



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo

## Costa Rica

Lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex encuentran más dificultades en el mundo laboral. Acceder a un empleo y conservarlo les exige un esfuerzo mayor, pues sufren discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género. En el lugar de trabajo, el acoso, la violencia y la imposibilidad de avanzar en su carrera son para ellos y ellas situaciones frecuentes. En algunas ocasiones, todo esto ocurre de manera explícita y evidente; y en otras, de forma más encubierta.

## Discriminación

“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”

**Convenio núm. 111 de la OIT**

A pesar de que el Convenio no incluye la orientación sexual como un motivo de discriminación, sí da la posibilidad de que los Estados incorporen cualquier otra causa de discriminación, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores (Art. 1 b).

# Acoso laboral, violencia psicológica y ridiculización

Los entornos de trabajo pueden ser escenarios de acoso para personas identificadas como gays, lesbianas o trans. Los relatos son muy diversos. La experiencia puede variar incluso en distintas áreas de una misma empresa o institución. Quienes han sido blanco de este tipo de abusos relatan que la vivencia y las manifestaciones de esta forma de violencia dependen en gran medida de quienes ejercen los puestos de jefatura. Mensajes de cero tolerancia hacia actitudes y prácticas homofóbicas, lesbofóbicas o transfóbicas marcan la pauta, y crean un ambiente de respeto hacia las personas LGBTI.

Además de ser objeto de ridiculización y de ver cuestionada su moralidad en público, las personas LGBTI ven comprometida su carrera laboral: se truncan sus aspiraciones de ascenso, se descalifica su trabajo y no se les confían tareas de responsabilidad.

A pesar de su gravedad, pocas personas denuncian estas prácticas. La falta de apoyo institucional, la ausencia de mecanismos específicos de denuncia y la permisividad social desincentivan la denuncia. En los casos en los que se han interpuesto denuncias de manera exitosa, se reporta haber contado con apoyo institucional y por parte de algún compañero o compañera de trabajo.

Aun en los casos en los que las denuncias prosperan, se hace evidente la limitación de los mecanismos existentes. Es el caso de una persona víctima de insultos homófobos de parte de un compañero en un centro de trabajo estatal. Interpuso una denuncia y como resultado el ofensor fue sancionado. No obstante, a falta de un mecanismo adecuado para dar trámite a la denuncia, tuvieron que emplearse los existentes para la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

---

*«En la primera área que estuve, el director solo me trataba de ‘playo’ para arriba y ‘playo’ para abajo: ‘Díganle al playo que haga tal cosa’. (...) A mí me tienen como en el ‘frizer’, con muy poco trabajo. (...) Mucha burla, mucho desprecio, mucha cosa fea, mucha humillación. (...) Me dijeron que difícilmente una jefatura, que el director decía que no porque yo era muy ‘playo’».*

---

## Una cultura de miedo

Las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad de género por temor a represalias y a perder el trabajo. La presión es permanente, pues interiorizan que cualquier pequeño error podría justificar su despido.

---

*«Es tener que hacer 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 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.**

---



# Mientras no lo diga, mientras no se le note

La apariencia física, el aspecto, la imagen son elementos que en muchas ocasiones determinan las posibilidades de acceder a un empleo o mantenerlo. Esto opera también para las personas LGBTI. Ocultar la orientación sexual o la identidad de género obliga a esconder un rasgo de identidad esencial de una persona; y va mucho más allá de los códigos de vestimenta o la apariencia física deseable para un puesto, aunque también estas tienen un impacto importante.

## Buscar y mantener un buen empleo

---

*«Yo lo manejo hermético; es como un silencio positivo. Yo no cuento nada. La gente sabe, por supuesto; pero yo, a nadie. Mi filosofía es yo no le digo a nadie lo que soy para que me respeten todavía un poquito más. Si yo lo dijera, se prestaría más al irrespeto».*

---

Para la búsqueda de un buen empleo, las personas LGBTI en Costa Rica consideran central alejarse de los estereotipos físicos y de conducta que se les adjudican. Quienes señalan no haber sentido discriminación en los procesos de selección han accedido en muchas ocasiones a empleos de calidad. Sin embargo, consideran que no haber explicitado su orientación sexual o identidad de género ha sido determinante para su éxito en la búsqueda de empleo.

Una vez logrado el puesto de trabajo, mantener la apariencia sigue siendo importante. Para evitar ridiculizaciones, acoso y represalias, las personas LGBTI tratan de mantener su vida personal al margen de trabajo. Además de adecuar su aspecto, omiten menciones a la vida familiar y de pareja. Cuando en el trabajo se conoce la orientación sexual de una persona LGBTI, los compañeros lo aceptan mejor cuando no es evidente.

Desde las áreas de Recursos Humanos señalan que la orientación sexual y la identidad de género no son motivo de exclusión en una contratación, y que únicamente exigen cumplir con códigos de vestimenta requeridos en las empresas.

Al amparo de los códigos de vestimenta, una práctica de exclusión de hombres que no se visten en forma masculina o de mujeres que no lo hacen en forma femenina no se considera discriminatoria. Se asume que es a la persona que solicita el empleo a quien le corresponde ajustarse a los parámetros establecidos. Si no lo hace, se interpreta que no tiene suficiente interés en el puesto. Para algunas personas, esta práctica representa una obligación de negar su identidad si quieren conseguir el trabajo. Se trata, por tanto, de una forma de discriminación implícita difícil de identificar.

---

*«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’».*

---

---

*«En mi trabajo anterior mis jefas eran lesbianas. Me dijeron cosas como: ‘No vuelva a traer a su pareja’, ‘es que usted se ve más lesbiana que yo’».* Representante de organización de personas LGBTI.

---

# Trans: Obligadas a ocultar su identidad

---

*«Es lo mismo, me parece a mí, en cuanto a gustos y preferencias que tenemos la mayoría. Por ejemplo, si a mí me preguntan si 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.**

---

En las personas transgénero o transexuales la discriminación por la apariencia es mucho más evidente y agresiva. Las mujeres trans que han logrado un trabajo asalariado se ven obligadas a ocultar su identidad de género y se les frena la posibilidad de avanzar hacia una transición fí-

sica. Son pocas las buenas experiencias. Al explicitar su identidad quedan fuera del mercado laboral, y se ven forzadas a realizar actividades de subsistencia en el sector informal; con frecuencia, trabajo sexual.

Tampoco es mejor la situación para quienes realizaron su transición más jóvenes. En muchas ocasiones, la violencia y el acoso en el sistema educativo las expulsó sin terminar sus estudios. Esto se traduce en perfiles menos competitivos para acceder a empleos formales y de calidad.

---

*«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 tomarme esa libertad de ser como quisiera ser (...). En algún momento he tomado un tratamiento para feminizar un poco más el cuerpo, pero la idea tampoco es cambiar del todo la apariencia porque necesito trabajar y comer. Aparte de 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».*

---

## Discriminación encubierta

Hay mecanismos sutiles de discriminación difíciles de detectar a primera vista. Por ejemplo, los formularios de “solicitud de empleo” suelen registrar información personal como el nombre de la pareja o cónyuge de la persona postulante, lo que permite tener información sobre la orientación sexual. Según las empresas, esta información es necesaria para gestionar seguros y otros beneficios familiares. Sin embargo, si estos datos se toman durante el proceso de selección, podría dar lugar a situación de discriminación de la población LGTBI.

---

*«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.**

---

# ¿Hay buenas prácticas? Sí

Aunque las buenas prácticas que existen en Costa Rica son avances hacia la no discriminación por orientación sexual o identidad de género en los centros de trabajo, todavía están lejos de alcanzarla. Por el momento, han logrado romper el silencio sobre la violación de derechos laborales de la población LGBTI.

---

*«Que la gente sepa que existimos, que protegemos a nuestros colaboradores (...), que queremos desarrollar y potencializar a los individuos (...). Para mí es superimportante el aprendizaje, esos grupos que tenemos de compañías que nos reunimos cada mes; yo aprendo de las otras compañías, de lo que están haciendo».* **Líder de Bloque Empresarial LGBT.**

---

## Declaración de institución libre de homolesbotransfobia

En 2005, las Naciones Unidas establecieron que el 17 de mayo fuera el Día Internacional contra la Homofobia. En 2008, Costa Rica lo acogió. Coincidiendo con su conmemoración, en 2012, la Asamblea legislativa de Costa Rica se declaró institución “libre de homofobia, lesbofobia, transfobia y todo tipo de discriminación, marginación o exclusión por orientación sexual”; y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (universidad pública) aprobó una declaratoria similar. A partir de entonces, numerosas instituciones estatales y algunas privadas han seguido este camino.

Aunque estas declaraciones no se han traducido todavía en medidas concretas, tienen un impacto simbólico. En Costa Rica, la diversidad sexual ha sido un tema tabú en las familias, comunidades e instituciones hasta hace muy poco.

Actos como el de izar la bandera arco iris en la Casa Presidencial el 17 de mayo de 2014 son de gran significación. Un año después, el Consejo de Gobierno dio un paso más al aprobar mediante el Decreto ejecutivo núm. 38999 la **Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población sexualmente diversa**, de acatamiento obligatorio por todas las instituciones estatales con respecto a quienes trabajan en ellas o son usuarias.

La política exige que en el plazo de cuatro a seis meses cada centro debe elaborar un plan de acción y reformar la normativa interna para que incluya por lo menos el reconocimiento de la identidad autodefinida y de las relaciones de pareja entre personas del mismo sexo, el otorgamiento de licencias para el cuidado de las parejas y un régimen sancionatorio frente a acciones discriminatorias por razones de diversidad sexual.

Cumplidos los plazos, la ejecución es lenta o nula; pero su mera existencia tiene un impacto cultural considerable.

## El Bloque Empresarial LGBTI

A fin de 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”, varias empresas privadas conformaron en 2014 el Bloque Empresarial LGBTI, que se nutre de los Comités LGBTI que existen en varias compañías con el aval de las altas gerencias, y promueve su constitución donde no los hay. Estas empresas consideran que la diversidad es un factor de competitividad y sostenibilidad para Costa Rica”.

---

*«Cuando hacen el ingreso las personas nuevas, medio día se tocan aspectos solo de diversidad y de respeto que tienen que tener los nuevos ingresos».* **Grupo focal Bloque Empresarial LGBTI.**

---

Esta iniciativa surge de empresas transnacionales con operaciones en Costa Rica, que globalmente cuentan con políticas de no discriminación, y ya participan en ella empresas costarricenses. La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) ha promovido este esfuerzo, y lo ha incluido dentro de sus servicios de asesoría a otras empresas.

Desde el Bloque se elaboran y aplican instrumentos y metodologías para elaborar diagnósticos y llevar a cabo medidas de no discriminación por orientación sexual o identidad de género.

## Política institucional proactiva

En Costa Rica, todavía son pocos los centros de trabajo con iniciativas de este tipo. Líderes LGBTI de estas empresas e instituciones públicas creen necesarias las normas internas: no solo elaborarlas, sino también impulsarlas y vigilar activamente su cumplimiento. Quienes lideran los Comités empresariales destacan algunas medidas que permiten llevar a la práctica lo que las normas establecen.

- **Inducción sobre respeto de los derechos humanos y no discriminación.** Desde el ingreso de una nueva contratación, en el proceso de inducción las empresas deben dejar bien clara su política de no discriminación –en este caso, por orientación sexual o identidad de género– y las sanciones que su no cumplimiento acarrearían.
- **Mecanismos claros y eficientes de denuncia, investigación y sanción.** Las personas LGBTI se sienten protegidas cuando, además de normas, en las empresas para las que trabajan existen mecanismos claros y accesibles de denuncia y procedimientos expeditos y justos de investigación y sanción. Contar con mensajes coherentes con las prácticas es la forma más eficiente de sensibilización y prevención.
- **Involucramiento de mandos altos y medios.** Además de representar la voluntad de la empresa y el tipo de ambiente de trabajo que se busca, contar con el aval de los mandos altos y medios provoca en las personas LGBTI la seguridad de que cuentan con el respaldo de la empresa; en particular, cuando se presenta una posible discriminación. Cuando es necesario, los cargos de gerencia y dirección recuerdan la política de no discriminación y promueven espacios de información y reflexión.

---

*«Una declaración firme por parte de la máxima gerencia para el resto de la compañía (...), la batuta de la experiencia la lleva la cabeza. Porque si la cabeza no se suma, el barco poco puede avanzar».*

---

---

*«Como empleado, tengo diferentes herramientas para poner mi queja, herramientas internas que maneja Recursos Humanos».*

---

# Facilitar la transición en el centro de trabajo

Una empresa puede actuar de forma apropiada, incluso sin contar con una política de no discriminación. En el camino, ante una situación concreta, reconoce derechos y define procedimientos.

Es el caso de una empresa comercial muy reconocida en Costa Rica. Cuando una de las personas que trabajan en ella, Karen, decide realizar el proceso de transición de su identidad masculina de nacimiento a ser –y ser reconocida– mujer.

El apoyo de sus compañeros y compañeras de trabajo desde el inicio facilitó la buena disposición de la empresa y la construcción de soluciones a necesidades y demandas concretas. Hoy, Karen lleva ropa y complementos femeninos, utiliza el baño de mujeres y en su tarjeta de identificación aparece su nombre escogido.

Aunque la empresa no cuenta aún con una política de no discriminación formalmente establecida, Karen considera que sí es necesario tener ese reconocimiento formal de derechos y está trabajando en ello.

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 trabajando en contacto directo diariamente con un gran número de clientes, en un ambiente de respeto y solidaridad.

## Abriendo camino en las organizaciones sindicales

En Costa Rica, aunque por ahora los derechos de las personas LGBTI no son un aspecto incluido en las prioridades de la agenda sindical, en los últimos años algunos sindicatos se han interesado muy puntualmente en el tema. Las posiciones son muy variadas: desde valorarlo urgente hasta manifestar en algunos casos resistencias explícitas.

Las acciones realizadas hasta el momento pueden considerarse buenas prácticas, ya que abren camino incipiente en un terreno nunca antes tocado. Por ejemplo, la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) impulsó entre 2006 y 2007, con el apoyo de activistas LGTBI, una Oficina de Articulación Sindical desde la que se realizaron acciones de capacitación y sensibilización. Hoy en día, aborda aspectos vinculados a los derechos de las personas LGTBI en sus procesos de capacitación e incluyó el tema en su congreso sindical de 2015.

---

*«Hace pocos años se procuró con varios sindicatos abordar el tema LGBTI en una mesa intersindical, y se tenían varios proyectos de trabajo para empezar a desarrollar capacitaciones con sus funcionarios y funcionarias, para saber cómo atender, cómo visualizar, y luego desarrollar toda una campaña a favor de los derechos de estas personas trabajadoras (...). Lamentablemente, tuvimos dos bajas muy importantes que no permitieron avanzar, porque en esto, como en otros temas, a veces se depende más del esfuerzo de personas que de compromisos institucionales (...), y nadie les da seguimiento. Aunque desde la ANEP se tiene adoptada una política de no discriminación, y más bien de hablar del tema, todavía falta mucho. Yo creo que la apertura y los intentos sería lo positivo».* Representante del sector sindical.

---



**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