concretamente, la reforma procesal laboral incorpora nuevas posibilidades para la denuncia y la sanción de la discriminación por orientación sexual. Dado que dicha reforma entrará en vigor en junio de 2017, es momento idóneo para su divulgación, de manera que cuando entre en vigencia tanto las personas trabajadoras como las empleadoras estén adecuadamente informadas.

De igual manera, es urgente realizar acciones para visibilizar y desnaturalizar la discriminación contra las personas LGBTI. Es necesario un proceso de sensibilización general, y también brindar a las personas LGBTI herramientas para identificar la discriminación.

Incorporar mecanismos específicos para garantizar la implementación adecuada de la reforma procesal laboral en lo relativo a la discriminación por orientación sexual o identidad de género

Como ya se ha señalado, enfrentar la discriminación por orientación sexual o identidad de género requiere estrategias específicas para identificar y sancionar adecuadamente las manifestaciones que diferencien de otras la discriminación que sufre esta población. Además de generar mecanismos de denuncias pertinentes, es urgente trabajar en aspectos como la sensibilización y formación del funcionariado de la inspección o en la revisión de los catálogos de infracciones de manera que se puedan incorporar las formas de discriminación identificadas en este estudio.

Garantizar que los filtros formales e informales que existen en los procesos de contratación no contribuyan a la discriminación de personas LGBTI

Como se recoge en los hallazgos y las conclusiones de este estudio, se han identificado diferentes herramientas formales e informales que en la práctica pueden operar como filtros y barreras para la contratación de las personas LGBTI. Es el caso de los formularios de solicitud de empleo, los códigos de vestimenta, los procedimientos de selección a través de ternas y no de instrumentos objetivos, o la indagación de aspectos de la vida privada de la persona candidata a través de herramientas como internet. Estos mecanismos deben revisarse o eliminarse para garantizar que en su aplicación para la contratación solo se consideran las competencias laborales de las personas y no aspectos de su vida privada, y por tanto, se garantiza la igualdad de oportunidades y trato, tal y como señala el Convenio núm. 111 de la OIT.

En este sentido, también es importante generar mecanismos para garantizar que los periodos de prueba de los contratos no se presten a situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Divulgar buenas prácticas existentes y crear espacios empresariales para compartir experiencias

Algunas empresas e instituciones ya están implementando políticas y acciones dirigidas a propiciar espacios libres de homolesbotransfobia. Estos esfuerzos deben ser divulgados para inspirar y orientar iniciativas similares en otros espacios laborales. Es relevante fortalecer y replicar iniciativas como el Bloque Empresarial LGBTI, de manera que en dichos espacios las empresas puedan compartir estrategias, aprendizajes e inquietudes.

Promover la sensibilización y formación de las organizaciones sindicales para incorporar en sus agendas reivindicativas los derechos laborales de las personas LGBTI

La dirigencia entrevistada reconoce el escaso conocimiento que hay sobre este tema en el movimiento sindical. Por eso, urge realizar una campaña de sensibilización y un plan formación interno en el movimiento sindical. Además, con aquellas organizaciones que así lo consideren, sería importante avanzar en la elaboración de una agenda sindical en este tema y diseñar protocolos de actuación en caso de detección de casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Favorecer encuentros entre las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de las personas LGBTI, el sector sindical y otros sectores de la sociedad civil

Hasta el momento, las iniciativas realizadas desde el sector sindical para promover los derechos laborales de las personas LGBTI han sido escasas y puntuales. Igualmente, las organizaciones

que trabajan en defensa de los derechos de esta población no han posicionado por ahora lo laboral como un eje principal en sus agendas. Por lo tanto, es urgente promover la confluencia de ambos sectores para que puedan articularse demandas y estrategias conjuntas. Asimismo, es importante involucrar a otros sectores de la sociedad civil en este tipo de iniciativas.

Garantizar que las parejas LGBTI tengan acceso a los derechos derivados de la relación laboral de una de las personas que integra la pareja

El no reconocimiento de las uniones de personas del mismo sexo supone que en el ámbito laboral las parejas de las personas trabajadoras se vean privadas de derechos asociados a este vínculo. En este sentido, es urgente avanzar en la normativa para el reconocimiento de estas parejas y garantizar mientras tanto el cumplimiento de todos los derechos señalados.

Crear en las instituciones públicas instancias específicas que velen por los derechos de las personas LGBTI y los garanticen

La existencia en las instituciones públicas de espacios formales para el impulso de los derechos de la población LGTBI es crucial tanto para desarrollar iniciativas de prevención como para canalizar los procesos de denuncia. Este tipo de espacios requieren autonomía y carácter propio. Diluir las necesidades de atención con las de otros sectores también discriminados (como mujeres, personas con discapacidad, etc.) puede limitar e impedir el avance en cada una de estas áreas.

Es de particular urgencia el establecer instancias y procedimientos adecuados para presentar denuncias de discriminación por orientación sexual e identidad de género, investigarlas y sancionarlas.

Promover en las empresas espacios de participación voluntaria que propicien la elaboración de políticas y la promoción de prácticas internas de no discriminación por orientación sexual e identidad de género

Dada la experiencia exitosa recabada en esta investigación sobre los grupos LGBTI de varias empresas transnacionales, se considera oportuno incentivar tanto este tipo de espacios como otros mecanismos voluntarios que puedan combatir la discriminación y promover la igualdad dentro de las empresas. La experiencia de los grupos LGBTI de participación voluntaria muestra que la organización de los trabajadores y trabajadoras LGBTI que lideran estos procesos es fundamental para promover la sensibilización, la información y el acompañamiento de todo el personal en las empresas a favor de la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género. La experiencia que estos grupos adquieren es un eje transversal para, por ejemplo, crear espacios seguros para la población LGBTI que trabajan en ellas, dar seguimiento al cumplimiento de las políticas de no discriminación o promover su construcción,

y sensibilizar permanentemente a todas las personas trabajadoras. Asimismo, a la hora de promover este tipo de espacios es necesario asegurarse de que sean voluntarios y no se presten para el señalamiento y la estigmatización de quienes participan en ellos. En este sentido, la experiencia acumulada y las lecciones aprendidas en los grupos LGTBI ya existentes pueden orientar la estrategia de empresas que pretendan iniciar con este tipo de medidas, garantizando la creación de espacios seguros para las personas participantes.

También se considera relevante la creación de Comités empresariales de sostenibilidad para eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en aquellas empresas que de manera voluntaria lo consideren oportuno. Estos comités podrían estar conformados por representantes de los grupos LGTBI, las gerencias y las direcciones de Recursos Humanos a fin de transversalizar las políticas de no discriminación en todos los niveles, y de manera permanente. Es vital que la creación y aplicación de las políticas no discriminatorias inicie desde los mandos altos en las empresas y así pueda llegar a permear en la cultura laboral empresarial la inclusión y el respeto hacia las personas LGTBI trabajadoras. Un comité como este deben guiarlo personas expertas en la materia, con un enfoque claro, sensible y propositivo, que podrían identificarse en los grupos LGTBI o contratarse externamente. Una tarea específica que este comité puede asumir es la construcción y análisis de indicadores específicos por orientación sexual e identidad de género, pues no solo las políticas de no discriminación son urgentes, sino también la creación de planes de acción y su gestión: por ejemplo, sistematizar quejas y denuncias identificando departamentos o unidades de negocio (Ventas, Compras, Recursos Humanos, entre otras), personas que las plantean (personas trabajadoras, clientes, etc.) y otras variables. Ello permitirá reconocer dónde y cómo deben aplicarse los mecanismos creados por la empresa para garantizar la no discriminación.

Implementar políticas de no discriminación contra la población LGTBI en áreas vinculadas a derechos fundamentales como educación, trabajo, salud, vivienda o seguridad

Esta investigación da cuenta del vínculo entre la violación de los derechos laborales de la población LGTBI y la violación de otros derechos fundamentales. Por ejemplo, la violación del derecho a la educación en la adolescencia socava sus oportunidades para acceder al mercado laboral durante la edad productiva. Este es también el caso de la violación de otros derechos fundamentales como la salud, la vivienda o la seguridad, que llevan a las personas LGTBI –y en particular, a las trans– a situaciones de fuerte exclusión social que les impiden acceder a empleos formales. Por ello, es necesario implementar políticas en diferentes áreas para propiciar ambientes libres de discriminación y homofobia y transfobia de manera integral. Esta implementación debe garantizar la incorporación de las necesidades de la población LGTBI en las políticas públicas para que su visibilización y reconocimiento de derechos sea efectivo. Es prioritario que se considere en la Política de Igualdad y Equidad de Género, que es transversal, y, por tanto, debe ser ejecutada por todas las instituciones del Estado costarricense.

Incorporar en los registros administrativos de las instituciones públicas la variable género en su sentido amplio (femenino, masculino, transgénero, otro género)

Esto permitiría que la persona, si así lo deseara, tuviera la posibilidad de la autoadscripción por identidad de género. Además, contar con registros administrativos que visibilicen a la población LGBTI permitiría a las distintas instancias de atención tener datos actualizados de las necesidades de la población y mayores insumos para tomar decisiones y ejecutarlas en la política pública: en espacios de trabajo, formación profesional, salud, educación, seguridad, etc.

10. Referencias bibliográficas

- Bard, C. (2012). *La historia política del pantalón*. Tusquet Editores, México D.F.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona.
- Butler, J. (1999). *El Género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós, Barcelona.
- Cabral, M. y Rojman, A. (2010). *La muerte de un extraño*. Recuperado de: http://programaedusex.edu.uy/biblioteca/opac_css/materiales/cabroj.PDF.
- Carcedo, A. (2006). “A la hora de trabajar ¿todas contamos?”, en CEFEMINA (comp.): *Nosotras hacemos la (otra) economía. Aportes a los debates feministas sobre la economía*. CEFEMINA, San José.
- CEJIL (2013). *Diagnóstico sobre los crímenes de odio motivados por la orientación sexual y la identidad de género en Costa Rica, Honduras y Guatemala*. San José.
- Chacón Alvarado, E., Sánchez-Mora, A. y Brenes Hernández, P. (2012). “Sondeo de percepción de los derechos humanos de las poblaciones LGBT en Costa Rica en el año 2012”, en Centro de Estudios Internacionales (comp.): *Derechos Humanos de la Diversidad Sexual en Centroamérica: Perspectiva de los Movimientos Sociales*. Editorial CEI, Managua.
- Chacón, E. y Cascante, J. (2015). *Una memoria histórica del movimiento lésbico en Costa Rica de 1970 al 2014*. Fondo Centroamericano de Mujeres, San José.
- Chodorow, N. (1978). *El Ejercicio de la Maternidad*. Gedisa, Barcelona.
- CIPAC (1999). “Diversidad sexual y trabajo en Costa Rica”. Recuperado de: http://www.cipacdh.org/cipac_articulo_completo.php?art=57.
- CIPAC (2014). *Evaluación de actitudes hacia personas LGBTI por parte de las fuerzas policiales*. San José.
- Carjaval, E. (2013). “Según la Caja, en el país hay 108 mil lesbianas, gais y bisexuales”. Recuperado de: <http://m.crhoy.com/segun-la-caja-en-el-pais-hay-108-mil-lesbianas-gais-y-bisexuales/>.
- De la Cruz, Y. (2013). “¡Guerra a las lesbianas!”, en diario La Nación, viernes 21 de junio de 2013, sección: Opinión. Recuperado de: <http://wfnod01.nacion.com/2013-06-03/Opinion/-Guerra-a-las-lesbianas-.aspx>.

- Díaz, S. (2012). *Investigación exploratoria sobre la situación en derechos y salud sexual y reproductiva de personas lesbianas, bisexuales, trans e intersex en Costa Rica*. San José. Recuperado de: http://www.mulabi.org/publicaciones/mulabi_investigacion.pdf.
- El País CR (2016). “Defensoría urge que país combata discriminación de manera realmente efectiva”, 2 de marzo de 2016. Recuperado de: <http://www.elpais.cr/2016/03/02/defensoria-urge-que-pais-combata-discriminacion-de-manera-realmente-efectiva/>.
- Falquet, J. (2012). *De la cama a la calle: perspectivas lésbico-feministas*. Brecha Lésbica, Bogotá.
- Fernández, X., Oviedo, V. y Solórzano, C. (2013). *Investigación sobre la prevalencia, características y alcances de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial*. Organismo de Investigación Judicial, Secretaría de Género, San José.
- Flórez-Estrada, M. (2014). “La maternidad en la historia: deber, deseo y simulacro”, en *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe, Vol. 11 (2)*, 233-262.
- Foucault, M. (2003). *Historia de la Sexualidad*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- Gamboa, I. (2009). *En el Hospital Psiquiátrico. El sexo como locura*. Editorial Universidad de Costa Rica, San José.
- Gómez, J. (2011). *Luchas maricas y derechos humanos en América Latina*. Amo al Sur, San José.
- Hortigüela, A. (2011). *Análisis y gestión de los instrumentos de cobro y pago*. Editorial Paraninfo, Madrid.
- IDESPO (2014). *Percepción sobre aspectos de la coyuntura y las culturas políticas en Costa Rica*. Universidad Nacional de Costa Rica, Heredia. Recuperado de: https://www.academia.edu/17121002/Informe_de_Encuesta_Percepci%C3%B3n_sobre_aspectos_de_la_coyuntura_y_las_culturas_pol%C3%ADticas_en_Costa_Rica.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (2012). X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011. Resultados Generales. San José.
- La Nación (2014). “Homosexuales de la vieja guardia”, en Sección de Entretenimiento, 13 de julio de 2014. Recuperado de: http://www.nacion.com/ocio/revista-dominical/arcoiris_0_1426457374.html.
- Lamas, M. (2000). “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”, en *Cuicuilco, Vol. 7 (18)*, 2-24.

- Martínez, J. (2014). “Travesti, transexual, transgénero... Algunas definiciones útiles”. Recuperado de: <http://sentiido.com/travesti-transexual-transgenero-algunas-definiciones-utiles/>.
- Madrigal, F. (s.f.). *Porcentaje de hombres gais en Costa Rica*. CIPAC, San José.
- Mercado, J. (2009). “Intolerancia a la diversidad sexual y crímenes por homofobia: Un análisis sociológico”, en *Sociológica*, Vol. 24 (69), 123-156.
- Megáfonos (2015). *Miradas a la acción colectiva y lucha sindical El Salvador*. Friedrich Ebert Stiftung, San Salvador.
- Ministerio de Salud (2011). *Informe de los resultados de la Encuesta de salud sexual y reproductiva, 2010*. San José.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2013a). *Derechos de las personas LGBT: Algunas preguntas frecuentes*. Recuperado de: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/FactSheets/unfe-28-UN_Fact_Sheets_Spanish.pdf.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2013b). *La lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género* [Traducción de Alberto Sánchez]. Recuperado de: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBT.aspx>.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (2007). *Acoso sexual en el lugar de trabajo. Resumen analítico*. Disponible en: http://www.oit.org/declaration/info/factsheets/lang--es/docName--WCMS_DECL_FS_115_ES/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). *Informe Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_175690/lang--es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Disponible em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf.
- Quesada, M. (2007). *Nuevo diccionario de costarrriqueñismos*. Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago.

- Platero, R. y Fernández, C. (2005). *Conceptos claves sobre homosexualidad y lesbianismo*. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/rqtr/Conceptos_Clave_sobre_LGBT.pdf.
- Rubin, G. (1986). “Tráfico de Mujeres: Notas sobre ‘la economía política’ del sexo”, en *Nueva Antropología*, Vol. 8 (30), 95-145.
- Rubin, G. (1989). “Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad”, en Vance, C. (comp.): *Placer y peligro: explorando la sexualidad femenina* (págs. 113-190). Revolución, Madrid.
- Sagot, M. (2004). *Encuesta nacional de violencia contra las mujeres. Informe final de investigación*. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica, San José.
- Sánchez, A. (2015). *Movimientos políticos-disruptivos de las sexualidades disidentes en Centroamérica: Una primera aproximación*. Revisas Pasos.
- Schifter, J. (1997a). *La Casa de Lila*. ILPES, San José.
- Schifter, J. (1998a). *Amor de machos*. ILPES, San José.
- Schifter, J. (1998b). *Ranas a princesas. Latinas, sufridas y travestidas*. ILPES, San José.
- Schifter, J. y Madrigal, J. (1996). *Las gavetas sexuales del costarricense y el riesgo de infección con el VIH*. Editorial Imediex, San José.
- Schifter, J. (1989). *La formación de una contracultura. Homosexualismo y sida en Costa Rica*. Ediciones Guayacán, San José.
- Suárez, D. y Madrigal, F. (2007). *Percepción de estudiantes universitarios sobre la homo/lesbofobia en Costa Rica*. CIPAC, San José.
- Torres, P. (2012). *Formulación de una propuesta para fortalecer el trabajo de incidencia política de la organización Colectiva por el Derecho a Decidir (CPDD) dirigido a mujeres lesbianas*. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Sociología de la Universidad de Costa Rica.
- Ulises, I. (2012). *La Transfobia en América Latina y el Caribe: Un estudio en el marco de la REDLACTRANS*. Recuperado de: <http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2013/05/La-Transfobia-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>.
- Warner, M. (1991). “Introducción: Miedo a un planeta Queer”, en *Social Text*, Vol. 2 (29), 14-29.

Anexos

Anexo 1. Glosario

Acoso laboral. La OIT lo define como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”¹⁰¹.

Bifobia. Es el temor, odio, exclusión o aversión irracional contra las personas bisexuales.

Bisexual (orientación sexual bisexual). Deseo sexual, erótico, emocional y afectivo que puede sentir una persona hacia otras del mismo sexo y del sexo opuesto de manera simultánea¹⁰².

Gay (orientación sexual gay). Deseo sexual, erótico, emocional y afectivo de un hombre hacia otro hombre¹⁰³.

Homofobia. Temor, odio, exclusión o una aversión irracional hacia los gais¹⁰⁴. Antes se utilizaba este concepto para reconocer las formas de discriminación contra todas las personas LGBTI; sin embargo, debido a la incidencia política gestada por las lesbianas, las personas trans, bisexuales e intersex, ya solo se utiliza para referirse a la discriminación que viven los gais.

Hostigamiento sexual. “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre”¹⁰⁵, condicionándola para que acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario, etc.; o bien, cuando se genera un “ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima”¹⁰⁶.

Identidad de género. Identificación personalísima que cada individuo construye a lo largo de su vida a partir de elementos de lo que se ha considerado masculino, lo que se ha considerado femenino y otros, para llegar a una definición propia¹⁰⁷.

Intersex. Persona que nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse

¹⁰¹ OIT (2003).

¹⁰² Sánchez (2015), pág. 7.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ OACDH (2013a), pág. 1.

¹⁰⁵ OIT (2007).

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ OIT (2015), pág. 6.

como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género; las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son¹⁰⁸.

Lesbiana (orientación sexual lesbiana). Deseo sexual, erótico, emocional y afectivo de una mujer hacia otra mujer¹⁰⁹.

Lesbofobia. Prácticas que excluyen o eliminan a las mujeres lesbianas mediante la invisibilización y el temor¹¹⁰.

LGBTI. Siglas utilizadas para referirse al colectivo que reúne a lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis e intersex.

Orientación sexual. “Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de sexo diferente al suyo, o de su mismo sexo (...) así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”¹¹¹.

Transgénero. Las personas transgénero “suelen iniciar generalmente un proceso de transición para que su cuerpo esté más alineado con su identidad”; sin embargo, “no todas las personas transgénero tienen la misma idea de lo que significa ‘ser mujer’ o ‘ser hombre’ y se sienten cómodos en distintos estadios de su transición. Esto quiere decir que no todas las personas transgénero quieren tener una cirugía de reasignación genital, ni tomar la misma cantidad de hormonas”¹¹².

Trans. Personas cuya identidad de género no corresponde con el género o sexo que les fue asignado al nacer. Se utiliza para referirse a las personas transexuales, transgénero y travestis, entre otras.

Transexual. Personas que han concluido su transición hacia el género deseado mediante una cirugía de reasignación genital, o quienes consideran fundamental dicha cirugía para su identidad de género¹¹³.

Transfobia. Implica comportamientos de desprecio hacia quienes tienen una identidad de género que no se corresponde con el sexo que manifiesta su cuerpo, salen de las convenciones normativas de lo masculino o femenino, o modifican su cuerpo mediante tratamientos hormonales o por medio de cirugías. Esta discriminación implica una negación de la identidad y la expresión de género que atraviesa lo legal (documento de identidad), la salud (acceso

¹⁰⁸ OACDH (2013a).

¹⁰⁹ Sánchez (2015), pág. 7.

¹¹⁰ Platero y Fernández (2005), pág. 6.

¹¹¹ Díaz (2012), pág. 9.

¹¹² Martínez (2014).

¹¹³ *Ibid.*

coartado a los servicios de atención), lo educativo (comportarse como la norma de género para permanecer en los centros educativos o finalmente se les excluye) y lo laboral (derecho a tener, permanecer y crecer en el trabajo)¹¹⁴.

Transición. Proceso mediante el cual las personas trans buscan alinear su cuerpo o su aspecto con características del género con el cual se identifican.

Travesti. Como la palabra misma lo indica, se enfatiza el vestido y se centra en el acto de ponerse la ropa y los accesorios asignados al género opuesto al que la persona pertenece. En la construcción histórica del travestismo se ha señalado el aspecto temporal del acto, es decir, que a diferencia de las personas trans, los travestis no vivirían ni quieren vivir tiempo completo en el género del que se visten. El travestismo no representa una orientación sexual, es independiente de ella; al igual que las personas transgénero o transexuales, no tienen por qué ser gays o lesbianas. El travestismo se puede vivir desde cualquier orientación sexual.

¹¹⁴ Ulises (2012), págs. 11-12.

Anexo 2. Instrumento de encuesta

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica		
Condición laboral de personas LGBT		
<p>La siguiente encuesta está dirigida a un grupo de personas que trabajan en XXXXX y que han sido seleccionadas al azar. Forma parte de un estudio sobre condición laboral de personas LGBT (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis) que realiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en diferentes países.</p> <p>Su participación en esta encuesta así como sus respuestas serán tratadas de forma ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. Agradecemos su colaboración, que será de gran utilidad para el estudio de la OIT.</p> <p>Antes de comenzar queremos explicar a qué se refiere esta encuesta cuando menciona algunas palabras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lesbiana es la mujer que siente atracción sexual por otra mujer. • Gay es el hombre que siente atracción sexual por otro hombre. • Bisexual es la persona que siente atracción sexual tanto por mujeres como por hombres. • Transgénero es la persona que, siendo biológicamente mujer se considera, escoge su apariencia y se expresa como hombre y la persona que, siendo biológicamente hombre, se considera, escoge su apariencia y se expresa como mujer; aunque no necesariamente quiere cambiar su sexo biológico. • Transexual es la persona que quirúrgica y/o hormonalmente cambia de sexo. • Travesti es el hombre que de manera ocasional se viste y tiene la apariencia de mujer y la mujer que de manera ocasional se viste y tiene la apariencia de hombre, y no necesariamente quiere cambiar su sexo biológico. • LGBT es el nombre que se da al colectivo que reúne a lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis. 		
* 1. Sexo	Mujer <input type="radio"/>	Hombre <input type="radio"/>
* 2. Edad en años cumplidos		
* 3. Provincia en la que trabaja		
• San José <input type="radio"/>		
• Cartago <input type="radio"/>		
• Alajuela <input type="radio"/>		
• Heredia <input type="radio"/>		
• Limón <input type="radio"/>		
• Puntarenas <input type="radio"/>		
• Guanacaste <input type="radio"/>		
* 4. Años de laborar en la empresa		

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica				
* 5. A 100.0% En su lugar de trabajo, ¿ha presenciado usted algún tipo de discriminación o agresión hacia alguna persona que trabaja en la empresa por alguna de las siguientes situaciones?				
	Nunca	Por lo menos una vez	Varias veces	No hay ninguna persona con esa descripción
1. Por no ser costarricense	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Por tener una discapacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Por ser gay	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Por ser lesbiana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Por ser bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Por la etnia a la que se pertenece	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Por el aspecto físico de la cara o el cuerpo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Por la forma de vestir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Por vestir muy masculina siendo mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Por vestir muy femenino siendo hombre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Por tener comportamientos muy masculinos siendo mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Por tener comportamientos muy femeninos siendo hombre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Por trabajar demasiado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Por haber cambiado de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica							
6. ¿Cómo cree usted que reaccionarían las personas en su centro de trabajo ante las siguientes situaciones? (Marque todas las respuestas que considere pertinentes)							
	No hay personas con esa descripción	No pasa nada diferente	Se habla mal a sus espaldas	Se hacen bromas, se insulta, se ofende	Se mal informa a la jefatura sobre su desempeño	Se acosa sexualmente	Se agrede de otras formas
1. Si trabaja una mujer lesbiana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Si trabaja un hombre gay	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Si trabaja una pareja de mujeres lesbianas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Si trabaja una pareja de hombres gais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Si trabaja una persona bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica							
6. Si trabaja un hombre que se viste o tiene maneras muy femeninas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Si trabaja una mujer que se viste o tiene maneras muy masculinas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Si trabaja una persona que ha cambiado de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica					
* 7. ¿Cómo se ha sentido o se sentiría usted en las siguientes situaciones?					
	Me incomoda y se lo hago saber	Me incomoda, pero no se lo digo	Trato de evitar la relación con esas personas	Acepto trabajar con esas personas mientras no se me acerquen en el plano personal	Me relaciono con esas personas de la misma forma que con el resto
1. Tener un compañero gay	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tener una compañera lesbiana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tener un jefe gay	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Tener una jefa lesbiana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Tener una jefa bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tener un jefe bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Tener un compañero que se viste como mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Tener una compañera que se viste como hombre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tener un jefe que se viste como mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Tener una jefa que se viste como hombre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Tener una compañera que cambió de sexo o quiere hacerlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Tener un compañero que cambió de sexo o quiere hacerlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica				
8. ¿Cuánto acuerdo tiene con las siguientes afirmaciones? (Marque la respuesta que considere más adecuada en cada caso)				
	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Sentir atracción sexual por personas del mismo sexo es una enfermedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que un hombre se sienta mujer o una mujer se sienta hombre es una enfermedad psicológica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No es natural que una persona quiera cambiar su sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gais y lesbianas tienen mayor propensión de padecer de depresión y cometer suicidio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para no sufrir las personas LGBT deberían de cambiar y adaptarse a la sociedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para conseguir trabajo las personas LGBT deberían disimular lo que son, cambiando o disimulando su apariencia y comportamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las parejas del mismo sexo tienen derecho a formar una familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las familias deben apoyar a las personas LGBT para que cambien y se integren a las reglas de la sociedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El Estado debe reconocer los mismos derechos a todas las personas independientemente de su orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La discriminación y la violencia contra personas LGBT deben ser penalizadas legalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas LGBT tienen derecho a serlo mientras lo mantengan en privado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una institución pública tiene derecho a no contratar personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las empresas privadas tienen derecho a no contratar personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para ciertos puestos, como los creativos, es mejor contratar hombres gais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajar por cuenta propia o formar una empresa es la mejor forma de acabar con la discriminación laboral de las personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es mejor que las empresas no contraten personas LGBT para evitar que se distorsione la imagen de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si las empresas contratan personas LGBT, se arriesgan a perder clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es mejor que las empresas no contraten personas LGBT para evitar problemas en el ambiente laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si las empresas contratan personas LGBT, pueden ganar clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si se contrata una persona LGBT, es mejor asignarle un puesto que no sea de servicio al cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas LGBT deberían cambiar su apariencia y comportamiento para adaptarse mejor en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los beneficios laborales a los que tienen derecho las familias de las personas que trabajan en una empresa, como el seguro de salud o los gastos de traslado de destino, no deben cubrir a las familias de parejas del mismo sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica			
9. En su centro de trabajo, ¿conoce si alguien, que no haya sido usted, ha vivido alguna de estas situaciones? (Marque la respuesta que considere más adecuada en cada situación)			
	Nunca	Por lo menos una vez	Con frecuencia
1. Que se burlen, ríen o hablen a las espaldas de una trabajadora porque es o se dice que es lesbiana			
2. Que insulten y ofendan personalmente en público o en privado a una trabajadora porque es o se dice que es lesbiana			
3. Que mal informen a un jefe o jefa de una trabajadora porque es o se dice que es lesbiana			
4. Que acosen sexualmente a una trabajadora porque es o se dice que es lesbiana			
5. Que se burlen, ríen o hablen a las espaldas de un trabajador porque es o se dice que es gay			
6. Que insulten y ofendan personalmente en público o en privado a un trabajador porque es o se dice que es gay			
7. Que mal informen a un jefe o jefa de un trabajador porque es o se dice que es gay			
8. Que acosen sexualmente a un trabajador porque es o se dice que es gay			
9. Que se burlen, ríen o hablen a las espaldas de una trabajadora porque es o se dice que es bisexual			
10. Que insulten y ofendan personalmente en público o en privado a una trabajadora porque es o se dice que es bisexual			
11. Que mal informen a un jefe o jefa de una trabajadora porque es o se dice que es bisexual			
12. Que acosen sexualmente a una trabajadora porque es o se dice que es bisexual			
13. Que se burlen, ríen o hablen a las espaldas de una trabajadora por vestirse de manera muy masculina			
14. Que insulten y ofendan personalmente, en público o en privado a una trabajadora por vestirse de manera muy masculina			
15. Que mal informen a un jefe o jefa de una trabajadora por vestirse de manera muy masculina			
16. Que acosen sexualmente a una trabajadora por vestirse de manera muy masculina			
17. Que se burlen, ríen o hablen a las espaldas de un trabajador por vestirse de manera muy femenina			
18. Que insulten y ofendan personalmente, en público o en privado a un trabajador por vestirse de manera muy femenina			
19. Que mal informen a un jefe o jefa de un trabajador por vestirse de manera muy femenina			
20. Que acosen sexualmente a un trabajador por vestirse de manera muy femenina			
21. Que se burlen, ríen o hablen a las espaldas de un/una trabajador/a porque se cambió o se dice que se cambió de sexo			
22. Que insulten y ofendan personalmente en público o en privado a un/a trabajador/a porque se cambió o se dice que se cambió de sexo			
23. Mal informen a un jefe o jefa de un/a trabajador/a porque se cambió o se dice que se cambió de sexo			
24. Que acosen sexualmente a un trabajador o una trabajadora porque se cambió o se dice que se cambió de sexo			

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica			
10. ¿Qué reacción observó en sus compañeros o compañeras ante estos comportamientos y con qué frecuencia?			
	Nunca lo observé	Lo observé al menos una vez	Lo observé con frecuencia
Nadie hizo nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una o varias personas se sumaron a esas acciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una o varias personas cuestionaron esas acciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una o varias personas tomaron algún tipo de acción para defender a las personas afectadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica								
11. En su centro de trabajo, ¿alguna vez vivió usted personalmente alguna de estas situaciones? (Marque todas las respuestas que considere pertinentes en cada situación)								
	Nunca	Por parte de compañero	Por parte de compañera	Por parte de jefe	Por parte de jefa	Por parte de subalterno	Por parte de subalterna	Cliente o persona usuaria
Burlas o comentarios negativos a sus espaldas porque lo consideran gay/lesbiana/bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ofensas en insultos en público o en privado porque lo consideran gay/lesbiana/bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que hayan dado información negativa sobre su desempeño laboral sin razón a una jefatura porque lo consideran gay/lesbiana/bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso sexual porque lo consideran gay/lesbiana/bisexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Burlas o comentarios negativos a sus espaldas porque consideran que su forma de vestir es inapropiada para su sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ofensas en insultos en público o en privado porque consideran que su forma de vestir es inapropiada para su sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que hayan dado información negativa sobre su desempeño laboral sin razón a una jefatura porque consideran que su forma de vestir es inapropiada para su sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso sexual porque consideran que su forma de vestir es inapropiada para su sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Burlas o comentarios negativos a sus espaldas porque usted cambió de sexo o dicen que cambió de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica								
11. En su centro de trabajo, ¿alguna vez vivió usted personalmente alguna de estas situaciones? (Marque todas las respuestas que considere pertinentes en cada situación)								
	Nunca	Por parte de compañero	Por parte de compañera	Por parte de jefe	Por parte de jefa	Por parte de subalterno	Por parte de subalterna	Cliente o persona usuaria
Ofensas en insultos en público o en privado porque usted cambió de sexo o dicen que cambió de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que hayan dado información negativa sobre su desempeño laboral sin razón a una jefatura porque usted cambió de sexo o dicen que cambió de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso sexual porque usted cambio de sexo o dicen que cambió de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
* 12. En caso de haber vivido alguna de estas situaciones al menos una vez en su centro de trabajo, ¿de qué forma reaccionó usted?	
Nunca he vivido alguna de estas situaciones	<input type="radio"/>
Viví al menos una y no hice nada	<input type="radio"/>
Viví al menos una y enfrenté a la gente que lo hizo	<input type="radio"/>
Viví al menos una y denuncié a las personas	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
13. Si no hizo nada, ¿por qué no lo hizo? (Marque todas las respuestas que considere adecuadas)	
1. No sabía que podía denunciar	<input type="radio"/>
2. Tuve miedo de que hubiera represalias	<input type="radio"/>
3. Pensé que denunciar no serviría de nada	<input type="radio"/>
4. No me atreví a denunciar porque en esas acciones estaba involucrada al menos una persona cargo de jefatura	<input type="radio"/>
Otro (especifique)	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
14. Si enfrentó a la gente, ¿cuál fue el resultado?	
Dejaron de molestarme	<input type="radio"/>
Me molestaron más aun	<input type="radio"/>
Me amenazaron	<input type="radio"/>
Dejaron de molestarme abiertamente pero lo hicieron a mis espaldas	<input type="radio"/>
Me crearon mal ambiente en el trabajo	<input type="radio"/>
Indispusieron a mis superiores en mi contra	<input type="radio"/>
Me amenazaron con despedirme	<input type="radio"/>
Me agredieron verbalmente	<input type="radio"/>
Me agredieron físicamente	<input type="radio"/>
Me agredieron sexualmente	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
15. Si denunció, ¿ante quién denunció?	
Una persona de nivel superior	<input type="radio"/>
Una instancia existente en la empresa para este tipo de denuncias	<input type="radio"/>
Oficina de Recursos Humanos	<input type="radio"/>
Otra persona o instancia dentro de la empresa	<input type="radio"/>
Una instancia fuera de la empresa	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
16. Si denunció, ¿hubo un procedimiento para tomar en cuenta su denuncia?	
Hay un procedimiento en la empresa y se siguió ese procedimiento	<input type="radio"/>
Hay un procedimiento en la empresa, pero no se siguió ese procedimiento sino otro diferente	<input type="radio"/>
No hay un procedimiento establecido en la empresa pero se tramitó la denuncia	<input type="radio"/>
No se siguió ningún procedimiento en la empresa	<input type="radio"/>
Denuncié fuera de la empresa, me aceptaron la denuncia y se siguió un procedimiento	<input type="radio"/>
Denuncié fuera de la empresa, me aceptaron la denuncia pero no se siguió ningún procedimiento	<input type="radio"/>
Denuncié fuera de la empresa, pero no me aceptaron la denuncia	<input type="radio"/>
Otro (especifique)	

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
17. Si denunció, ¿cuál fue el resultado de la denuncia?	
Concluyó el proceso y se reconocieron y sancionaron las acciones contra mí	<input type="radio"/>
Concluyó el proceso y se reconocieron pero no se sancionaron las acciones contra mí	<input type="radio"/>
Concluyó el proceso y no se reconocieron ni se sancionaron las acciones contra mí	<input type="radio"/>
El proceso no siguió adelante porque yo desistí	<input type="radio"/>
El proceso no concluyó porque no se movió en la instancia en la que denuncié	<input type="radio"/>
Otro (especifique)	

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
* 18. ¿Sabe si en su centro de trabajo existe alguna política sobre no discriminación hacia personas gais, lesbianas, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis?	
Sí hay	<input type="radio"/>
No hay	<input type="radio"/>
No sé si hay	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
* 19. ¿Sabe si en su centro de trabajo existen instancias y procedimientos para presentar denuncias por discriminación hacia personas gais, lesbianas, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis?	
Sí hay	<input type="radio"/>
No hay	<input type="radio"/>
No sé si hay	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
* 20. ¿Conoce de alguna actividad que se haya realizado en su centro de trabajo con relación a la política sobre no discriminación hacia personas gais, lesbianas, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis?	
Sí	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
21. ¿Cuáles acciones cree que han tenido más impacto para que en la empresa haya más respeto a los derechos de las personas LGBT? Describa brevemente las acciones que considere más importantes	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
*22. De las acciones antes señaladas, ¿cuál considera usted que ha sido más exitosa?	
Respuesta 1	<input type="radio"/>
Respuesta 2	<input type="radio"/>
Respuesta 3	<input type="radio"/>
Respuesta 4	<input type="radio"/>
Respuesta 5	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica				
* 23. ¿Qué impacto considera que ha tenido esa acción para lograr cambios?				
	Mucho impacto	Medio impacto	Poco impacto	Nada de impacto
La forma en que las personas que trabajan en la empresa perciben a las personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que las personas que trabajan en la empresa reconocen derechos y beneficios laborales a las personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que las personas que trabajan en la empresa reconocen derechos a las personas LGBT en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que las personas que trabajan en la empresa tratan a compañeras y compañeros LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que la empresa es vista en el exterior con relación a los derechos de personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que la gerencia percibe a las personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que la gerencia reconoce derechos y beneficios laborales a las personas LGBT La forma en que la gerencia reconoce derechos a las personas LGBT en general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que la gerencia trata a personas LGBT que trabajan en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que la gerencia garantiza los derechos de las personas LGBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta condición laboral de personas LGBT en Costa Rica	
24. Para terminar una última pregunta, que solicitamos que responda solo si usted lo considera adecuado. ¿Usted cómo se define? (Puede seleccionar todas las que considere pertinentes)	
Heterosexual	<input type="radio"/>
Gay	<input type="radio"/>
Lesbiana	<input type="radio"/>
Bisexual	<input type="radio"/>
Transgénero	<input type="radio"/>
Transexual	<input type="radio"/>
Travesti	<input type="radio"/>
Otro (especifique)	

Anexo 3. Detalle de las actividades desarrolladas en cada momento metodológico de la investigación

Componente cualitativo		
Actividad	Fuentes	Temas/contenidos
Análisis documental	<ul style="list-style-type: none"> • Publicaciones académicas • Documentos de ONG • Documentos de OIT • Documentos de otras instancias internacionales • Investigaciones afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización teórica sobre orientación sexual e identidad y expresión de género • Enfoque de derechos de población LGBTI • Antecedentes de la actual investigación • Nudos y temas centrales en materia de derechos laborales de la población LGBTI
Análisis jurídico	<p>Marco jurídico internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio núm. 111 de la OIT • Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres • Principios de Yogyakarta • Otros instrumentos internacionales en materia de no discriminación e igualdad • Sentencias de organismos internacionales en materia de no discriminación de población LGBTI • Recomendaciones Generales de Comités de Seguimiento en materia de derechos de la población LGBTI • Recomendaciones de Comités de Seguimiento al Estado de Costa Rica <p>Marco jurídico nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución de Costa Rica • Jurisprudencia constitucional y laboral • Legislación nacional: Código de Trabajo, Ley general sobre VIH/SIDA, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia • Decretos (Día nacional contra la homofobia) y reglamentos (modificación de los Arts. 10 y 12 del Reglamento de Salud) de no discriminación en el empleo y/o reconocimiento de derechos de la población LGBTI • Declaratorias de Espacios Libres de Homolebotransfobia 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de derechos reconocidos formalmente y de vacíos en el marco jurídico nacional e internacional, con énfasis en derechos laborales • Elementos de discriminación de jure en el marco jurídico nacional, con énfasis en derechos laborales • Inconsistencias en el marco jurídico nacional y de este con el marco jurídico internacional, con énfasis en derechos laborales
Sistematización de información cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones sobre la situación de la población LGBTI 	<ul style="list-style-type: none"> • Información estadística sobre situación de la población LGBTI enfatizando en condición laboral

Componente cualitativo		
Actividad	Fuentes	Temas/contenidos
28 entrevistas a informantes clave	<p>Personas expertas</p> <ul style="list-style-type: none"> Rosemary Madden. Abogada y activista de derechos humanos de la población LGBTI. Marco Castillo. Abogado del Movimiento por la Diversidad Sexual. Montserrat Sagot. Docente sobre sexualidades Universidad de Costa Rica. Erick Quesada. Coordinador del Programa Institucional Igualdad y Equidad de Género del Instituto Costarricense de Electricidad. Emma Chacón. Representante de Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP). <p>Personas activistas entrevistadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Natasha Jiménez. Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos (MULABI). Paulina Torres. Coordinadora del Beso Diverso. Margarita Salas. Frente por los Derechos Igualitarios. Francisco Madrigal. Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPAC). Shi Alarcón. Personas, Sexualidades y Géneros (PSG). <p>Entrevistas para profundizar en el análisis de la situación laboral de personas LGBTI</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 personas trans ocupadas. 2 mujeres lesbianas ocupadas. 3 personas empleadoras o responsables de programas de empleo en instituciones públicas y empresas privadas. Julio César Calvo. Representante de la Cámara de Comercio, Industria y Turismo Diversa de Costa Rica. <p>Entrevistas a constituyentes de la OIT</p> <p>- Representantes de centrales sindicales</p> <ul style="list-style-type: none"> Marvin Rodríguez. Representante de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRM). Olman Chinchilla. Representante de la Central del Movimiento de Trabajadores de Costa Rica (CMTC). María Elena Rodríguez. Representante de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD). Luis Chavarria. Representante de la Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA). 	<ul style="list-style-type: none"> Planteamientos teóricos y conceptuales Marco jurídico Formas y dinámicas en que se expresa la discriminación laboral contra la población LGBTI Experiencias y percepciones sobre la discriminación laboral por orientación sexual o identidad y expresión de género Experiencias y percepciones sobre el respeto a derechos de población LGBTI Buenas prácticas

Componente cualitativo		
Actividad	Fuentes	Temas/contenidos
	<p>- Representantes de instancias gubernamentales con el mandato de luchar contra la discriminación sobre políticas e iniciativas relacionadas al empleo de las personas LGBTI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Álvaro Paniagua. Representante de la Dirección de Protección Especial de la Defensoría de los Habitantes. • Adrián Azofeifa. Representante de la Dirección de Admisibilidad y Atención Inmediata de la Defensoría de los Habitantes. • Roxana Chacón. Representante de la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes. • Lilliana Castro. Representante de la Dirección de Mujer de la Defensoría de los Habitantes. • Carlos Valerio. Representante de la Dirección de Calidad de Vida de la Defensoría de los Habitantes. • Xinia Fernández. Representante de la Subcomisión de No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género del Poder Judicial. • Eva Camacho. Magistrada de la Sala Segunda¹¹⁵ del Poder Judicial. 	
8 Grupos focales	<ul style="list-style-type: none"> • Población LGBTI empleada y desempleada • Personas encargadas de reclutamiento y selección, o de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias y percepciones sobre la discriminación laboral por orientación sexual o identidad y expresión de género • Experiencias y percepciones sobre el respeto a derechos de población LGBTI • Buenas prácticas • Obstáculos implícitos y explícitos en la búsqueda de trabajo y en empleos previos • Relación de la orientación sexual y la identidad y expresión de género con el desempleo
Encuesta virtual	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que trabajan en cuatro centros de trabajo de tres empresas del sector público y privado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias y percepciones sobre la discriminación laboral por orientación sexual o identidad y expresión de género • Experiencias y percepciones sobre el respeto a derechos de población LGBT • Buenas prácticas • Obstáculos implícitos y explícitos en la búsqueda de trabajo y en empleos previos • Relación que la orientación sexual y la identidad y expresión de género con el desempleo.

¹¹⁵ Es la Sala sobre materia laboral y de familia.

Anexo 4. Consideraciones metodológicas en torno a la encuesta sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género

Sobre el objeto de estudio

La encuesta que se propone realizar para el estudio sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género en Costa Rica tiene como objeto de estudio el mismo que tiene la investigación, esto es, caracterizar la discriminación que vive la población LGBT en el mercado laboral y en los centros de trabajo. En este sentido, es importante señalar, antes que nada, que no se trata de una investigación sobre identidades sexuales y de género, es decir, de las autopercepciones y autodefiniciones de las personas, sino de los comportamientos que las personas tienen hacia otras que no responden al ordenamiento binario heterosexista.

La discriminación que las personas ejercen se aborda en esta encuesta en los tres niveles ampliamente aceptados en materia de actitudes: el afectivo, es decir, el agrado o desagrado que las personas sienten; el cognitivo, es decir, el de las creencias que sustentan; y el de las conductas que en la práctica tienen. La encuesta hace referencia a estos tres niveles cuando se pregunta sobre las actitudes hacia otras personas; y se complementa con las experiencias de violencia que las personas LGBT hayan podido vivir.

No indagar únicamente sobre personas LGBT

La ruptura del ordenamiento heterosexista no solo se da cuando una persona es gay, lesbiana, bisexual, travesti, transgénero o transexual. La transgresión a la norma heterosexista se da desde el momento en que una persona se manifiesta, expresa o comporta de formas que no corresponden a lo que una sociedad, en un momento dado, entiende que debe hacerlo de acuerdo con el sexo biológico con el que nace. Precisamente por la imposición del pensamiento binario, a la mujer que no se comporta como tal de acuerdo a la norma social se le adjudica ser lesbiana, y al hombre que no responde al estereotipo masculino se le adjudica ser gay. Sobre ambos cae el cuestionamiento y la discriminación, como si fueran lesbiana y gay, aunque no lo sean. Es el recurso con el que la sociedad ejerce control sobre las personas para prevenir la trasgresión y no solo castigarla.

Este aspecto tiene implicaciones metodológicas importantes. Una de ellas, quizás la más central, es que la discriminación comienza desde aspectos relacionados con lo que se percibe como transgresión en la apariencia, independientemente de que la persona discriminada sea o no, se declare o no LGBT. Por lo tanto, para reconocer la práctica discriminatoria hay que indagar las reacciones que hay frente a estas transgresiones en la forma de vestirse y comportarse y no solo frente a las personas que se sabe que son o se declaran LGBT.

La información recolectada en el componente cualitativo de este estudio va mostrando la centralidad que tiene la apariencia y el comportamiento en los imaginarios que sustentan la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Muy frecuentemente, las personas LGBT consultadas relatan que los empleadores dicen que “no importa lo que sean mientras no se les note”. Por su parte, el grupo focal realizado con personas encargadas de la contratación en las empresas plantea que no se discrimina por orientación sexual o identidad de género, sino que las personas deben cumplir con el código de vestimenta de la empresa. Estos códigos son muy estrictos y claramente diferenciados para hombres y para mujeres. Sobre este tema, algunos comentarios del grupo focal mencionado son:

Una piensa por la apariencia, ¿dónde puede conseguir trabajo esta persona?

No tiene que ver tanto con la orientación más que por el aspecto.

Hay un tema de apariencia, esa es la primera impresión. No es lo que es, sino lo que parece.

Va más allá de si sé cuál es su orientación sexual o su identidad de género, es apariencia... Yo no sé si es gay o si es lesbiana, pero es cómo se ve, es qué parece.

En definitiva, dado que la discriminación comienza y depende fundamentalmente de la apariencia y no necesariamente está relacionada con la autodefinición, no basta con preguntar por cómo la persona entrevistada reacciona frente a una persona LGBT: hay que indagar también sobre las reacciones frente a hombres que se visten o comportan en forma femenina, y mujeres que visten o se comportan en forma masculina. Y esto es necesario hacerlo sin presuponer que esos hombres y mujeres sean gays, lesbianas o trans, o si quien los discrimina sabe o no si son LGBT.

Sobre la forma de preguntar

Por tratarse de una encuesta que tiene como objeto de estudio una forma de discriminación, podemos decir que se trata de una encuesta de victimización. En este tipo de encuesta es importante no preguntar por conceptos o situaciones sujetas a interpretación, sino por comportamientos concretos.

Al respecto, la División de Estadísticas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas plantea, refiriéndose a las encuestas sobre violencia contra las mujeres:

“57. In a survey situation, a detailed list of different acts of physical violence (without using the term “violence”) is better able to capture physical violence than a general question about physical violence, the interpretation of which is dependent on subjective perceptions”.

Este es un aspecto metodológico ampliamente aceptado que busca disminuir el subregistro; la persona entrevistada puede no identificarse con un término, como ser una mujer maltratada; o en nuestro caso, con una práctica estigmatizada, como discriminar. Se trata de evitar este tipo de palabras en la formulación de las preguntas que se contestan en primera persona.

“238. As a general principle, value-laden and stigmatizing terms such as ‘rape’ and ‘violence’ must be avoided, as they lead to underreporting on statistical surveys compared to detailed behaviourally specific terms, which yield much higher disclosures of identical experiences. For example, only one-third of the women who disclosed forced sex on the British Crime Survey described the incident as rape in a follow-up question (Percy and Mayhew, 1997)”¹¹⁶.

Cuando se trata de indagar sobre discriminación en particular, las personas tienden a responder con el deber ser, y difícilmente responden que ellas o ellos discriminan. Sobre esta práctica en Costa Rica, recientemente fue publicado un artículo en la Revista Digital Paquidermo, cuyo título es ilustrativo: “El odio a la tica o ¿cómo discriminar siendo pura vida?”¹¹⁷.

En este sentido, una pregunta que solo permita las respuestas “sí discrimino” y “no discrimino” tendrá un alto grado de subregistro de la discriminación. Por esta razón, se opta por preguntar sobre diversas reacciones posibles frente al hecho de tener como compañera o jefa a una persona LGBT o una que no responde a los estereotipos heterosexistas.

Sobre la inclusión de ítems sobre bisexualidad

Otro aspecto que muestra el componente cualitativo de esta investigación es que el binarismo heterosexista se impone incluso en la forma en que se perciben las transgresiones. Una vez que un hombre no se expresa o comporta como corresponde a lo que la sociedad establece que debe hacer un hombre se asume que es gay, y si la transgresora es una mujer se asume que es lesbiana. En general las personas no consideran a las personas bisexuales o trans como tales, sino que las asumen como gais o lesbianas.

Este tipo de percepciones lo corroboran algunas de las personas entrevistadas. Una mujer transgénero, que trabaja en una empresa en la que ha alcanzado un puesto de dirección (sin subalternos), relata que para mantener el trabajo debe vestirse como hombre, y sus compañeros consideran que es un hombre gay porque supieron que una vez en una fiesta se vistió de mujer. Señala la entrevistada que ha sido víctima de numerosos maltratos por parte de compañeros y superiores porque la identifican como hombre afeminado y gay: “yo con ese playo (hombre gay) no voy a almorzar”.

Por otra parte, varias mujeres bisexuales entrevistadas coinciden en que la parte de homosexualidad genera la discriminación. Una de ellas plantea:

¹¹⁶ ONU (2014). *Guidelines for producing statistics on violence against women*. Disponible en: http://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf.

¹¹⁷ <http://www.revistapaquidermo.com/archives/11663>.

Nosotras hablamos de bisexuales, pero ahorita no hay un grupo, un colectivo o gente, muy poca gente bisexual que se tire a la calle diciendo 'yo soy bisexual'. (...) El problema de la bisexualidad es cuando se expresa en términos de homosexualidad, no de heterosexualidad.

Dada esta situación, no parece muy útil preguntar sistemáticamente por las reacciones frente a personas bisexuales, ya que estas, independientemente de su identidad y autodefinición, en general no son percibidas como tales, sino como gais o como lesbianas.

Esta consideración es pertinente a la hora de decidir sobre las preguntas que se incluyen en la encuesta y aquellas que no, ya que en una encuesta es importante hacer un balance entre el número de preguntas que se hacen y la necesidad de indagar los temas. Cuanto más larga es la encuesta, mayor es la probabilidad de que la persona encuestada se canse, pierda interés y responda sin pensar mucho. Por ello, incluir sistemáticamente la variante bisexual en cada set de preguntas alarga la encuesta y no necesariamente aportará información significativa.

Sobre la no inclusión de ítems sobre intersexualidad

El componente cualitativo de este estudio muestra cómo las personas intersexuales son expuestas a violencia desde su nacimiento. Las cirugías y los múltiples tratamientos farmacológicos para hacer coincidir su sexo anatómico (externo e interno) con los estándares de normalidad estética impuestos por la medicina y la cultura están siempre presentes y forman parte de los protocolos obstétricos. Una de las personas expertas entrevistadas resalta que los recuerdos infantiles de las personas intersex están cargados de experiencias vinculadas a quirófanos, dolor físico, medicamentos, exposición pública permanente de sus genitales, entre otras muchas. Estas vivencias en un contexto cultural patriarcal y heteronormativo lleva a las personas intersex a vivir en silencio y con vergüenza su intersexualidad.

Es posible que haya muchas personas intersex que trabajan formalmente; sin embargo, no se identifican a sí mismas en público como intersex, por lo que las expresiones de discriminación que pueden experimentar en el ámbito laboral son muy excepcionales. Por esta razón, las respuestas que puedan brindar en una encuesta las personas que trabajan con ellas no estarían basadas en experiencias vividas y percibidas.

Por otra parte, algunas personas intersex pueden ser lesbianas, gais, bisexuales o trans, y por tanto, ser discriminadas por estas trasgresiones a la heteronormatividad, aunque no lo sean por su condición de personas intersex. Esto implica que en estas situaciones la discriminación que se logre recabar de la vivencia de una persona intersex estará vinculada a su expresión o identidad de género o a su orientación sexual, no a su intersexualidad. En consecuencia, aunque se incluyeran preguntas sobre intersexualidad, no se estaría recolectando los datos específicos sobre la discriminación contra esta población por su condición intersex.

Estas razones llevaron a la decisión de no incluir ítems sobre intersexualidad en el cuestionario. Aunque se incluyeran, dada la invisibilidad de las personas intersex, no se lograría garantizar el reconocimiento de la discriminación específica por esta condición ni garantizar que las respuestas estuvieran basadas en experiencias vividas.

Sobre la forma de indagar prejuicios

En las encuestas en las que se trata de indagar prejuicios y opiniones discriminatorias y estereotipadas es frecuente preguntar sobre algunas frases y situaciones que se sabe que responden a imaginarios colectivos y que tienen relación con los temas tratados, dando la posibilidad de indicar el grado de acuerdo o desacuerdo que se tiene con esas afirmaciones. Los ejemplos abundan.

Por citar algunos, el Eurobarómetro incluye preguntas que plantean en forma positiva el respeto a derechos de diversas poblaciones, así como otras que plantean situaciones de discriminación. Una de ellas es: “Utilizando una escala del 1 al 10, dígame, en su opinión, cómo se sentirían los ciudadanos (NACIONALIDAD) si sus hijos fueran a la escuela con niños gitanos”, y la escala va desde 1 (totalmente incómodos) hasta 10 (totalmente cómodos)¹¹⁸. Preguntar sobre expresiones o comportamientos discriminatorios es frecuentemente una parte de los estudios sobre discriminación.

En una encuesta realizada en Perú sobre exclusión y discriminación se plantearon algunas afirmaciones como “tener hijos es indispensable para la realización de la mujer”, “los hombres son mejores líderes políticos”, “el aumento de la homosexualidad es un síntoma de la pérdida de valores”, “la homosexualidad es una enfermedad mental”, “los homosexuales no deberían ser profesores” y “¿cree usted que las personas afroperuanas o afrodescendientes tienen más, iguales o menos habilidades que otros grupos para ser buenos maestros/doctores/cocineros/bailarines?”¹¹⁹.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación realizada en 2010 en México incluye entre sus preguntas: “En su opinión, ¿qué tanto se justifican los siguientes comportamientos? Expulsar de una comunidad a alguien que no es de la religión que tiene la mayoría/Insultar a alguien en la calle por su color de piel/Pegarle a un niño para que obedezca/Pegarle a una mujer/No permitir que las personas practiquen sus tradiciones y costumbres si son diferentes a las mexicanas”¹²⁰.

¹¹⁸ Ejemplo de la medición para España en: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_es_es.pdf.

¹¹⁹ Sulmont Haak, J. D. (2005). *Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados*. DEMUS, Lima. Disponible en: <http://alertacontraelracismo.pe/wp-content/uploads/2013/01/Encuesta-nacional-sobre-exclusi%C3%B3n-y-discriminaci%C3%B3n-social-David-Sulmont.pdf>.

¹²⁰ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2011). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS)*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México D.F. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Access-002.pdf>.

En Costa Rica, en una encuesta realizada recientemente, algunas de las frases que se incluyeron fueron: “Dios castiga con VIH/sida a las prostitutas y a los homosexuales por su forma de vivir”, “las prostitutas con VIH o sida se lo buscaron por su mal comportamiento” y “las personas tienen derecho a agredir a las personas trans/travestis por su forma de ser”¹²¹.

Este tipo de preguntas son necesarias para desvelar formas particulares en que se manifiesta la discriminación. No basta con las preguntas sobre aceptación y reconocimiento de derechos. Los colectivos LGBT las incluyen cuando hacen encuestas, ya que es de su interés poner en evidencia la persistencia de prejuicios y actitudes discriminatorias por orientación sexual e identidad de género.

En este sentido, la encuesta más reciente realizada en Costa Rica por una organización defensora de derechos de las personas LGBT, CIPAC, fue dirigida a policías e incluyó entre las preguntas: “Las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional/Las mujeres lesbianas realmente quieren ser hombres/Debería prohibirse que personas LGBTI trabajen o atiendan a personas menores de edad/En cualquier sitio público el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire debido a su orientación sexual”. Son afirmaciones que expresan opiniones y comportamientos fuertemente discriminatorios y profundamente estigmatizantes, y la organización que realizó la investigación no consideró ofensivo plantearlas, dado que se daba la opción de manifestar el desacuerdo. Estas preguntas permitieron conocer, entre otros, que el 34% de las y los policías consideran que debería prohibirse que personas LGBTI trabajen o atiendan a personas menores de edad o que el 42% considera que las mujeres lesbianas realmente quieren ser hombres.

Los líderes del Bloque Empresarial LGBTI analizaron la encuesta que se propone para este estudio y no solo no consideraron ofensivas las preguntas, sino que manifestaron un gran interés por que se aplicaran en sus empresas, ya que desean tener mayor conocimiento sobre la discriminación en ellas y reconocen que el hecho de contar con orientaciones explícitas para la garantía de los derechos de las personas LGBT, incluso mecanismos para denunciar la discriminación y restituir derechos, puede estar aún presente.

No existen fórmulas estándar para plantear estas preguntas. La frontera de la transgresión a los mandatos heterosexistas puede ser diferente en diferentes sociedades, así como cambiar en el tiempo. Un ejemplo de esto es que en la actualidad se acepta el pelo largo en los hombres, cuando previamente era una práctica que ponía en duda su hombría, es decir, su heterosexualidad. Se trata por tanto de representaciones sociales propias de cada cultura y época. Las expresiones utilizadas en la encuesta responden a lo que como habitantes de Costa Rica conocemos sobre la forma en que se expresa la homolesbotransfobia, y a lo que en las entrevistas y grupos focales se ha recogido.

¹²¹ USAID-PASCA (2014). *Estigma y discriminación en relación al VIH y sida en Costa Rica Encuesta de opinión pública 2011-2013*. Presentación de resultados en Power Point. Disponible en: <http://www.pasca.org/userfiles/COSTA%20RICA%20ESTIGMA%20Y%20DISCRIMINACION%202011%20Y%202013%20VFINAL%20FEBRERO%202014.pdf>.

Sobre las definiciones empleadas

Las definiciones relacionadas con orientación sexual, identidad de género y expresión de género son variadas. En la encuesta se trata de simplificarlas para facilitar su comprensión, teniendo como referente las que el Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas publica en *Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*¹²². En ese sentido, para la definición de gay, lesbiana y bisexual se ha utilizado la formulación “atracción sexual”¹²³, por considerar que en Costa Rica es comprensible y le permite a las personas identificar a estas poblaciones. La definición de persona transgénero coincide también con la del Alto Comisionado, ya que hace referencia a la identidad de género no coincidente con el sexo biológico¹²⁴. Con relación a la definición de persona transexual, ambas definiciones hacen referencia a intervención médica, hormonal y/o quirúrgica. Y en la definición de personas travestidas, ambas hacen referencia a la forma de vestir y de expresarse.

¹²² ONU (2013). *Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*. Oficina Regional América del Sur del Alto Comisionado de derechos Humanos, Santiago de Chile. Disponible en: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>

¹²³ La publicación antes mencionada al definir homosexualidad hace referencia a sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

¹²⁴ Para el Alto Comisionado “existe un cierto consenso para referirse o autoreferirse a las personas transgénero, como mujeres trans cuando el sexo biológico es de hombre y la identidad de género es femenina; hombres trans cuando el sexo biológico es de mujer y la identidad de género es masculina”.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza
Tel.: +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged

**Oficina de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana**

Sabanilla de Montes de Oca. De la UNED, 100 Este,
150 Suroeste
San José de Costa Rica
Tel.: +506 2207 8700
sanjose@ilo.org
www.ilo.org/sanjose