



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT

## Introducción

En 2012, con el apoyo del Gobierno de Noruega, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso en marcha el proyecto “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (por sus siglas en inglés, PRIDE). En el marco de este proyecto, se realizan estudios sobre la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) en el trabajo alrededor del mundo, y se ponen de manifiesto buenas prácticas que promueven una integración significativa. La primera etapa del proyecto, ya finalizada, se centró en Argentina, Hungría y Tailandia, y la investigación continúa en Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica.

La metodología de investigación se estructura alrededor de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT: principios y derechos fundamentales en el trabajo; promoción del empleo; protección social; y diálogo social. El quinto pilar pretende determinar los obstáculos particulares a los que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras LGBT en relación con el VIH y el sida en el lugar de trabajo. La investigación realizada bajo el proyecto PRIDE es fundamentalmente cualitativa y no pretende arrojar conclusiones definitivas ni generalizables en relación con las experiencias de las personas LGTB en el mundo laboral. A través de investigación documental, entrevistas y grupos de debate, se pretende dar a conocer los principales factores jurídicos, de política y cotidianos que promueven o que obstaculizan su inclusión en el empleo y la ocupación.

## Las experiencias de las personas LGBT en el trabajo

Las conclusiones de los estudios preliminares confirman lo que muchos tal vez ya intuían: es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.

A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que “demostrar” su femineidad o masculinidad para poder ser aceptados/as en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada. Por ejemplo, tanto el estudio de Tailandia como el de Argentina dan cuenta del modo en que algunos/

as empleadores/as esperan que las mujeres lesbianas afirmen su identidad femenina cambiando sus maneras y su forma de vestir.

El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos/as trabajadores y trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual. Las lesbianas y los gays encuestados/os indicaron que en las conversaciones en el trabajo cambiaban el nombre de su pareja, o simplemente evitaban hablar de su vida privada. Esta situación puede provocar una angustia considerable y, por consiguiente, mermar la productividad.

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH.

### Principios y derechos fundamentales en el trabajo

En 76 países, las relaciones de parejas del mismo sexo están tipificadas como delito, y en la amplia mayoría de los Estados Miembros de la OIT no hay leyes que protejan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras LGBT. Cuando las hay, la legislación laboral incluye específicamente la orientación sexual y la identidad de género como motivos de discriminación prohibidos ( Hungría y Sudáfrica), o hay jurisprudencia que extiende los principios establecidos en la legislación general sobre no-discriminación a los trabajadores y las trabajadoras LGBT (Argentina). La ley de Identidad de Género de Argentina reconoce el derecho a la identidad de género autopercebida, y a la identificación en los documentos oficiales en función de esa identidad. Tailandia no cuenta con leyes que prohíban de forma explícita la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, se considera que la categoría “sexo” incluida en la Constitución del país comprende la “identidad sexual” y la “diversidad sexual”.

La legislación por sí sola no elimina la discriminación. Incluso en donde la legislación es progresista, los

trabajadores y las trabajadoras no siempre tienen acceso a una reparación jurídica, ya sea porque los costos financieros son prohibitivos, o porque los procesos judiciales son demasiado prolongados. En Hungría, Argentina y Sudáfrica, muchos trabajadores y trabajadoras LGBT expresaron su reticencia a realizar una queja formal, por las potenciales pérdidas económicas que podían derivarse de la pérdida del empleo si el/la empleador/a entraba en conocimiento de su orientación sexual o identidad de género, o por falta de confianza en el modo en que las quejas podrían manejarse.

No obstante, la aprobación de leyes que prohíben la discriminación contra las personas LGBT en el lugar de trabajo y en otros lugares, y la cobertura mediática que ello genera, puede influir en un giro social real hacia una mayor tolerancia. Además, las actitudes de respaldo social, incluido el apoyo de las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as, suelen ser un requisito previo para la aplicación efectiva de la ley.

### Promoción del empleo

Muchas de las personas LGBT encuestadas declararon no haber sido admitidas para un empleo debido a su orientación sexual; en algunos casos, así se les había hecho saber en la entrevista de selección. De manera análoga, a muchos/as no se les había concedido un puesto por la falta de “correspondencia” entre la expresión de género (es decir, su indumentaria, sus maneras o su voz) y la identidad de género legal. Los trabajadores y las trabajadoras LGBT también dijeron haber sido objeto de despidos injustificados o de denegación de promociones.

A menudo, a los trabajadores y las trabajadoras LGBT se les encasilla como aptos para ciertas ocupaciones y no para otras. Por ejemplo, en el caso de la Argentina, los hombres gays dijeron que se les animaba a trabajar en centros de llamadas y servicio al cliente, y que se les desaconsejaba trabajar en el sector de la minería. Asimismo, en Tailandia, las mujeres trans dieron cuenta de una mayor aceptación en el mundo del espectáculo o en la industria de servicios. Sin embargo, muchas personas LGBT se apartan por completo del empleo formal, y optan por el trabajo independiente o informal. Las mujeres trans en particular declararon gozar de mayor aceptación social y una mejor remuneración en el trabajo sexual, lo cual, como ya se indicara, aumenta su vulnerabilidad al VIH y disminuye significativamente su esperanza de vida.

Para combatir los estereotipos y los prejuicios contra los trabajadores y las trabajadoras LGBT, muchos lugares de trabajo progresistas están aplicando políticas favorables a la diversidad como parte de un marco general para promover la igualdad y la diversidad de todos los grupos

vulnerables. Si bien se trata fundamentalmente de una cuestión de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, este enfoque también tiene sentido desde el punto de vista de negocios. Los prejuicios contra las personas por los motivos que sean, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género, pueden impedir la contratación y la promoción del candidato o la candidata ideal para un empleo. Además, una fuerza de trabajo diversa aporta ideas diferentes y maneras de hacer las cosas que pueden impulsar la innovación y atraer nuevos mercados.

La investigación del proyecto PRIDE ha arrojado muchos ejemplos de esta lógica de negocios, y cabe destacar que el sector privado está abriendo camino en este aspecto. En Hungría, la campaña “Somos receptivos” captó el apoyo de más de 400 empresas, mostrando la aportación positiva de los trabajadores y las trabajadoras LGBT. En Argentina, a través del programa “Mesa de empresas comprometidas con la diversidad sexual”, varias empresas, en colaboración con la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans, promueven activamente la diversidad sexual en el lugar de trabajo.

### Protección social

La protección social guarda relación con el matrimonio igualitario y las uniones civiles, ya que el reconocimiento formal de las relaciones de los trabajadores y las trabajadoras LGBT y de sus parejas e hijos/as les confiere el derecho a asistencia médica, pensiones, derechos de adopción, licencia parental, y prestaciones por hijo/a en las mismas condiciones que a las parejas heterosexuales. El acceso a servicios de salud provistos a través del empleo constituye un problema para muchos/as trabajadores y trabajadoras LGBT, pues por el temor a la estigmatización, se abstienen de hacer uso de servicios de prevención, tratamiento y asistencia necesarios y fundamentales.

A mayo de 2015, 17 países, incluyendo Argentina y Sudáfrica, reconocían legalmente el matrimonio entre personas del mismo sexo; y otros 23 países, o jurisdicciones subnacionales, reconocían legalmente la unión civil de parejas del mismo sexo. Hungría es uno de los países que introdujo la unión civil de parejas del mismo sexo en 2009, sin embargo, su Constitución de 2012 precisa expresamente que el matrimonio tiene lugar entre una mujer y un hombre. La legislación de Tailandia no prevé ni el matrimonio, ni la unión civil entre personas del mismo sexo. En Argentina, las parejas del mismo sexo tienen derecho a las mismas técnicas médicas de reproducción asistida a las que acceden las parejas heterosexuales, y la seguridad social da cobertura a las personas transexuales que se someten a intervenciones quirúrgicas y a tratamientos hormonales.

### Diálogo social

El diálogo entre el gobierno y las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as es un factor decisivo para lograr los objetivos de la OIT relativos a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Cabe reiterar que la posición de los Estados Miembros de la OIT respecto de los derechos de las personas LGBT en el lugar de trabajo varía ampliamente. Los sindicatos internacionales han declarado públicamente su compromiso de trabajar por los derechos de las personas LGBT, y, tal como se mencionó anteriormente, muchos/as empleadores/as están tomando el liderazgo en la promoción de los derechos de las personas LGBT en el lugar de trabajo; en muchos casos, adoptando medidas que superan lo previsto por la ley.

Los hallazgos de la investigación de la OIT presentan diferentes situaciones de un país a otro. En Tailandia y Hungría, las personas encuestadas sugirieron que los mandantes no consideran prioritaria la cuestión de los derechos de las personas LGBT. En Hungría, los/as afiliados/as sindicales LGBT dieron cuenta de una “ceguera” general con respecto a los trabajadores y las trabajadoras LGBT. En entrevistas con los interlocutores sociales de ambos países, los/as encuestados/as afirmaron que las personas LGBT no constituían un tema de preocupación, pues se trataba de un grupo minoritario, o sencillamente inexistente entre sus afiliados/as o lugares de trabajo.

En Argentina, se han incluido cláusulas contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en los convenios colectivos con sindicatos del sector público, y varios sindicatos han incorporado políticas contra la discriminación y defienden los intereses de los trabajadores y las trabajadoras LGBT. Por su parte, el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica adoptó una Resolución que prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual y promueve activamente los derechos de las personas LGBT. Además, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Laboral, órgano estatutario de negociación tripartita, apoyó con entusiasmo la investigación del proyecto PRIDE, señalando que esta iniciativa debió haber sido puesta en marcha mucho antes.

### Discriminación múltiple: orientación sexual, identidad de género, y estado serológico

El estigma y la discriminación laboral contra las personas que viven con el VIH están bien documentados, incluso la denegación de empleo por motivos del estado serológico con respecto al VIH. En el trabajo, las personas portadoras del VIH pueden estar expuestas a presunciones erróneas y

cargadas de prejuicios acerca de sus prácticas sexuales, y ser excluidas debido a temores infundados sobre la transmisión. La investigación ha identificado peligrosos mitos sobre la supuesta vinculación entre la orientación sexual y la identidad de género, y el estado serológico con respecto al VIH. Por ejemplo, las personas encuestadas en Argentina explicaron que a las mujeres trans se las ridiculizaba por su supuesto estado serológico. Tanto en Hungría como en Tailandia los trabajadores y las trabajadoras LGBT, y en particular los hombres gays, indicaron que en su lugar de trabajo se les preguntaba con frecuencia si eran portadores del VIH. En Hungría, los hombres gays indicaron que eran acusados de promiscuidad por su orientación sexual, y por ello, muchos evitaban hablar sobre temas relacionados con el VIH. Algunas personas encuestadas objetaron que el tema del VIH fuera un pilar de la investigación del proyecto PRIDE, por temor a que ello provocara la estigmatización de la comunidad LGBT.

Un dato positivo es que varios defensores de los derechos de los gays se han organizado alrededor del tema del VIH y el SIDA, como una manera de atraer la atención hacia el bienestar social, jurídico y psicológico de los hombres que mantienen relaciones sexuales con hombres y de las personas transexuales. En sociedades menos abiertas a las múltiples manifestaciones de la sexualidad, las campañas de prevención del VIH en ocasiones representan la única oportunidad de atraer la atención hacia los derechos de las personas LGBT. La campaña de prevención del VIH ha sido, y sigue siendo, utilizada como catalizador para la promoción de los derechos de las personas LGBT en el lugar de trabajo y en otros ámbitos.

## Conclusión

No cabe duda de que se han registrado avances en el reconocimiento de los derechos humanos –incluidos los derechos laborales– de las personas LGBT. Cada vez más países adoptan leyes que prohíben la discriminación basada en

la orientación sexual o la identidad de género en el mundo del trabajo y en otros ámbitos. Desde el inicio del nuevo milenio, muchos países y jurisdicciones subnacionales han instituido el matrimonio igualitario y las uniones civiles entre parejas del mismo sexo.

Sin embargo, incluso cuando la protección jurídica está en vigor, la realidad es que muchos trabajadores y trabajadoras LGBT siguen enfrentando situaciones de discriminación, e incluso acoso en el trabajo; lo que lleva a que muchas personas oculten su orientación sexual o se encaminen a sectores con un entorno laboral más tolerante. En el otro extremo del espectro, seis países tipifican como delito punible con la pena de muerte la actividad sexual entre personas del mismo sexo.

De la investigación se desprende que la situación es mejor en los países con leyes y políticas fuertes de promoción de la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras LGBT. Esta situación no sorprende, ya que un marco legal sólido entraña ventajas evidentes en términos de acceso a la justicia de los miembros de la comunidad LGBT. Además, sienta los fundamentos para un entorno laboral más positivo, pues la aprobación de este tipo de leyes puede llevar a los gobiernos, los/as empleadores/as y los/as trabajadores/as a propiciar lugares de trabajo más incluyentes y diversos.

La OIT está dispuesta a desempeñar su función en la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. En palabras del Director General: “La OIT reafirma su compromiso de promover el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género. El trabajo decente solo puede existir en condiciones de libertad y dignidad e implica fomentar la inclusión y la diversidad. Nos obliga a luchar contra toda forma de estigmatización y discriminación... [y a reflexionar] ...sobre el pérfido papel que desempeñan la homofobia y la transfobia en el fomento de la discriminación”.

**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