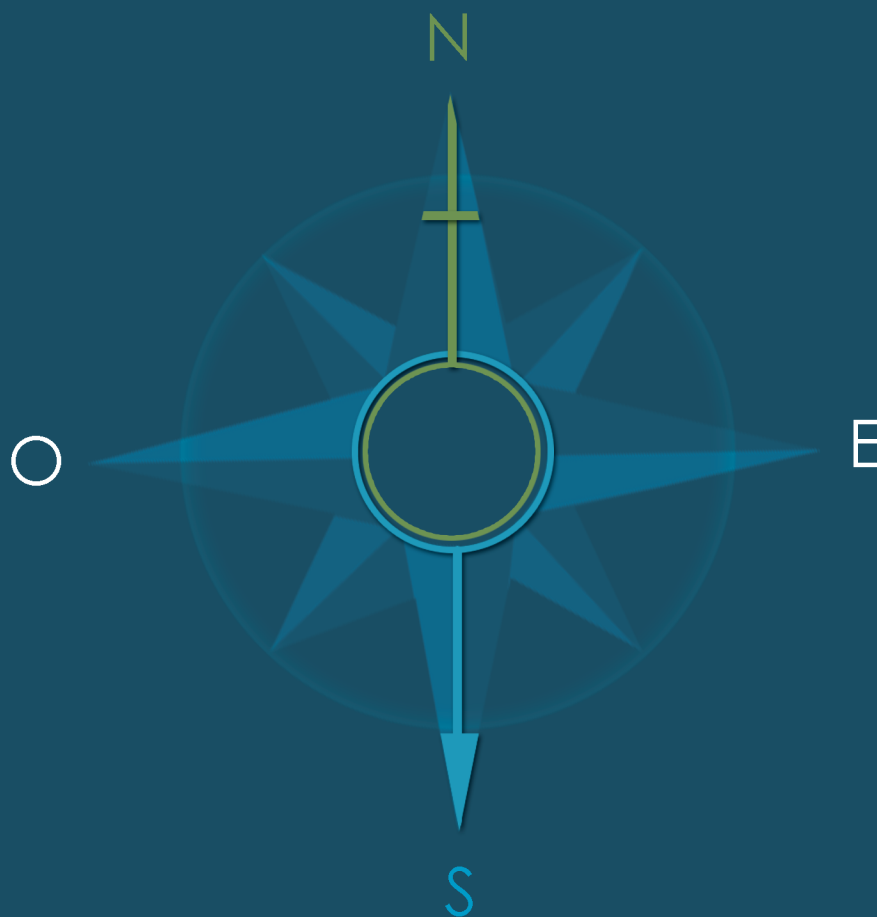
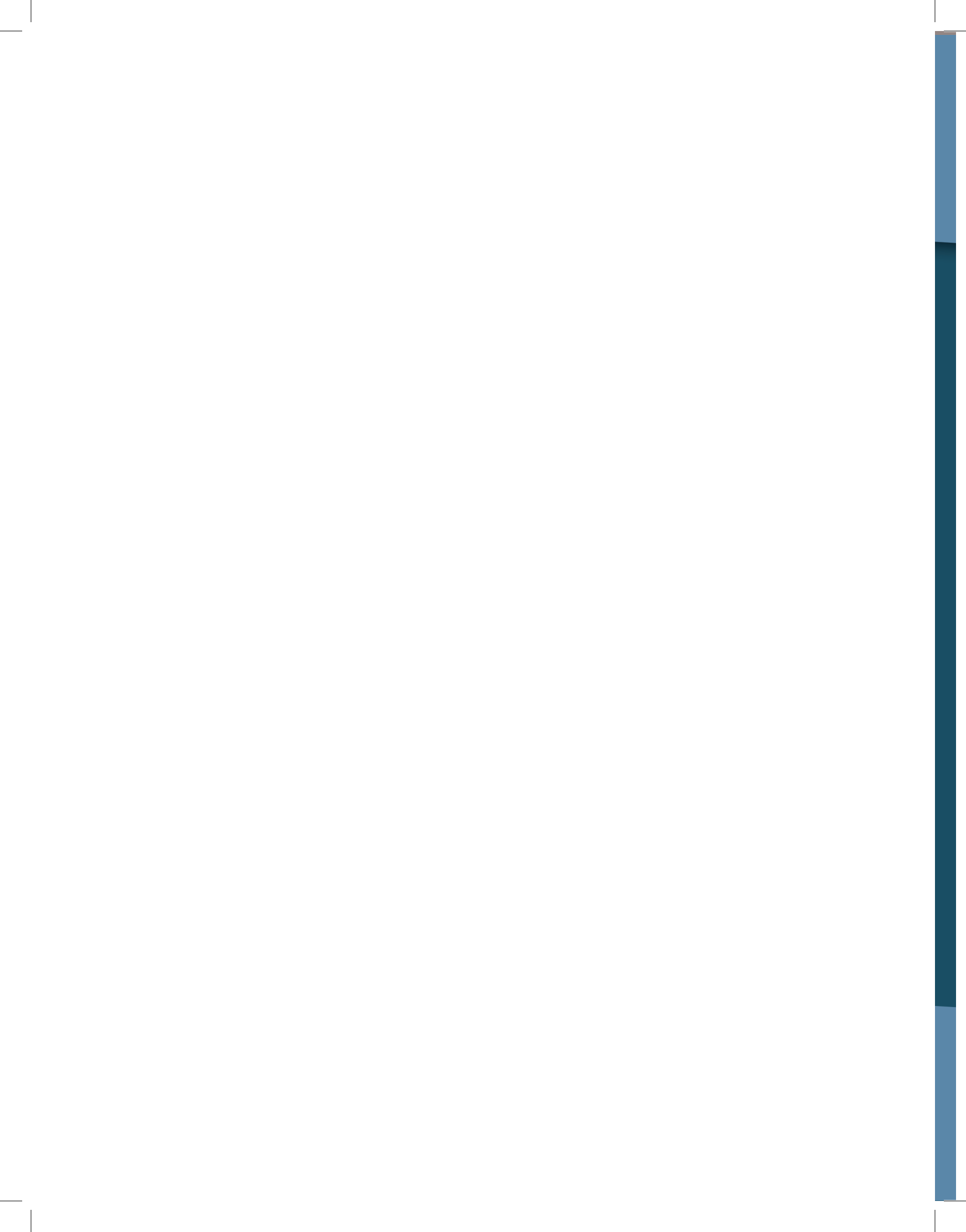


COLECCIÓN  
Legislación  
para la igualdad  
y la equidad

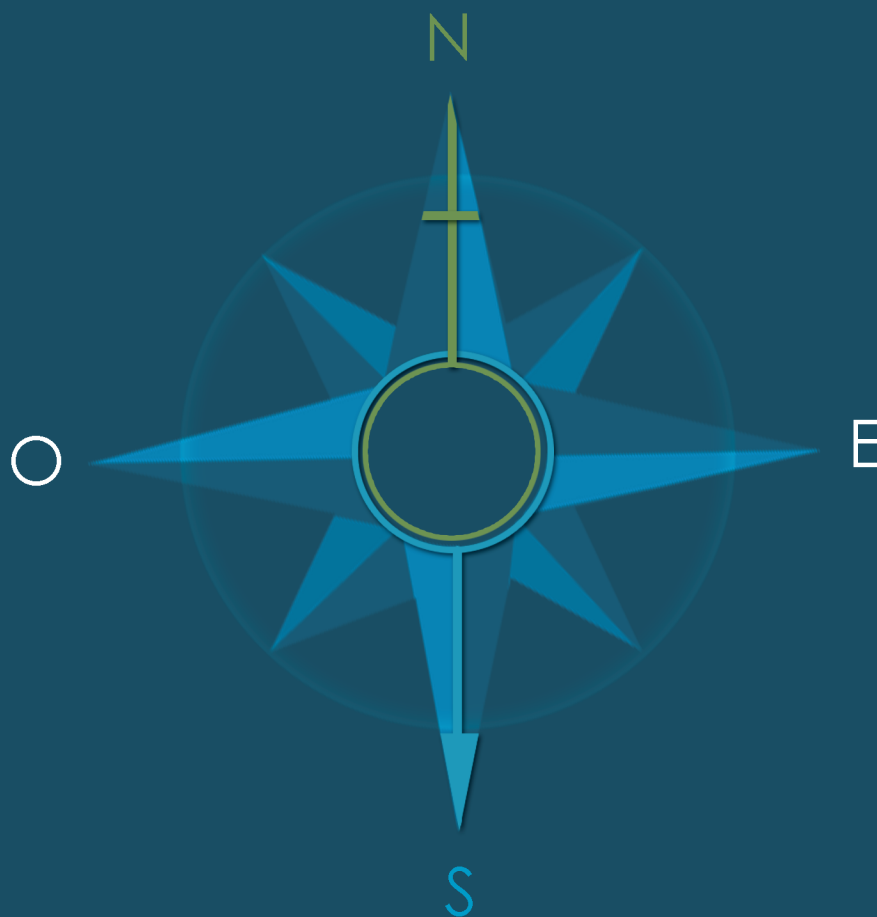
# Guía de Sensibilización para la No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género





COLECCIÓN  
Legislación  
para la igualdad  
y la equidad

# Guía de Sensibilización para la No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género



I59g Instituto Nacional de las Mujeres

Guía de sensibilización para la no discriminación por orientación sexual e identidad de género / Instituto Nacional de las Mujeres; Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos. -- 1.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres; CIPAC, 2010. (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género; n.4)

41 p., 28X 22 cm.

ISBN 978-9968-25-196-9

1.ORIENTACION SEXUAL. 2.IDENTIDAD SEXUAL. 3.CULTURA. 4. DISCRIMINACION SEXUAL. 5.HOMOSEXUALIDAD. 6.LESBIANISMO. 7. IDENTIDAD DE GENERO. I. Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos. II.Título

## C R É D I T O S

### Equipo Técnico

Adina Castro García (INAMU)  
Inés Delgado Castro (INAMU)  
Daria Suárez Rehaag (CIPAC)  
Francisco Madrigal Ballesteros (CIPAC)  
Shirley Alarcón (CIPAC)

### Coordinación

INAMU: Área de Violencia de Género  
CIPAC: Dirección

### Diseño Gráfico

María José Salinas

### Apoyo financiero:

HIVOS – Costa Rica  
TIDES Foundation  
Schorer

# ÍNDICE

Presentación	4
Introducción	5
Antecedentes y Justificación	6
Capítulo 1	
Entendamos la orientación sexual	7
a. Dimensiones de la orientación sexual	
i. Atracción	
ii. Identidad sexual	
iii. Comportamiento sexual	
b. Terminología sobre identidad sexual y de género	
i. Lesbianismo	
ii. Homosexualidad	
iii. Bisexualidad	
iv. Heterosexual	
v. Asexual	
vi. Transgénero	
a. Travesti	
b. Transformista	
c. Transexual	
d. Intersexo	
Capítulo 2	
Cultura, comunidad e identidad implicaciones para la vida	14
a. Identidad	
i. Socio-Cultural	
ii. Familiar	
iii. De grupo	
b. Costa Vital de la discriminación	
i. Definición de discriminación	
ii. Auto valoración – mensaje social	
iii. Profecía Auto –cumplidora	
iv. Comportamientos autodestructivos	
a. Consumo drogas – alcohol	
b. Tabaquismo	
c. Ideación suicida	

- d. Violencia inter - pareja
- e. Comportamientos sociales u sexuales de riesgo
- f. Conducta temeraria – agresiva
  
- c. Estigma y discriminación
  - i. En servicios de salud
  - II. En servicios de atención y apoyo
  - III. En la educación

Capítulo 3	
Manifestaciones de la discriminación por orientación sexual	20
a. En el ámbito laboral	
b. En la atención a usuarias	
c. Otras circunstancias	

Capítulo 4	
Buenas Prácticas para la no discriminación	26
a. Qué debemos hacer? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el ámbito laboral</li> <li>- En el ámbito de atención</li> </ul>	
b. Qué no debemos hacer?	

Capítulo 5	
Gais y lesbianas en Costa Rica	28
Resultados de algunas investigaciones en nuestro país	
a. Los derechos humanos de gais y lesbianas	
b. La homo/lesbofobia social	
c. El costo vital de la discriminación	
d. Avances y retos pendientes a partir de las necesidades de la Comunidad LGBT	

Capítulo 6	
Marco Legal Vinculante	34
a. Marcos Jurídicos y políticos de referencia <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Internacionales</li> <li>ii. Nacionales           <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Decretos</li> <li>b. Leyes</li> </ul> </li> <li>iii. Otros instrumentos</li> </ul>	

Bibliografía	40
--------------	----

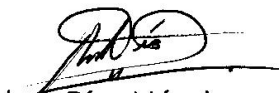
## PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres como mecanismo nacional para el adelanto de los Derechos Humanos de las Mujeres (Declaración de Beijing, 1985) y como ente encargado de velar por su cumplimiento, se compromete con la elaboración de este Manual de Sensibilización para la NO Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, en la lucha contra una de las opresiones menos visibilizadas en la sociedad: la homofobia. Como apunta Bárbara Smith (1983) “La homofobia bien puede ser la última opresión que quede, pero desaparecerá. Y desaparecerá más rápidamente si las personas que se oponen a cualquier forma de opresión trabajan en coalición para hacer que esto suceda.”<sup>1</sup>


Con esta acción pretendemos hacer una alianza que trascienda el color de una bandera y nos sitúe al lado de quienes han vivido la discriminación en diferentes formas pero, sobre todo, en el reconocimiento de que las acciones empiezan por casa, de que el respeto a la diversidad sexual es una forma de empezar.

Desde el año 2009 el INAMU ha venido trabajando con el Centro de Investigación y Promoción para América Central en Derechos Humanos (CIPAC) en el tema de la diversidad sexual, como el reconocimiento de todas las variables de la sexualidad humana. Este ciclo de acciones inició con un taller de sensibilización dirigido a las y los funcionarios en el marco de la celebración del 17 de mayo, Día Nacional contra la homofobia y continuará cada día con la aplicación de esta herramienta en nuestro propósito de construir una sociedad libre de discriminación.

Este documento se presenta como un aporte a la lucha que la sociedad costarricense debe dar en la promoción de una sociedad tolerante, equitativa e igualitaria.



Mayra Días Méndez  
Presidenta ejecutiva  
INAMU



Daria Suárez Rehaag  
Directora ejecutiva  
CIPAC

<sup>1</sup> Homofobia ¿Por qué hablar de ello? en El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer. Grupo de trabajo queer. 2005 (ed) Traficantes de sueños 2005. pp-61-65. Publicación original: Barbara Smith, “Homophobia: Why Bring It Up? En The truth that Never Hurts. Writings on Race, Gender and Freedom. New Brunswick, Nueva Jersey-Londres, Rutgers University Press, 1983/2000 pp 11-115.

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres debe impulsar acciones tendientes a proteger los derechos de las mujeres consagrados en declaraciones, convenciones y tratados internacionales, así como en el ordenamiento jurídico costarricense y a mejorar la situación de la mujer.

La garantía de respeto a la diversidad sexual es fundamental en la consecución de este fin.

El personal del INAMU debe conocer y aplicar las disposiciones contenidas en el presente documento cuyo propósito es inducir algunas pautas que inhiban prácticas discriminatorias en las relaciones interpersonales entre los y las funcionarias y en los servicios de atención.



## ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres como mecanismo nacional para el adelanto de los Derechos Humanos de las Mujeres, de conformidad con la declaración de Beijing, entre otras, está comprometido a velar por la eliminación de todas las formas de discriminación que impidan el goce pleno de los Derechos de las mujeres.

En este sentido, es ineludible la responsabilidad de realizar acciones afirmativas desde el espacio institucional a favor de la igualdad y equidad de género considerando las diversas orientaciones sexuales de las personas.

Para lograr esto, se impulsan políticas públicas que permitan remover estereotipos de género que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres e impiden el reconocimiento de la diversidad de los géneros y sus características particulares en los patrones de crianza, en la sexualidad, la salud sexual y reproductiva y en los espacios de trabajo.

El INAMU a través de sus cinco áreas estratégicas impulsa la promoción y el cumplimiento de los seis objetivos establecidos en la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género para el período 2007-2017 (PIEG).

El área de Violencia de Género, instancia encargada de velar por la protección efectiva de los derechos de las mujeres frente a todas las formas de violencia de género ha decidido incorporar la discriminación como una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres y trabajar contra ella.

Es por eso que tomando como referencia la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer Belem do Para (artículo 6), realizamos el presente manual, que significa un avance de los Derechos Humanos de las Mujeres en la medida que es un acercamiento hacia el cumplimiento efectivo de estos derechos.

# CAPÍTULO 1

## ENTENDAMOS LA ORIENTACIÓN SEXUAL

### a. Dimensiones de la orientación sexual

La orientación sexual es un concepto complejo cuyas manifestaciones cambian con el tiempo y difieren entre culturas. En el momento actual se dice que existen tres dimensiones distintas relativas a la orientación sexual, que pueden ser o no aceptadas por las diversas culturas y sociedades. Esas dimensiones son la atracción sexual, la identidad sexual y el comportamiento sexual.

Esas tres dimensiones a menudo coinciden (están acordes una con otra): un hombre que se involucra en actividades sexuales con otro hombre manifiesta que le atraen los hombres y que él reconoce ser homosexual: las tres dimensiones concuerdan. Pero esto no ocurre siempre. Existen hombres que se involucran en actividades sexuales con otros hombres (comportamiento sexual), que se sienten atraídos por hombres y mujeres (atracción sexual) y se identifican a sí mismos como heterosexuales (identidad sexual).

### i. Atracción

Atracción• hace referencia a la atracción sexual y emocional que una persona siente hacia otra. La atracción a veces se considera un continuo de 7 niveles (Escala Kinsey) que va de un extremo exclusivamente heterosexual a otro extremo asexual; la mayoría de las personas están situadas en algún punto entre los dos extremos. Hay algunas personas que están en el medio y sienten igual intensidad de atracción por los hombres que por las mujeres.

0 Exclusivamente heterosexual. El individuo por lo general no desarrolla afecto que no sea amistad con otros de su mismo sexo, sean heterosexuales u homosexuales.

1 Heteroflexible en segundo grado. El individuo acepta amistades de cualquier sexo y preferencia sexual. Se considera a sí mismo como heterosexual, y todavía no admite tener otra preferencia sexual. Mayormente tiene relación con el sexo opuesto, aunque también siente una curiosidad por los de su mismo sexo, pero en la mayoría de los casos esto es interpretado como fantasías o juegos.

2 Heteroflexible en primer grado. Aunque el individuo ya puede empezar a tener un ligero afecto a otro del mismo sexo, aún sigue siendo mayor la prevalencia en las relaciones que sostiene con el sexo opuesto, y debido a ello, aún trata de ocultar esas fantasías que conllevan a una posible preferencia sexual con menor prevalencia.

3 Bisexual. El hombre desea a otros hombres y a las mujeres por igual. La mujer desea a otras mujeres y a los hombres por igual. El individuo bisexual no es muy notable, pero lleva sus relaciones de manera más abierta, y además puede entender perfectamente tanto al heterosexual como al homosexual, por lo que es muy difícil que se desarrolle algún tipo de aversión u odio contra ambos grupos.

4 Homoflexible en primer grado. En este grado, al individuo supuestamente le empieza a gustar menos el sexo opuesto. En el caso de los hombres, aprecian la belleza femenina sin morbosidad y de forma más equilibrada, es decir, deja de enloquecer por el sexo opuesto. La mujer sigue frecuentando a los hombres, pero su desinterés en ellos no es tan notable.

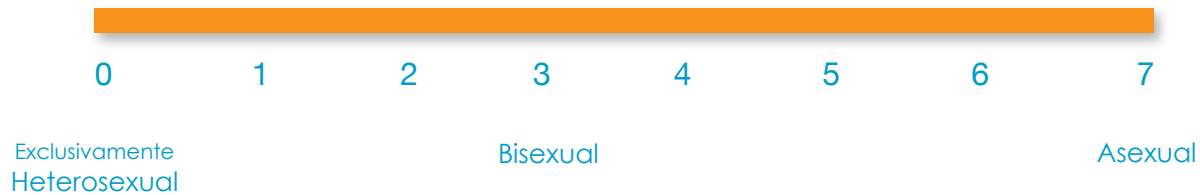
5 Homoflexible en segundo grado. El individuo frecuenta mayormente a los de su mismo sexo que del opuesto, por lo que las relaciones que lleguen a tener con alguien del sexo opuesto se limitan sólo a la amistad.

6 Exclusivamente homosexual. Sólo pueden sostener relaciones con gente de su mismo sexo, que en el mejor de los casos también sea homosexual, pero prácticamente pudiendo ser de cualquier preferencia sexual, aunque puede no estar de acuerdo con las ideas de un bisexual, por lo que muchas veces puede desarrollar bifobia, como consecuencia de una previa heterofobia.

7 Asexual. Este individuo no se inclina hacia ningún grupo, y por lo general no disfruta el sexo.



Gráficamente la escala Kinsey la veríamos así:



ii. Identidad sexual

Identidad sexual• es el término que expresa cómo la persona se define, se clasifica y se etiqueta a sí misma: es su auto denominación. Es independiente de su atracción y de su comportamiento. Muchas mujeres se identifican como lesbianas, bisexuales u heterosexuales: sienten que uno de esos términos las describe y lo consideran apropiado para sí mismas en el nivel individual.

iii. Comportamiento sexual

Comportamiento sexual• hace referencia a los actos de las personas, y cuyo tipo o clase o es exclusivo de la identidad sexual que la persona manifiesta o de la atracción sexual que siente. El término hombres que tienen sexo con hombres (HSH) implica que lo que unifica a estos individuos en un grupo es tener relaciones sexuales con personas de su mismo sexo. Puede ser lo único que tengan en común; además no los define porque puede no ser exclusivo. Muchos de ellos también tienen relaciones sexuales con mujeres o con personas trans y se pueden identificar a sí mismos en un sinnúmero de maneras y con una gran variedad de frases, palabras y modismos.

b. Terminología sobre identidad sexual y de género

Las personas pueden referirse a sí mismas usando una gran variedad de términos relativos a su identidad sexual y de género, aunque también se da el caso de que prefieran no usar ningún término ni designación específica.

Algunas personas escogen una identidad sexual u otra por razones políticas o de aceptación social.

Los términos habituales relativos a la identidad son gai (u homosexual), lesbiana, bisexual, heterosexual. Además, muchos de los hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres no usan estos términos, sino palabras o expresiones específicas de su cultura o comunidad. Como en el caso de Costa Rica, que utilizan playo, loca o titas para hombres y las mujeres se denominan lesbianonas, lesbis, machonas y similares.

La identidad de género no es lo mismo que la identidad sexual. La identidad de género es la percepción que la persona tiene de sí misma en cuanto a ser hombre o ser mujer, y puede cambiar con el tiempo. Las expresiones usadas para determinar identidad de género son hombre, mujer, transgénero. Algunas personas usan otros términos. También hay quienes no se identifican con ninguno de los dos géneros <sup>2</sup>.

Según Marcela Lagarde <sup>3</sup> (1994) la identidad de género está vinculada con una serie de pensamientos, afectos y representaciones que una persona tiene con relación a sí misma y a las demás personas. En la identidad genérica intervienen elementos de la experiencia vivida, la cuál está cargada de significados que están dados por otras personas y también de las propias interpretaciones de la misma persona.

Las definiciones que siguen son generales y no se aplican a toda la gente se auto identifica usando estos términos. Esto ocurre porque, como ya lo hemos descrito antes, atracción sexual, comportamiento sexual e identidad sexual no siempre coinciden.

<sup>2</sup> Fenway Community Health, Prevention and Management of Sexually Transmitted Diseases in Men who have sex with Men: A toolkit for Clinicians, Boston: 200514 Salud sexual GBTH, ITS y VIH

<sup>3</sup> Lagarde, Marcela (1994). Género e identidades. Metodología de trabajo con mujeres. Fundación para el desarrollo educativo y tecnológico comunitario (FUNDETEC)/UNICEF. Ecuador



LESBIANA: se refiere a la mujer con orientación sexual homosexual, es decir, exclusiva hacia otras mujeres en las tres dimensiones



GAI: (homosexual) se refiere específicamente a hombres con una orientación sexual exclusivamente homosexual (hacia otros hombres) en las tres dimensiones.

**BISEXUAL:** se refiere a las personas que se sienten atraídas tanto por hombres como por mujeres. Mientras que la bisexualidad tradicional es definida como "atracción hacia hombres y mujeres", comúnmente abarca también la pansexualidad, "una atracción donde el sexo de la pareja es de poca o ninguna importancia" (i.e. hacia hombres, mujeres, y cualquier otra identidad sexual). La bisexualidad cubre cualquier orientación sexual entre homosexualidad y heterosexualidad exclusivas.



**HETEROSEXUAL:** es una orientación sexual que se caracteriza por la atracción sexual, o el deseo amoroso o sexual hacia personas del sexo opuesto, en contraste con la homosexualidad, y que suele distinguirse de la bisexualidad. Además de referirse a una orientación sexual, el término heterosexualidad también se refiere al comportamiento sexual entre personas de sexo opuesto. Muchas especies animales (aquellas que tienen sexo y fertilización interna), entre las que se encuentra la especie humana, se reproducen mediante relaciones heterosexuales.

**ASEXUALIDAD:** es la falta de orientación sexual.

Los asexuales son personas que no sienten deseo por el placer sexual; no sienten atracción sexual hacia ninguna persona que les rodea y no encajan dentro de ninguna orientación sexual definida porque no es habitual que suelen enamorarse o tengan pareja.

Se sienten a gusto en soledad y aislándose de la gente; sin embargo se muestran socialmente muy activos y cultivan un gran grupo de amigos que sepan comprenderles y apoyarles. Los asexuales tienden a crear un lazo afectivo hacia su pareja (si la tienen), aunque éste no implique el sexo de por medio.

Algunos asexuales incluso se involucran sentimentalmente con otras personas, pese a que la barrera de amistad y relación no queda definida muy claramente y puede resultar ambigua.



**TRANS:** se usa para denominar a una variedad de individuos, conductas, y grupos, centrados en la transformación parcial o total de roles de género, así como en tratamientos de reasignación genital (las cuales pueden ser sólo hormonales o involucrar distintos tipos de alteración quirúrgica). Una definición común es: "personas que sienten que su sexo de nacimiento es una descripción falsa o incompleta de ellas". Esta definición incluye ciertas subcategorías bien conocidas, tales como : a. Travesti b. Transformista c. Transexual.

**INTERSEXUAL:** se refiere a caracteres sexuales ambiguos o incoherentes (incluyendo niveles hormonales) y a las personas que los tienen. Se usa en lugar del arcaico término hermafrodita, que en general no es correcto cuando se refiere a vertebrados (entre éstos los humanos). En muchos casos, el límite entre intersexualidad y transexualidad es difícil de definir, y algunas personas caben en las dos categorías.

## CAPÍTULO 2

### CULTURA, COMUNIDAD E IDENTIDAD

#### IMPLICACIONES PARA LA VIDA

##### a. Identidad

La identidad, definida principalmente desde la Psicología, se comprende como aquel núcleo del cuál se conforma el yo. Se trata de un núcleo fijo y coherente que junto a la razón le permiten al ser humano interactuar con otros individuos presentes en el medio.

La formación de la identidad es un proceso que comienza a configurarse a partir de ciertas condiciones propias de la persona, presentes desde el momento de su nacimiento, junto a ciertos hechos y experiencias básicas. A partir de lo anterior, la identidad se forma otorgándonos una imagen compleja sobre nosotros mismos, la que nos permite actuar en forma coherente según lo que pensamos.

Según algunos autores, la identidad se comporta como algo relativo, como un núcleo plástico capaz de modificarse a lo largo de la vida y el desarrollo, lo que permitiría al ser humano tener la capacidad de comportante de formas diferentes según el contexto en el que deba actuar.

Como es posible de intuir, el contexto sociocultural en el que el individuo se encuentra inserto es fundamental y decisivo en la formación de su identidad. Sin embargo, no se trata del único factor que la determina. La identidad humana se configura a partir de la interacción con el medio y el funcionamiento individual propio del sujeto, formándose entre ellos una tensión dinámica que guía la configuración de la identidad hacia una dirección determinada. Gracias a esto es posible que el ser humano sea capaz de notar, que más allá de lo que es, forma parte de un algo mayor fuera de si mismo.

Como vemos, la formación de la identidad sólo se realiza en función de la interacción con el medio externo, ya que en una situación de aislamiento, las características individuales resultan absolutamente irrelevantes y transparentes. Es sólo en relación a la interacción con los otros

significativos que las diferencias y características individuales adquieren valor y se comportan como un aporte para la interacción social.

i. Socio – Cultural

Es el conjunto de valores, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento que funcionan como elemento cohesionador dentro de un grupo social y que actúan como sustrato para que los individuos que lo forman puedan fundamentar su sentimiento de pertenencia. No obstante, las culturas no son homogéneas; dentro de ellas se encuentran grupos o subculturas que hacen parte de la diversidad al interior de las mismas en respuesta a los intereses, códigos, normas y rituales que comparten dichos grupos dentro de la cultura dominante.

ii. Familiar

Nos referimos a los patrones, normas, costumbres, mitos, ritos que caracterizan los vínculos intersubjetivos entre los miembros del grupo familiar. Esta cultura experiencial constituye un momento clave en la formación de los significados de los que se nutre la identidad. En este sentido, la cultura familiar formaría valores tales como la tolerancia, que es la aceptación de la diferencia y la negativa a imponer criterios por la fuerza de la autoridad, ello demanda la creación de normas familiares consensuadas y delimitación de las responsabilidades y el reconocimiento de los derechos de todos. Educar es desarrollar plenamente las potencialidades de la persona. A la familia como primer ámbito de encuentro con la cultura le corresponde un lugar destacado en el proceso de socialización que ha de discurrir desde la heteronomía hasta alcanzar, al finalizar de su adolescencia, la autonomía, la diferenciación y la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de sus consecuencias y definir su propia identidad.

Una cultura familiar mediada por estilos de relaciones de sobreprotección excesiva daña el equilibrio y la formación de una personalidad fuerte. Asimismo, la falta de atención o el abandono crearán disfunciones en el crecimiento y desarrollo de nuestros hijos.

iii. De grupo

La identidad colectiva es el estado de conciencia implícitamente compartido de unos individuos que reconocen y expresan su pertenencia a una categoría de personas, a una comunidad que los acoge. La identidad puede ser expresada con sentimientos de orgullo y estima o con sentimientos de humillación o estigma. Por tanto la identidad CLASIFICA a las personas y a los grupos.

## b. Costo Vital de la discriminación

En Costa Rica, ya el reconocido historiador Jacobo Schifter, nos había dado luces sobre el impacto de la exclusión social contra la homosexualidad en Costa Rica, con su trabajo sobre “Homosexualismo y sida en Costa Rica,” en 1989, y otros que desarrolló en la década de los noventa, por otra parte, CIPAC escribió al respecto sobre el costo vital de la discriminación en poblaciones HSH y las practicas autodestructivas en el 2003, la discriminación en los lugares de trabajo, el consumo de alcohol y drogas, suicidio y otros, que nos ayudan a entender el fenómeno de la discriminación, sin embargo, estamos conscientes de que hace falta más estudios sobre estos temas.

Contextualizando la situación de Costa Rica, debemos reconocer que este país ha hecho un gran esfuerzo por el reconocimiento de los derechos humanos de sus habitantes, inclusive, Costa Rica ha ratificado a nivel internacional y creado legislación nacional protectora de los derechos fundamentales de sus habitantes, independientemente a su orientación sexual y que cuenta con instrumentos de protección como cualquier país conocido del primer mundo, pero también sabemos, que la ley no hace justicia.

Algunas investigaciones, diagnósticos o estudios cualitativos en Costa Rica, ya nos confirmaban el hecho de que la discriminación afecta psicosocialmente la conducta de aquellas poblaciones que la viven, creando en estas poblaciones conductas o comportamientos autodestructivos. Ya Schifter nos da un marco referencial sobre la situación en Costa Rica, la homofobia y el sida en su libro “La Formación de una contracultura”, escrito en 1989 afirma que: “En Estados Unidos, el sida atacó cuando existía una década de organización y movilización homosexuales; en Costa Rica, se tendría que dar una lucha contra el sida y contra la opresión política en forma paralela. Los líderes costarricenses tendrían que especializarse en aspectos políticos y médicos, lo que dificultaría su labor y reduciría sus energías.”

En el año 2000, Madrigal y Suárez del CIPAC, realizan el estudio sobre “Suicidio en la población homosexual costarricense”; afirmando que; “las poblaciones socialmente discriminadas, llamadas popularmente minorías, son propensas a depresiones severas que podrían conllevar a un acto suicida... estas depresiones son producto de situaciones particulares como la violencia, el aislamiento, la soledad, frustración, sentimientos de impotencia, entre otros.”

Quiroz, Suárez y Madrigal del CIPAC, también escriben en el 2003 sobre el costo vital de la discriminación, reconociendo que ésta tiene un impacto negativo para la prevención del VIH y la calidad de vida, manifiestan: “No tener posibilidad de crecer, reconociéndose sujeto de derecho porque se esta haciendo cosas malas, o se está viviendo una mala vida, no permite asumir el derecho al bienestar, vivir con calidad y por el contrario les hace creer a las personas que son tachadas de malas, que la vida solo les puede deparar infelicidad, sufrimiento, dolor, enfermedades y muerte”.

i. Definición de discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Definición tomada de la CEDAW).

ii. Auto valoración – mensaje social

La autovaloración, como formación de la personalidad tiene significado capital en la regulación del comportamiento y en el desarrollo histórico de la Psicología.

F. González (1983) define la autovaloración como “subsistema de la personalidad que incluye un conjunto de necesidades y motivos, junto con sus diversas formas de manifestación consciente. La forma esencial en que se expresan los elementos integrantes de la autovaloración, es un concepto preciso y generalizado del sujeto sobre sí mismo, que integran un conjunto de cualidades, capacidades, intereses, que participan activamente en la gratificación de los motivos integrantes de la tendencia orientadora de la personalidad, o sea, que están comprometidos en la realización de las aspiraciones más significativas de las personas. En este sentido el contenido de la autovaloración está emocionalmente comprometido con las principales necesidades y motivos de la personalidad y constituye una expresión de los mismos”.

Una de las funciones más importantes de la autovaloración es la de regular la conducta mediante un proceso de autoevaluación o autoconciencia, de modo que el comportamiento en un momento determinado está condicionado, en gran medida, por el autoconcepto que posea en ese momento. Albert Bandura (1977) señala que el sujeto anticipa el resultado de su conducta a partir de las creencias y valoraciones que hace de sus capacidades, es decir, genera expectativas, bien de éxito, bien de fracaso, que repercutirán sobre su motivación y rendimiento.

### iii. Profecía Auto –cumplidora

Paul Watzlawick, la define como una suposición o predicción que por el sólo hecho de haberse llevado a cabo convierte en real a aquel supuesto y de esta manera cierra el círculo confirmando su propia exactitud. El ejemplo más claro sería aquel niño que durante todo su crecimiento se le dice constantemente “sos un tonto”, “vos no podés hacer esto”, “yo lo hago por vos porque vos no lo sabés hacer bien”, y muchas otras frases lamentablemente tan comunes; por lo tanto este chico al transformarse en adulto seguramente será verdaderamente un “tonto” y confirmará la acusación de la cual era víctima.

LA PROFECÍA AUTOCUMPLIDORA: Atraemos lo que tratamos de evitar.  
Para ello necesitamos:

1. Predicción en el sentido más amplio: cualquier expectativa, temor, o convicción de que las cosas evolucionaran en ese sentido y no en otro. Esto puede ser producido por algo externo o por un sentimiento interno. Ejemplo: la traición de los demás, pasar por una infidelidad, pensar que los amigos no son sinceros.
2. La posibilidad no debe verse como tal sino como un hecho inminente.
3. La sospecha es más convincente cuanto más personas la compartan, ejemplo de ello son los países que sospechan que sus vecinos los van a invadir, o que la mercancía va a escasear y como todos la compran, en efecto, escaseará. En síntesis, la profecía de un suceso lleva al suceso de la profecía.

### iv. Comportamientos autodestructivos

No tener la posibilidad de crecer reconociéndose sujeto de derecho porque se está “haciendo cosas malas”, o se está viviendo “una mala vida” no permite asumir el derecho al bienestar, a vivir con calidad y por el contrario le hace creer a las personas que son tachadas de “malas” que la vida sólo les puede deparar infelicidad, sufrimiento, dolor, enfermedades y muerte, es por ello que algunas personas internalizando los mensajes negativos que reciben, recurren a prácticas autodestructivas como:

- a. Consumo adictivo de drogas – alcohol
- b. Tabaquismo
- c. Ideación suicida
- d. Violencia inter - pareja
- e. Comportamientos sociales u sexuales de riesgo
- f. Conducta temeraria – agresiva

### c. Estigma y discriminación

La discriminación puede ser el resultado de una acción o una omisión, puede ser intencional o no intencional, directa o indirecta, sutil o abiertamente hostil, pero sea como sea, produce profundos daños en la vida de las personas que la reciben, porque cualquiera que sea la forma en que se manifieste, se convierte en graves formas de violencia. Y como cualquier otra forma de violencia sobre todo cuando se recibe de la familia o por seres queridos o allegados, va por un lado reduciendo las potencialidades para reconocerse con derecho a una vida de calidad y por otro, va consolidando sentimientos de hostilidad y destrucción para consigo mismo y para los demás.

La discriminación y estigmatización sobre las poblaciones gai-lésbicas se está convirtiendo en un grave obstáculo para la construcción de una vida plena y a pesar de que algunos de estos aspectos ya se están remirando y transformando desde algunos sectores de la sociedad, todavía son intentos aislados. Es urgente que cada vez más Estados reconozcan su obligación de enfrentar esas otras graves “enfermedades sociales” como es el estigma y discriminación.

Vivir libre de la violencia que genera la discriminación y el estigma es un derecho humano fundamental que los Estados tienen el deber de proteger y garantizar a todas las personas por igual, lamentablemente este trato diferente lo podemos percibir en diferentes espacios, tales como:

#### a. En servicios de salud

Negando una atención amigable para las personas “diferentes”, pudiendo llegar incluso a rechazar estos servicios por la orientación sexual o la identidad de género del/de la paciente.

#### b. En servicios de atención y apoyo

Al igual que la anterior, se refiere a la prestación de servicios con actitud hostil y poco cooperadora, sino más bien con frialdad, lentitud excesiva o negando el servicio.

#### c. En la educación

Siendo permisivos/as al lenguaje peyorativo y replicando valores estereotipados, construyendo un ambiente negativo que puede llegar a ser expulsor de las personas con orientación sexual diferente a la heterosexual.

## CAPÍTULO 3

### MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

La discriminación surge directamente de una pre - conceptualización de un individuo o grupo social específico, estos pre - conceptos son lo que conocemos como estereotipos, para una mejor comprensión de la discriminación iniciaremos esta sesión comprendiendo el significado y extensión de este término.

#### Estereotipos

“Un estereotipo es una imagen mental muy simplificada y con pocos detalles acerca de un grupo de gente que comparte ciertas cualidades características y habilidades. Por lo general, ya fue aceptada por la mayoría como patrón o modelo de cualidades o de conducta. El término se usa a menudo en un sentido negativo, considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas que limitan la creatividad y que sólo se pueden cambiar mediante la educación.”

¿Cómo se viven los estereotipos desde la diversidad sexual?

Las poblaciones gai-lésbicas no se escapan de concepciones y descripciones a partir, en la mayoría de los casos, de prejuicios que les dieron vida, generalizaciones que tergiversan la realidad y conceptos erróneos que limitan la comprensión objetiva de este grupo poblacional. Por lo tanto, el estereotipo podría servir para racionalizar y justificar los prejuicios y por ende, los actos discriminatorios.

El estereotipo por sí solo podría ser una descripción subjetiva de lo que creemos sobre una persona, una cultura o un país, por ejemplo en el año 1953 la Warner Brothers creó un personaje llamado Speedy González, un peculiar ratoncito de conductas cuestionables, mismo que tuvo que retirar en el año 2000 por mostrar un estereotipo negativo de los mexicanos, sin embargo, algunos mexicanos vieron con dolor su retiro porque nunca percibieron el mensaje negativo de las travesuras de Speedy, más aun se identificaron con él e internalizaron su conducta como algo propio de la cultura mexicana.



En el caso gai-lésbico la población internalizó estereotipos como formas “normales” de conducta, por ejemplo, en Costa Rica cuando los centros de socialización gai-lésbicos eran escasos y clandestinos y no se podía hablar abiertamente de la orientación sexual como una expresión natural de la sexualidad humana, algunos miembros de estas poblaciones para encontrar a sus pares, asumían estereotipos, entre ellos, la feminización en los hombres y la masculinización en las mujeres, como una forma para identificarse. Con el pasar de los años, las mismas poblaciones gai-lésbicas han descubierto que estas formas para socializar o sexualizar ya no son tan necesarias como en el siglo pasado, aunque se dan, ahora más bien representan una expresión política de transgresión a un sistema patriarcal y machista.

Aunque se cree que los estereotipos nacen de gente ignorante que por desconocimiento crean imágenes que toman poder con el tiempo, la verdad es que también los estereotipos son fortalecidos por ideologías poderosas para mantener un estado de poder y control sobre otros.

En el caso de Costa Rica, nos encontramos que los prejuicios más comunes para las poblaciones gai-lésbicas, están ligadas a la incapacidad de ser personas productivas, donde las adicciones, el alcoholismo, la promiscuidad, la pedofilia, la falta de seriedad y profesionalismo, se convierten en sinónimos de dichas poblaciones. Pero como lo vimos anteriormente, generalizar es un error y solo nos muestra nuestras propias limitaciones para entender al mundo.

Es preocupante que las personas vean los estereotipos como “mentirillas salidas de control”, los estereotipos que pretenden marcar la supremacía de algunas personas o poblaciones sobre otras, han ocasionado durante miles de años, la forma más cruel de autodestrucción. O sea, esas creencias, o ese “deber ser” se convierten automáticamente en la profecía auto cumplidora, las poblaciones internalizan los mensajes que reciben y los asumen como propios, de ahí, las conductas autodestructivas.

Resarcir el daño será un proceso largo con obstáculos ya conocidos, pero cuando se logre, la humanidad podrá sentirse orgullosa de haber trascendido a un nivel superior.

Manifestaciones de la discriminación:

a. En el ámbito laboral

Debemos tener presente que las personas adultas pasan, al menos, 1/3 parte de su vida en un entorno laboral, por lo que el rechazo, discriminación o exclusión en este entorno tienen el poder de afectar seriamente la calidad de vida de estas personas; algunas de las formas más comunes de sentir la discriminación en este espacio son:

i. Trato preferencial o discriminatorio: caracterizado por la exclusión de actividades sociales o culturales y por evitar el contacto o la comunicación con la persona sobre la que se tienen prejuicios negativos. Por la tanto se recurre al silencio, a la incomunicación y a no practicar el compañerismo o camaradería con estas personas.

ii. Censura o cuestionamiento de formas de vestir: cuando se presentan reiteradas críticas o comentarios sobre la vestimenta, accesorios o similares de nuestros/as compañeros/as de trabajo, reforzando lo “masculino” de su vestir si es mujer o lo “femenino” si es hombre, haciéndole objeto de burla y crítica constante.

iii. Uso de palabras ofensivas: uso de términos o conceptos con elevado contenido de rechazo u ofensa, palabras como maricones, playos, raros, pájaros, locas para referirse a los hombres gais y tortillera, machona, tractor para las mujeres lesbianas.

iv. Festejar y reproducir chistes o bromas de gais o lesbianas: este es un recurso muy empleado por comentaristas o personas que quieran generar empatía con la mayoría, y dado que la población gai -lésbica es socialmente rechazada, el ofenderlos y fortalecer los estereotipos es aplaudido por esta mayoría. Es un mecanismo “indirecto” para manifestar su rechazo o miedo hacia estas poblaciones.

v. Uso de gestos, ademanes ridiculizantes o estigmatizantes: también pueden utilizarse ademanes o gestos para ofender a los compañeros/as de de trabajo a los que se consideran gais o lesbianas, ademanes como los de peinarse el pelo largo, limarse las uñas o cargar una cartera son muy utilizadas para ofender a los hombres gais, mientras que el imitar el caminado de un jinete, adoptar posturas muy masculinas

vi. Recarga laboral, esta atraviesa por la creencia, de que al no ser padres ni madres de familia, cuentan con más tiempo libre y pocas responsabilidades, por lo que el trabajo extra no se ve como una forma de discriminación, de la misma forma, el creer que un gai o lesbiana por su condición vulnerable a un despido o sanción, o quizá como pago por la “aceptación”, debe asumir pasivamente cualquier carga laboral extra, por supuesto el patrono o jefe, no se cuestiona la ilegalidad de esta acción discriminatoria.

vii. Asumir la heterosexualidad de la interlocutor/a: Dentro de una sociedad heterosexista donde se ve a la heterosexualidad como la norma, se asume automáticamente que todas las personas son heterosexuales, evidentemente viendo la sexualidad desde un punto muy reduccionista. Esta visión reducida de la sexualidad, ocasiona disconformidades tanto en las relaciones laborales como sociales, de la misma forma, en consultorios médicos, jurídicos u otros, donde la orientación sexual es importante para emitir un criterio científico o jurídico, lamentablemente algunos de estos criterios podrían atravesar por prejuicios, de ahí que algunas personas prefieren evadir el tema de su sexualidad.

viii. Cuestionar profesionalismo o capacidad profesional de gais y lesbianas: Quizá para estos efectos debemos irnos a la conceptualización de las palabras utilizadas para definir o describir a una persona gay o lesbiana. La palabra “homosexual” es un neologismo que originalmente en inglés tenía connotaciones negativas relacionadas con una patología, enfermedad o tara. En la Inglaterra victoriana, el término “gay” se aplicaba a los hombres que ejercían la prostitución homosexual, por el modo alegre en que vivían y la forma en que se vestían, esta concepción negativa contra los hombres homosexuales también se generalizó a las mujeres lesbianas. Posteriormente, la comunidad gay internacional adoptó el término tratando la palabra como un acrónimo de “good as you” (bueno como tú), restándole de esta forma el matiz peyorativo al término y reivindicando la igualdad, como personas, entre homosexuales y heterosexuales. En el siglo XXI, este mito ha ido perdiendo fuerza a raíz del conocimiento que se tiene de las poblaciones de gais y lesbianas y sus aportes a la humanidad, sin embargo, el prejuicio continua, aunque se tenga muy claro que el desempeño y capacidades de una persona, no tienen una relación directa con la orientación sexual de la misma.

b. En la atención a usuarias:

Ética laboral del personal del INAMU:

i. Atención parcializada por la imagen/apariencia física de las usuarias:  
Como hemos visto en las secciones anteriores, muchos de los prejuicios se centran en la percepción, por lo que la imagen y la apariencia tienen un peso importante, esta percepción lo que hace es maximizar los prejuicios con base en preconceptos, quitándole valor al otro/a y convirtiéndole en cosa.

ii. Trato frío o descortés en servicios a usuarias:  
Una de las acciones más difíciles que existen en una cultura donde las personas tienen un valor, es tratar a todas por igual, nuestros prejuicios y miedos se traducen en acciones, algunas serviles y otras discriminatorias, obviamente el problema es el valor que le damos a nuestro interlocutor y con base en ello definimos como debe ser nuestro el trato.

iii. Limitar la atención al mínimo para cumplir protocolos de la institución:  
El mínimo esfuerzo no solo es anti-ético, es también una forma de robar.

iv. Evitar contacto físico alguno, aún cuando la situación lo amerite.  
Un travesti se desangra en la sala de emergencias de un hospital costarricense, mientras los funcionarios/as esperan el siguiente turno para evitar su contacto, ya sea por acción u omisión, la discriminación mata, el tortuguismo o la indiferencia no son tan diferentes, no solo es un robo al sistema, es renunciar al sentido humanista para convertirse en algo peor que lo que está juzgando.

v. Postergar o evitar la atención de usuarias:  
El postergar hasta el último minuto o no cumplir con los plazos es algo lamentablemente usual y se estima que todos/as, en algún momento de la vida, hemos caído en esta trampa de la mente, que busca evitar la realización de una actividad tediosa en post de otra que da satisfacción inmediata, esta acción u omisión tiene consecuencias tanto en los funcionarios/as como en los usuarios/as.

vi. Asumir la heterosexualidad de las usuarias:

Como lo hemos visto en el transcurso de esta guía, en una sociedad heterosexista, donde la norma es ser heterosexual, asumir que todas las personas lo son, solo nos muestra nuestra corta visión de la sexualidad, un error que puede marcar la diferencia en la eficiencia de un servicio.

vii. Intervención dirigida a cambiar o culpabilizar la orientación sexual de la usuaria:

Los prejuicios, ignorancia y miedo nos hacen actuar de forma violenta, culpabilizando a una víctima bajo el principio de “se lo buscó”. Sin embargo, en el mundo occidental, este razonamiento no es aceptado como argumento en la defensa del perpetrador de la discriminación, no se convierta usted en este perpetrador.

viii. Obstaculizar o prohibir la apertura de espacios terapéuticos específicos para usuarias con características especiales (lesbianas en situaciones de violencia, por ejemplo):

Como lo hemos visto, la omisión y la indiferencia también son una forma de violencia, perpetrando un acto discriminatorio, estas acciones podrían estar relacionadas con los prejuicios que se tiene sobre la víctima e inclusive una lesbofobia internalizada que la paraliza para tomar acciones positivas.

Otras circunstancias

Comportamiento social justo y respetuoso:

i. Respeto a la privacidad y vida personal de cada compañera/o o usuaria:

ii. Hostigamiento sexual a compañeras o usuarias:

iii. Asumir la sexualización de todo contacto o muestra de afecto de una compañera o usuaria lesbiana:

## CAPÍTULO 4

### BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN

a. Que debemos hacer?

En el ámbito laboral:

- Incluir en la inducción al nuevo personal la sensibilización acerca de la política de no discriminación por orientación sexual existente en el INAMU .
- Desarrollar procesos de sensibilización permanente que permita tener un manejo adecuado de la legislación nacional e internacional vigente en materia de derechos humanos y el respeto de la diversidad sexual
- Incluir dentro de las celebraciones oficiales del INAMU el Día Nacional contra la Homofobia, 17 de mayo (Decreto Presidencial #34399-s) con el fin de promover actividades contra la discriminación por orientación sexual.
- Creación de condiciones institucionales que contribuyan al mejoramiento de las ideas y prácticas del personal acerca de los papeles y relaciones de género. (Espacios informativos acerca de los roles de género que incluyan la orientación sexual diversa)
- Promover el diálogo entre las diferentes unidades del INAMU que permita socializar la información acerca de la No discriminación por Orientación Sexual
- Dar a conocer entre las personas funcionarias las obligaciones establecidas en el Reglamento Autónomo de Servicios acerca de la No Discriminación por Orientación Sexual con el fin de garantizar la aplicación de las buenas prácticas establecidas en el presente Manual.
- Fomentar un ambiente laboral amigable y abierto para todas las diferencias humanas.



En el ámbito de atención:

- Evitar el lenguaje que remita a la heterosexualidad como orientación sexual generalizada cuando se dirija hacia las usuarias (es preferible utilizar palabras como pareja en lugar de asumir siempre las frases de esposo, compañero, etc.)
- No incurrir en expresiones de rechazo, reproche, culpabilización o escandalización ante una manifestación de orientación sexual diversa
- Fomentar mediante las intervenciones el trato respetuoso y no discriminatorio en la atención.
- Divulgación de la política de No Discriminación del INAMU a las personas usuarias de sus servicios mediante espacios informativos permanentes.
- Declarar abierta y públicamente la posición de NO discriminación por Orientación Sexual e identidad de género de la institución.

b. Que NO debemos hacer?

- Legitimar el lenguaje sexista, burlesco, homolesbofóbico y agresivo contra las personas.
- Amenazar en forma implícita o expresa, física o moral, con la producción de daños o castigos referidos por orientación sexual o identidad sexual o identidad de género
- Utilizar palabras, escritas u orales, de naturaleza o connotación homofóbica, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba
- Realizar gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación homofóbica, indeseada por quien las recibe
- Realizar acercamientos corporales u otros contactos físicos de naturaleza o connotación homofóbica, indeseados u ofensivos para quien los reciba
- Imponer reglas o normas “no escritas” en razón de la identidad de género, sexual u orientación sexual de la persona a quien se dirijan
- Censurar o burlarse de las muestras de afecto entre personas del mismo sexo.
- Obstaculizar o alargar tiempos de atención o respuesta de usuarios/as o compañeros/as sexualmente diversas.
- Excluir o rechazar comunicación o trabajo con una orientación sexual diferente a la heterosexual, ya sea con usuarias/os y con compañeras/os de trabajo.

## CAPÍTULO 5

### GAIS Y LESBIANAS EN COSTA RICA

#### RESULTADOS DE ALGUNAS INVESTIGACIONES EN NUESTRO PAÍS

El capítulo siguiente aborda los resultados de algunas investigaciones que se han realizado en el país, con la finalidad de contextualizar la situación de las lesbianas y los gais de Costa Rica, está dividido en 4 secciones, a saber: Derechos Humanos, la homo/lesbofobia social, el Costo Vital de la Discriminación y por último los avances y retos pendientes según las necesidades de la comunidad LGB expresados mediante comunicaciones o evaluaciones realizadas por CIPAC en los últimos años.

##### a. Los Derechos Humanos de lesbianas y gais:

La protección de los derechos humanos va de la mano del cuidado de la salud, lo que conlleva a señalar que los peores índices de salud son el reflejo de las violaciones de los derechos humanos, por lo que tales violaciones tendrán como repercusiones directas, índices de salud muy bajos en la población.

Haciendo referencia al Dr. Jonathan Mann en la X Conferencia Internacional de VIH, mencionado en el estudio realizado por CIPAC, sobre La percepción de estudiantes universitarios sobre la homo/lesbofobia en Costa Rica (2006): “El primer factor de riesgo en cuanto a la vulnerabilidad al VIH es pertenecer a un grupo discriminado y estigmatizado por la sociedad. LA DISCRIMINACIÓN ES LA CAUSA DE LA VERDADERA RAIZ DE LA EPIDEMIA”.

El negar algunos derechos o estigmatizar/ discriminar poblaciones específicas ha tenido como consecuencia la exposición de la comunidad LGB a otros riesgos y además, les coloca en una posición de vulnerabilidad ante el resto de la sociedad.

Si bien es cierto, en Costa Rica se ha realizado un esfuerzo por el reconocimiento de los derechos humanos por medio de la ratificación de convenios internacionales y la creación de legislación nacional, independientemente de su orientación sexual, no se ha generado una aceptación de la comunidad LGB en la sociedad costarricense y mucho



menos un reconocimiento legal de lesbianas, gays y bisexuales y ni qué decir del poco aprovechamiento de la legislación por parte de la población LGB, lo que puede deberse a que estas personas no se ven como sujetos y sujetas de derechos, principalmente por la Homo/Lesbofobia Social, la cuál explicaremos más adelante.

La existencia de vacíos legales dificultan el ejercicio pleno de la ciudadanía, por ejemplo, en el caso de las parejas lésbicas/gais: el seguro social a su pareja, la distribución de bienes patrimoniales en caso de separación, o el crédito conjunto para la compra de una vivienda.

#### b. La Homo/Lesbofobia Social:

A partir del estudio sobre La percepción de estudiantes universitarios sobre la homo/lesbofobia en Costa Rica, 2006, podemos identificar en la cotidianidad de los y las universitarias sus expresiones, tanto homofóbicas, como respetuosas, como sabemos estos conocimientos son fruto del sistema social, político y económico que impera en la sociedad, que es patriarcal y capitalista, en este caso nos interesa mencionar la institucionalidad de la heterosexualidad obligatoria, lo que genera una homo/lesbofobia social que repercute en la comunidad LGB, con mitos y estereotipos sobre la homosexualidad y el lesbianismo.

A raíz de esto es pertinente señalar los mitos o creencias que se encontraron en esta investigación: “la recomendación para que un ser cercano cambie su orientación sexual por medio de terapia”, “una persona es homosexual ya que fue víctima de abuso sexual infantil”, “los homosexuales son responsables de enfermedades como el sida”, “la orientación sexual se elige, no se nace, se hace.” Todo ello refleja según se apunta en las conclusiones del estudio, un porcentaje de ignorancia referente al tema de la sexualidad y principalmente sobre la diversidad sexual, por lo que el “El tema de derechos y respeto a la privacidad de cada quien, se ve atravesado por consideraciones moralistas y retrogradas.” Y que, por otro lado, refleja la doble moral existente, pues hay una disyuntiva entre el discurso social de los y las jóvenes y la forma en que percibe la homosexualidad y el lesbianismo.

### c. El Costo Vital de la Discriminación:

Cómo vimos en un capítulo anterior, el costo vital de la discriminación afecta a la comunidad LGB, es importante señalar que a raíz de diversas investigaciones se ha sacado a la luz varias de las manifestaciones que son consecuencia lógica de la profecía auto cumplidora de auto-destrucción y sus repercusiones en la comunidad.

Tal es el caso de la legislación laboral que se encuentra en el Código de Trabajo, misma que no contempla dentro de su terminología la definición del discriminación, partiendo de que se trabaja en un ambiente de igualdad y libre de prejuicios, invisibilizando de esta forma toda la violencia que existe contra las personas sexualmente diversas y no sólo eso, sino que al no penalizar dicha falta la legítima.

Por otro lado, los beneficios económicos y sociales fruto del trabajo que realizan las personas sólo pueden ser otorgados a la “familia”, entendiéndose como pareja heterosexual única y exclusivamente, por lo que las relaciones de pareja entre personas del mismo sexo con más de tres años de estabilidad y convivencia están quedando al margen de este derecho.

La poca divulgación realizada por el ente rector en materia laboral (Ministerio de Trabajo) y la problemática de la discriminación totalmente normalizada, limita la posibilidad de los gais y las lesbianas a defender sus derechos, aunado al desconocimiento sobre las posibilidades para hacerlo, así como el miedo a la visibilización en el ámbito familiar y laboral.

Según una investigación realizada por CIPAC en torno a la discriminación, se concluyo que la población de hombres gais y mujeres lesbianas tiene un desconocimiento generalizado sobre instrumentos, mecanismos y alternativas que podrían utilizarse para denunciar discriminación laboral. Es importante señalar que para ese momento (2004), ninguna institución gubernamental o no gubernamental de derechos humanos se había preocupado por informar a esta población sobre sus derechos laborales.

El evitar llevar un proceso legal por parte de la población lésbica-homosexual responde al miedo fruto de la discriminación, y a tener como consecuencia la aceptación de tareas extras, beneficios inferiores y tratos denigrantes en sus lugares de trabajo.

La homo-lesbofobia interiorizada minimiza los actos hostiles, aunado la violencia sistemática que reciben la población LGBT, que han aprendido mecanismos para ignorarla con lo que debemos aclarar no se reduce la discriminación y que mucho menos les permite mejorar sus condiciones de vida como seres humanos, sino que al contrario incide en el alto porcentaje de prácticas auto-destructivas, el consumo de alcohol, drogas y prácticas sexuales riesgosas.

Una de las causas principales del sufrimiento y por ende el costo vital de la discriminación, es la obligación de mantener en “secreto” su orientación sexual, pues tiene consecuencias a nivel emocional, mental y físico de la persona al tener que mantener una doble vida.

La consecuencia más irremediable a nivel vital de la discriminación es la muerte, las poblaciones socialmente marginadas son propensas a depresiones que podrían terminar en suicidio, esto ya que las depresiones son el resultado de la violencia, aislamiento, soledad y frustración.

Es evidente que la persona que asume el proceso de reconocerse y aceptarse como lesbiana o gai, aún cuando se está socializado dentro de los parámetros de la heterosexualidad obligatoria, le espera un camino lleno de dificultades para sí mismo/a que podría suscitar en suicidio, ideación suicida, prácticas de socialización y sexualización insegura, entre otros..

Uno de los mecanismos que más inciden en el costo vital de la discriminación son las religiones, pues a raíz de sus creencias y dogmas promueven el permiso social para rechazar y discriminar a los gais y lesbianas en nombre de dios.

Las religiones en general han originado discursos de miedo, culpa, vergüenza y pecado sobre los gais y las lesbianas, que violan los derechos de esta población y que abren camino a prácticas discriminatorias por parte de la familia, la sociedad y las leyes.

El estudio realizado sobre el suicidio en el 2000, se pudo encontrar que “para el grupo de hombres entrevistado el mayor problema de ser gai es el de la doble vida y el temor a que lo sepan 45%, seguido por el no reconocimiento legal y la falta de espacios. Un 16% consideró que no hay ningún problema y, únicamente, un 5% mencionó la salud como problema, sin embargo si mencionaban la infección del SIDA como causante de la mayoría de los suicidios conocidos”

En el caso de las mujeres: “el mayor problema es la doble vida y el temor a que se enteren (58%), seguido de falta de espacios (11%), y el no reconocimiento legal (6.7%). Tres mujeres manifestaron que no hay ningún problema.”

En el documento “Aprendiendo una nueva forma de vivir ” (2003), se revela que al no existir la posibilidad de reconocerse por parte de la población que tienen sexo con otros hombres (HSH) como sujetos de derechos, no se puede asumir el derecho al bienestar, a vivir con calidad y a la no discriminación. Tomando como base este argumento se decidió estudiar la incidencia del consumo de drogas y alcohol entre la población homosexual vinculado a la profecía auto cumplidora de “a los buenos les va bien, a los malos les va mal” en el Diagnóstico sobre consumo de drogas y prácticas sexuales riesgosas en hombres que tienen sexo con hombres (HSH) del Gran Área Metropolitana (2004).

En esta investigación, se comprobó que existe una relación entre el nivel de auto aceptación y el uso de drogas ilegales, por otro lado es necesario recordar que la mayoría de sitios para la socialización gai- lésbica fomentan el consumo de alcohol que en altas cantidades expone a la persona a la utilización de drogas y participar sexo de alto riesgo.

Lo anterior contribuye, junto con el ambiente social discriminador, a bajar la autoestima, haciendo eco en las profecías auto cumplidoras que impacta de manera negativa en el auto concepto y el auto cuidado condicionando el cuidado de la salud, provocando conductas de riesgo o autodestructivas.

#### d. Avances y Retos pendientes a partir de las necesidades de la comunidad LGBT

Por medio de una investigación sobre el “Status Legal de las Lesbianas ” realizado en el 2000, se evidenció que existe una carencia en la legislación para las necesidades, los derechos y protección de estas mujeres, por otro lado la normativa existente no es del todo clara, pues impide a las lesbianas el libre ejercicio de varios derechos como veremos a continuación:

- Derecho a la Familia y a la maternidad, ya que en primer lugar no existe la posibilidad de formalizar una relación de pareja y mucho menos optar por deberes y derechos fruto de esa relación. En lo referente a la maternidad, no se le permite tener hijos/as por medio de la inseminación alternativa y tampoco por procesos de adopción, pues todavía en el 2009, se le niega ese derecho a las personas del mismo sexo.

4 Quirós, Edda; Suárez, Daria y Madrigal, Francisco. CIPAC

5 Rehaag, Ursula; Suárez, Daria. CIPAC

- Derecho a la salud, los mitos y tabúes existentes entre los funcionarios/os del sector salud, así como la falta de sensibilización hacia esta población ha perjudicado la atención recibida por estas mujeres, por otro lado, debemos adjudicar al no reconocimiento de los vínculos establecidos entre dos mujeres, la violación del derecho a asegurar como familiar a la compañera de una mujer, negándole de esta forma la posibilidad, en algunos casos, de acceder a los servicios de salud.
- Por otro lado, los prejuicios y la discriminación social atentan contra el respeto humano y transgrede de esta manera uno de los derechos humanos fundamentales: el de la libertad, pues deben, en la mayoría de los casos ocultar su orientación sexual, su vínculo afectivo y la oportunidad de auto determinarse.
- En lo referente a la pensión y la herencia, las mujeres lesbianas no pueden acceder a este derecho que es establecido para todas las parejas heterosexuales. Es importante sumar que esta restricción hacia las mujeres lesbianas también las sufren los hombres gais y las personas “trans”, estas últimos de forma más evidente. Definitivamente existe un reto en lo referente a la legislación nacional para la defensa de los derechos humanos de las personas independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Las instituciones que se oponen a la visibilización de las diversidad general y que realizan campañas contra gais y lesbianas, nos han dejado un gran reto y es el de educar, capacitar y sensibilizar a la población, destruyendo mitos y estereotipos que estigmatizan a la población LGBT.

Es acá donde se ha realizado un gran avance, pues el Ministerio de Educación Pública en el 2008, firmó una directriz para la no discriminación de personas menores de edad, y se produjo un manual de Buenas Prácticas.

Por otro lado, se logro declarar el 17 de mayo como el Día Nacional contra la Homofobia, por un acuerdo firmado con el Presidente de la República el 2007, con lo que se logra visibilizar y rectificar la necesidad de detener la violencia contra esta población.

Por otro lado, es necesaria la creación de espacios alternativos donde se fomenta la salud emocional y física, con diferentes actividades culturales, deportivas y educativas para mejorar las condiciones de vida.

## CAPÍTULO 6

### MARCO LEGAL VINCULANTE

El origen de los derechos fundamentales es la búsqueda de garantizar la igualdad entre las personas, como concreción de la dignidad común del género humano. El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación, constituyen los principios que sustentan todos los derechos humanos (IIDH, 2004). Las conductas discriminatorias se sustentan en valoraciones negativas hacia determinados grupos o personas; se basan en la existencia de una percepción social que desprestigia personas o grupos frente a otras, y se construyen en torno a la idea de superioridad/inferioridad. En cuanto al principio de igualdad éste no se define a partir del criterio de semejanza sino de justicia: se otorga el mismo valor a personas diversas, integrantes de una sociedad.

#### a. Marcos Jurídicos y Políticos de Referencia

##### i. INTERNACIONALES

#### Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

##### “Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

##### Artículo 2.

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.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 19.

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.”

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 1966

“Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1968  
ONU.

Artículo 2

(...)2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 5

(...) 2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, Sancionada el 02-10-1984 Publicada el 11-01-1985 y Protocolo Opcional o Facultativo de la CEDAW. 2001

“Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, 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.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem Do Para”, de 2 de mayo de 1995 sancionada: 2/5/1995 publicada 28/6/95

“Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2

- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y



### Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

### Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación,
- y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. (...)"

## ii. NACIONALES

### a. Decretos

Decreto Plan de Igualdad y Equidad de Género PIEG N° 34729-PLAN-S-MEP-MTSS de 17 setiembre 2008

Decreto Ejecutivo de la Declaratoria del 17 de mayo, Día Nacional contra la Homofobia, N° 34399-S de marzo de 2008.

### b. Leyes

Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres #7801 de 30 de abril de 1998, publicada 18 de mayo de 1998.

## ARTÍCULO 3.-FINES

El Instituto tendrá los siguientes fines:

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.

## ARTÍCULO 4.- Atribuciones

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes Atribuciones: (...)

- c) Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos del propio Instituto, que considere necesarios para cumplir con sus fines.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.
- h) Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.

Ley N° 7476 de 30 /02/1995, Ley contra el hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, publicada 3 de marzo de 1995

“Artículo 2.- Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.”

Ley N.º 7586, Ley contra la violencia doméstica, de 10 de abril de 1996

“Artículo 21. Ente rector

4. (...)Promoverá la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, inclusive el diseño de programas de educación, formales e informales apropiados para todos los niveles del proceso educativo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad de cualquiera de los géneros o en los estereotipos para el hombre y la mujer, que legitiman o exacerban la violencia contra las personas.

5.- Fomentará la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y de otros funcionarios responsables de la aplicación de la ley, así como del personal encargado de aplicar las políticas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia doméstica.

6.- Estimulará programas educativos, gubernamentales y del sector privado, tendientes a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia doméstica, los recursos legales y la reparación correspondiente.”

iii. Otros Instrumentos

Convención colectiva de Trabajo entre los empleados del INAMU y el INAMU.

“Artículo 36:

(...)

j) Respeto a la identidad y orientación sexual”

Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres

“Artículo 30:

El Área de Recursos Humanos garantizará a las personas con discapacidad el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asimismo garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones étnicas, religiosas, políticas o cualquier otra condición.”

Artículo 44.- Son obligaciones de los y las funcionarios/as, entre otras, las siguientes:

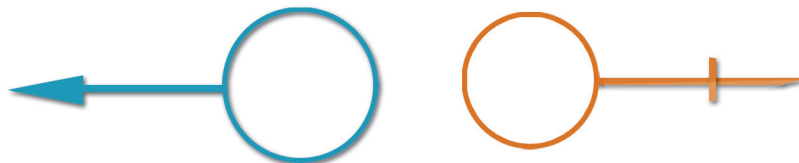
a. Respetar y proteger la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.

Artículo 45.- Son prohibiciones de los y las funcionarios/as, entre otras, las siguientes:

a) Infligir abuso físico, sexual, emocional o patrimonial a las personas.

b) Referirse a las personas administradas, a las y los compañera/os de labores y al servicio que presta la institución con trato y palabras soeces o sexistas.

c) Irrespetar el derecho a la imagen de las mujeres afectadas por la discriminación de género, ni presentar públicamente a personas afectadas por violencia que se encuentren en estado de crisis.



## B I B L I O G R A F Í A

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ley Nª6968. San José, Costa Rica

Instituto Nacional de las Mujeres. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. San José, abril, 2007.

Suárez, Daria; Madrigal, Francisco. “Discriminación Laboral por Orientación Sexual”. CIPAC, Costa Rica

Ugalde, Federico; Suárez, Daria y Madrigal Francisco (2004) “Diagnóstico sobre consumo de drogas y prácticas sexuales riesgosas en hombres que tienen sexo con otros hombres (HSH) del Gran Área metropolitana”. CIPAC, Costa Rica.

Rehaag, Ursula; Suárez, Daria (2000) Status Legal de las Lesbianas”. CIPAC, Costa Rica

Quirós, Edda; Suárez, Daria y Madrigal, Francisco (2003) “Aprendiendo una nueva forma de vivir”. CIPAC, Costa Rica

Suárez, Daria; Madrigal, Francisco (2000) “Suicidio en la población homosexual costarricense”. CIPAC, Costa Rica.

Suárez, Daria; Madrigal, Francisco (2006) “La percepción de estudiantes universitarios sobre la homo/lesbofobia en Costa Rica”. CIPAC, Costa Rica

Smith, Barbara. Homofobia ¿Por qué hablar de ello? en El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer. Grupo de trabajo queer. 2005 (ed) Traficantes de sueños 2005. pp-61-65.

Schifter, Jacobo. 1987. La formación de una contracultura. Homosexualismo y sida en Costa Rica

Fournier, Marco (2007) “Evaluación de actitudes discriminatorias y prejuicios hacia diversas poblaciones, con estudiantes de universitarios de la Gran Área Metropolitana de San José, Costa Rica” CIPAC, Costa Rica.

Suárez, Daria (2001) “Maternidad y Paternidad gai/lésbica”. CIPAC, Costa Rica.

Suárez, Daria (2001) “Legalizar es promover”. CIPAC, Costa Rica.

Suárez, Daria; Lundén, Ellin y Torres, Paulina (2007 ) “La salud lésbica en Costa Rica”. CIPAC, Costa Rica.

Suárez, Daria; Madrigal, Francisco (2009) “Factores psicosociales que inciden en la formación y vivencia de la sexualidad de las personas jóvenes”. CIPAC, Costa Rica.

Fenway Community Health, Prevention and Management of Sexually Transmitted Diseases in Men who have sex with Men: A toolkit for Clinicians, Boston: 200514 Salud sexual GBTH, ITS y VIH

Lagarde, Marcela (1994). Género e identidades. Metodología de trabajo con mujeres. Fundación para el desarrollo educativo y tecnológico comunitario (FUNDETEC)/UNICEF. Ecuador

#### SITIOS WEB CONSULTADOS:

[www.monografias.com/trabajos15/cultura-familiar-escolar/cultura-familiar-escolar.shtml#IDENTIDAD](http://www.monografias.com/trabajos15/cultura-familiar-escolar/cultura-familiar-escolar.shtml#IDENTIDAD)

<http://es.wikipedia.org>

<http://www.sil.org/capacitar/antro/identidad.pdf> /  
Identidad Colectiva y Grupos Étnicos 2002, José Herrero

<http://www.misrespuestas.com/que-es-la-identidad.html>

[http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23\\_2\\_09/ems02209.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23_2_09/ems02209.htm)



100 metros este del Taller Wabe,  
Granadilla Norte, Curridabat,  
San José, Costa Rica  
Apdo. Postal: 59-2015  
[www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)  
Tel.: (506) 2527-8400  
Fax: (506) 2280-0110

Apoyo Financiero de:



ISBN: 978-9968-25-178-5

