



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Lineamientos de política para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica”

Trabajo final de graduación - modalidad tesis

Sustentantes:

Catalina Vega Sánchez

María Gabriela Álvarez Umaña

Campus Omar Dengo, Heredia

Noviembre, 2023



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Lineamientos de política para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica”

Trabajo final de graduación - modalidad tesis

Sustentantes:

Catalina Vega Sánchez

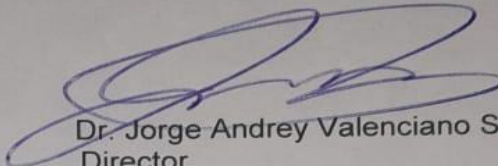
María Gabriela Álvarez Umaña

Campus Omar Dengo, Heredia

Noviembre, 2023



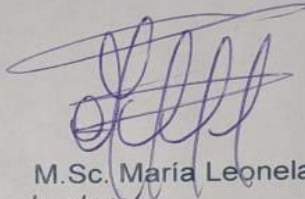
M.Sc. Fabiola Quirós Segura
Representante del Decanato
-Quien preside-
Facultad de Ciencias Sociales



Dr. Jorge Andrey Valenciano Salazar
Director
Representante de la Dirección
Escuela de Economía



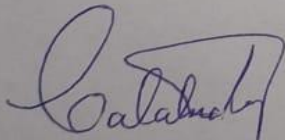
M.Sc. Rodrigo Corrales Mejías
Tutor



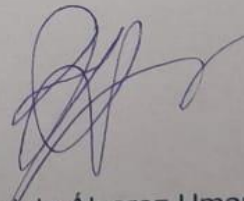
M.Sc. María Leonela Artavia Jiménez
Lectora



M.Sc. José Francisco Pacheco Jiménez
Lector



Catalina Vega Sánchez
Postulante



Gabriela Álvarez Umaña
Postulante



"Mediante el trabajo ha sido como la
mujer ha podido franquear la distancia
que la separa del hombre.

El trabajo es lo único que puede
garantizar una libertad completa".

Simone de Beauvoir.

Contenido

Capítulo 1. Generalidades de la investigación.....	8
1.1 Introducción.....	8
1.1 Antecedentes.....	10
1.2 Justificación y planteamiento del problema.....	25
I. Pertinencia	27
II. Relevancia	27
III. Delimitación	28
IV. Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	28
1.3 Objetivos de la investigación	31
1.4.1 Objetivo general.....	31
1.4.2 Objetivos específicos.....	31
Capítulo 2. Marco teórico.....	32
2.1 Desarrollo económico y bienestar humano.....	33
2.2 Empleo como determinante del bienestar humano	35
2.3. Definición de “desempleo”	37
2.1.1 Desempleo y sus principales determinantes	38
2.1.1.2 Desempleo y población LGBTIQ+	44
2.2 Enfoque sobre el desarrollo humano: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).....	44
2.3 Teorías de la economía feminista	45
2.4 Teorías del capital humano.....	49
2.5 Teorías de segmentación de mercado laboral.....	54
Discriminación laboral del grupo LGBTIQ+: Evidencia empírica	55
Capítulo 3. Metodología de la investigación	59
3.1 Investigación y enfoque.....	59
3.2 Alcance de la investigación	59
3.3.1. Sujetos y fuentes.....	60
3.3.2. Conjunto investigado	61
3.3.3. Muestreo	62
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	62
3.5. Matriz metodológica	65

3.6. Cronograma	68
3.7 Limitaciones	68
Capítulo 4. Resultados de las condiciones laborales de la población de mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica: Construcción de los lineamientos de política de empleabilidad	70
4.1 Características sociales de las mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO	73
4.2 Características del nivel de pobreza de las mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO 2020	78
4.3 Características de la tenencia de activos de mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO 2020	79
4.4. Condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO 2020	83
Resumen:.....	94
Capítulo 5. Identificación mediante un análisis cualitativo de las principales problemáticas de discriminación laboral a las que se enfrentan las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica	95
I. Eje: Discriminación laboral.....	96
II. Eje: Percepción de las leyes contra la discriminación laboral en Costa Rica.....	102
III. Eje: El efecto de la discriminación laboral en las aspiraciones del trabajo de las mujeres transexuales.....	106
IV. Eje: Recomendaciones para reducir la discriminación laboral	108
Capítulo 6. Desarrollo de una propuesta de lineamientos de política para disminuir las barreras laborales que enfrentan las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica	114
Propuesta No. 1 de lineamientos de política económica para la inserción laboral de mujeres transexuales en las entidades de gobierno.....	116
Propuesta N° 2 de lineamientos de política pública de una red de apoyo por parte del IMAS hacia la población de mujeres transexuales	126
Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones	134
Conclusiones:.....	134
Recomendaciones:.....	136
Referencias.....	139

Capítulo 1. Generalidades de la investigación

1.1 Introducción

A través de la historia de la humanidad, las personas que irrumpen contra la heteronormatividad tienden a ser excluidas de la sociedad, ya que desafían los roles de género impuestos especialmente por el patriarcado. Un caso particular es el de las personas transexuales, siendo las mujeres transexuales quienes más sufren de exclusión y marginalidad en los ámbitos laboral, social, educativo y de salud.

A raíz de esto, se evidencia la necesidad de tomar medidas para revertir la situación de las mujeres transexuales, tanto a nivel académico y gubernamental como de la empresa privada. Las condiciones de las mujeres transexuales en los ámbitos en cuestión son deplorables, lo cual las ha llevado a condiciones de precariedad laboral y termina afectando, como un todo, su calidad de vida. Esto repercute en que la esperanza de vida promedio de las personas transexuales no alcance los 40 años en América Latina, según un estudio internacional que se elaboró en el 2006 para la Organización de Estados Americanos (OEA).

Parte de esta precarización ha llevado a que una gran mayoría de las mujeres transexuales se dedique a la informalidad, particularmente a actividades como la prostitución, en donde sus derechos son violentados, ponen en riesgo su salud física y emocional y, además, se excluyen de beneficios, como un seguro social y una posible pensión de retiro.

Si bien las ideas y conceptos que aquí se tratan pueden aplicarse a muchas de las minorías existentes, esta investigación se enfocará específicamente las mujeres transexuales. El adjetivo “transexual”, comúnmente abreviado como “trans”, denota que estas personas transicionan de un rol de género “masculino”, asociado con el sexo asignado al nacer “hombre”, a un rol de género diferente: el “femenino”, según la Asociación Americana de Psicología (APA, 2013). Esto significa una búsqueda de una expresión de género que les resulte adecuada a como se sienten en la vida real; pero son discriminadas en mayor medida por decidir adoptar el género femenino y todo lo que esto implica, mediante el tratamiento hormonal, quirúrgicos y otros procedimientos médicos. Al hacerlo, terminan

asumiendo, quieran o no, todo lo relacionado con la desigualdad de dicho género.

Este es el motivo por el cual el desempleo en las mujeres trans necesita ser abordado desde las ciencias sociales mediante un enfoque de la ciencia económica, y no solo desde el punto de vista psicológico, sociológico y de trabajo social, en tanto no es una problemática que tradicionalmente se aborde desde la disciplina económica. Se decidió estudiarse este fenómeno para encontrar los determinantes del desempleo de las mujeres transexuales en el área central de Costa Rica, que abarca las cuatro provincias de la región del Valle Central, a saber San José, Alajuela, Heredia y Cartago. Dichos determinantes son el estado conyugal, la edad, la nacionalidad, la condición de discapacidad y el nivel de escolaridad, mediante técnicas estadísticas descriptivas y de análisis cualitativo que se van a desarrollar en esta investigación.

El fin de esta investigación es visibilizar la empleabilidad de las mujeres transexuales, en aras de brindar una propuesta de lineamientos de política pública desde la esfera económica que reconozca los retos a los cuales se enfrenta esta población en la región Central de Costa Rica, e identificar así los posibles focos de acción desde el accionar político.

Debido a la falta de compromisos políticos con esta población, entre ellos proveerle acceso al empleo formal, en este trabajo se expondrán las condiciones socioeconómicas y de barreras laborales en cuatro apartados, haciendo un llamado de atención tanto a la academia como al gobierno en la toma de decisiones, con el propósito de iniciar y consolidar un cambio drástico que beneficie a esta población y logre mitigar la marginalización y exclusión en el mercado laboral.

La estructura del documento responde, en su primer capítulo, al abordaje de la problematización del tema expuesto, la presentación de antecedentes y la formulación de los objetivos que se propone esta investigación. Seguidamente, en los capítulos 2 y 3 respectivamente, se abordan los aspectos teórico-metodológicos que permitan al lector conocer la terminología y los abordajes teóricos que abrazan esta temática, así como la forma en la que la investigación se ejecutó. En los capítulos 4, 5 y 6 se presentan los principales resultados obtenidos del alcance de los primeros tres objetivos de la investigación.

En el capítulo 7 se aborda el cuarto objetivo específico, referente a la propuesta de lineamientos de política económica. El cierre del trabajo lo aporta el capítulo 8, que suministra las conclusiones y recomendaciones del estudio.

1.1 Antecedentes

Este apartado expondrá un bagaje de las diferentes investigaciones sobre el tema de política pública orientada a cuotas del sector de la población transexual. Se presentarán los principales programas de Iberoamérica que van dirigidos al sector objetivo y sus principales efectos obtenidos, así como puntos de mejora.

En la actualidad, los países de Latinoamérica pioneros en cuotas del empleo transexual son Argentina y Paraguay. En el caso de Costa Rica, no existen políticas públicas dirigidas a la empleabilidad de la población transexual; por ende, con esta investigación se busca crear un antecedente para futuras investigaciones relacionadas.

A continuación, se describen los principales estudios:

Calderón (2020) elaboró la investigación titulada: *El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina, como resultado de la aprobación de la Ley de Identidad de Género 26743*, la cual garantiza el derecho de las personas transexuales, entre otros, a acceder a un trabajo formal. Realizó entrevistas a personas trans y al personal encargado de la selección de los individuos, con el objetivo de determinar las variables que influyen en el acceso al trabajo formal en la administración pública de la provincia de San Juan, Argentina (p. 5). Algunos datos que mencionó el estudio, tomados del INDEC y el INADI en el 2012, surgen de la encuesta a la población transexual, donde se evidenció que el 64% tenía aprobado solamente el nivel educativo primario, el 20% culminó el nivel secundario, solo el 7% declaró haber cursado un nivel superior y el 2% manifestó haber completado sus estudios universitarios. Por otra parte, un 80% no contaba con ninguna cobertura de salud (p. 8).

Según una investigación realizada por INADI (2018, citada por Calderón,

2020, p. 19), “se llegó a la conclusión de que las ofertas y búsquedas laborales contenían requisitos discriminatorios en un 89% de los casos. Dando a conocer los más habituales como edad, estado civil, lugar de residencia y aspecto físico”.

La metodología empleada en el estudio del INADI (2018) fue exploratoria y cualitativa; se aplicaron entrevistas a personas claves, tanto transexuales como funcionarios públicos, de una muestra no probabilística y por conveniencia. Las entrevistas a se llevaron a cabo en el centro cívico de San Juan. Algunos resultados evidenciaron que los encargados del proceso de selección y reclutamiento no recibieron capacitación en la Ley de Identidad de Género; se les preguntó si el proceso de contratación era inclusivo, a lo cual el 60% respondió que no (p. 31); además, mencionaron que muchas personas fueron excluidas por el estigma hacia ellas.

Entre los resultados hallados, “las encuestas arrojan que el personal de la administración pública no cuenta con capacitación sobre la Ley de Identidad de Género, además de que parte de la comunidad trans desconoce el alcance de esta ley” (Calderón, 2020, p. 5)

Entre las causas de la falta de inclusión laboral de personas transexuales en las instituciones del gobierno, Calderón (2020) destaca que pocos individuos transexuales terminaron los estudios secundarios, sumado a procesos de reclutamiento laboral poco inclusivos.

La autora Chaves Altez (2017) presentó la tesis denominada: *Políticas públicas para población trans en Maldonado: Una mirada al programa Uruguay Trabaja*, de la Universidad de la República en Uruguay. En este estudio se realizó un análisis de dicho programa dirigido a personas transexuales, el cual poseía un cupo del 2% a nivel nacional para esa población (p. iv).

La metodología empleada por Chaves Altez (2017) se centró en entrevistas a personas claves, en especial al equipo técnico del programa Uruguay Trabaja (UT) y a tres mujeres transexuales usuarias del programa, con el fin de conocer cómo influían las políticas para la población trans en la vida cotidiana de los beneficiarios y cómo se implementaban (p. 1). La propuesta se caracterizó por ser exploratoria y cualitativa.

Uruguay Trabaja es un programa socioeducativo de inserción laboral que fue creado en el año 2007 por la Ley 18240. “Surgió como parte del componente de trabajo promovido que se enmarca en la Red de Asistencia e Integración del Plande Equidad” (Chaves Altez, 2017, p. 17, citando a Rocha 2014, p. 140).

Entre los resultados del estudio se encontró que, a partir del 2012, se incorporó la perspectiva de género en el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), que es la institución estatal creadora de políticas públicas en Uruguay. Se encontró que en Maldonado, según los datos del censo 2016, había 38 personas trans trabajando en instituciones de esa provincia; esa cuota laboral tan pequeña se debía a la extracción de la participación como resultado de experiencias negativas, debidas a problemas de accesibilidad en las formas de realizar la convocatoria a la población trans a través de los medios oficiales de comunicación (p. 20). Otras carencias que la mayoría de ellas refirió fueron, antes que nada, la falta de capacitación y sensibilización de los equipos técnicos, la falta de un dispositivo de seguimiento de la aplicación de las cuotas (p. 21), la escasa capacitación para trabajar con población trans supervisada en zonas alejadas de la capital, y la comunicación interrumpida por parte del gobierno hacia la población de zonas rurales, ya que solo a veces los mensajes de la convocatoria llegaban al concurso. Entre las observaciones de las participantes trans del programa estaban la discriminación, la falta de oportunidades en la periferia, que no se tomó la perspectiva de vida sistémica del participante y que los cupos eran escasos. El único beneficio que identificaron era el de brindar una oportunidad económica a los participantes.

Por su parte, los autores Ojeda Suárez y Morales Martínez (2021) presentaron la investigación titulada: *Trabajo decente y personas trans: Un análisis del programa TransCidadania (2015- 2016)*, en Brasil. Para ello realizaron un examen de ese programa dirigido a la población transexual. Entre la metodología utilizada para este análisis cualitativo estuvo el estudio de caso y evaluación del diseño conceptual y de diseño de programa (p. 2).

Entre las principales conclusiones a las cuales llegaron destaca que el programa TransCidadania cumple satisfactoriamente con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en

cuanto a la mejora de las condiciones que brindan el acceso al mercado laboral de las personas trans en situación de vulnerabilidad, y además sugiere su adaptación para replicarlo en otras ciudades y países. Sin embargo, se recomienda adicionar estrategias de permanencia en el mercado laboral de los participantes luego del programa, ya que no se pactaron mecanismos de empleabilidad en el sector privado ni la continuidad de la vinculación laboral en el lugar donde realizaron sus prácticas (Ojeda y Morales, 2021, p. 2).

Fagúndez (2017) presentó la investigación *Transexualidad e inserción laboral: Una mirada desde la colectiva trans salteña*, realizada en Uruguay. El estudio abarcó la inserción de la población transexual a través de programas y políticas en la ciudad salteña; además, brindó un recorrido histórico de los últimos diez años de programas y leyes hacia esta población. Entre la metodología utilizada se empleó una dinámica exploratoria en donde se entrevistó a la población de transexuales y a funcionarios de instituciones que atendían a tal grupo. Entre los resultados encontrados estaba: las personas trans reconocían la existencia y prevalencia de programas como Tarjeta Uruguay y el cambio de sexo, pero todavía faltaba más información para esta población y más apertura. Los programas todavía no se habían concretado con éxito por las características de la población, como baja escolaridad, falta de experiencia laboral, la condición de identidad de género y el estigma de la sociedad; aunque existía la intervención para insertarlas en el mercado laboral, faltaba mucho desde la estructura de la sociedad.

Cristancho (2004) presentó la investigación denominada: “Indígenas transgénero: Una propuesta de política pública entre el reconocimiento y la implementación de acciones afirmativas”, en Colombia. Allí analizó los principales aspectos que debía contener la política pública dirigida a la población indígena transexual, abarcando la problemática social, así como los lineamientos de dicha política. La investigación se realizó a través del análisis de la literatura jurídica colombiana hacia esta población. El autor abogó por una reafirmación de los derechos de la población objetivo mediante incorporarla a la política pública, el reconocimiento a la salud, a la identidad en los documentos personales, además de brindarle las herramientas más allá de los suministros de bienes y servicios.

El artículo “¿Ocho horas de inclusión? Políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para el ingreso a la administración pública”, de Gainza y Techera (2016), expone medidas afirmativas de inclusión laboral hacia la población mediante dos exponentes: a) el llamado único para el ingreso de personas trans en la administración pública del 2013, y b) la cuota de ingreso para personas trans en el programa de empleo protegido Uruguay Trabaja. Asimismo, presentan la metodología empleada en estos programas, como sus limitaciones y fortalezas, y finalmente indican los resultados alcanzados con estas políticas públicas.

La metodología empleada por Gainza y Techera (2016, p. 132) radicó en una descripción documental de las dos iniciativas específicas: el llamado exclusivo para ingreso de personas trans en la administración pública y la implementación de la cuota de ingreso al programa de empleo protegido Uruguay Trabaja mediante un análisis documental y bibliográfico de ambos programas. Los principales hallazgos fueron: el programa dirigido a personas trans a ocupar una plaza de gobierno uruguayo consistía en las resoluciones ministeriales 1591/013 y 1592/013 del MIDES, las cuales permitieron abrir dos llamados para concursar en siete puestos de trabajo: cinco administrativos y dos de servicios para personas transexuales. El objetivo de la medida fue aportar en la inclusión sociolaboral de estas personas, y para ello se realizaron dos llamados a concurso para desempeñar tareas en régimen de provisorio en la función pública en Montevideo. Los llamados se difundieron a través del portal Web Uruguay Concurso (www.uruguayconcurso.gub.uy), al igual que todo llamado a concurso público, y se evaluó a los concursantes por medio de un tribunal. En total se seleccionaron siete plazas vacantes.

El programa de empleo protegido Uruguay Trabaja fue creado por la Ley 18240 en 2007. Surgió como parte del componente de trabajo promovido que se enmarca en la Red de Asistencia e Integración del Plan de Equidad, en conjunto con el programa Objetivo Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Estaba dirigido a personas desocupadas de larga duración, pertenecientes a hogares de bajos recursos. La población objetivo de la acción afirmativa establecida en la edición de 2014 eran quienes se identifican como transexuales (masculinos o femeninas), afrodescendientes y/o con alguna discapacidad. Fundamentalmente, se pretendió apoyarlos en su inserción laboral.

El régimen de acompañamiento social para el desarrollo de procesos de integración al mercado laboral incluyó la realización de trabajos transitorios de valor público (tareas de valor comunitario) y otorgamiento de un subsidio denominado justamente “apoyo a la inserción laboral”, el cual ascendía a unos 7.849 pesos uruguayos líquidos para 2016 (aproximadamente \$245). Se inscribió un total de 75 personas trans (20 varones transexuales y 55 mujeres transexuales) de un total de 17.000 inscritos en el programa durante 2015. De esas personas inscritas, 25 terminaron la edición de 2015 del programa, lo cual correspondía a un 74% del total.

Entre las limitaciones estaban: dificultad de acceso a la información, alguna población quedó por fuera, el intensificar la formación en derechos humanos y diversidad sexual como respuesta a las resistencias y las largas distancias para implementar los programas en lugares fuera de la periferia. Entre los logros resaltaban: reconocimiento por parte del Estado de la situación de la población transexual, vínculo con el sistema de prestaciones sociales y reafiliación, y alcance de las acciones afirmativas como políticas de igualdad. Para generar una visión social basada en el principio de igualdad y no discriminación y participación social, fue una forma de redistribución del poder.

La tesis titulada *La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020* tuvo como objetivo determinar cómo garantizar la cuota de empleo en la inserción laboral de personas transgénero en el Callao durante el 2020, de la autora Gonzales (2020), de la Universidad César Vallejo, Perú. En este trabajo de investigación se desarrollaron varias herramientas para la recolección y análisis de datos, como la guía de entrevista y el análisis doctrinal y jurisprudencial. Obtuvo como resultado que la Constitución Política del Perú y tratados internacionales consagran a estas personas sin distinción alguna a que gocen de un derecho tan intrínseco como es el derecho al trabajo (Gonzales, 2020, p. vi).

Entre los principales resultados en la tesis de Gonzáles (2020) se encontró que la empleabilidad influía de modo positivo en la identidad de género de las personas trans en el Callao, a pesar de que en el mundo laboral se expresaba que su contratación afectaba los “valores morales” indispensables para el desarrollo de sus funciones y el óptimo cumplimiento de sus responsabilidades, mas no su afinidad sexual para evaluar objetivamente sus capacidades laborales. Gonzales (2020, p. 34) concluye que la calidad del empleo influye en la selección laboral de las personas transexuales por la presencia de ambientes adecuados que permiten un desenvolvimiento de la población objetivo.

El estudio elaborado en la Ciudad de México en el año 2017 por Ávila y Tunal analizó el impacto que tenía la identidad de género no binario hombre/mujer en la precariedad laboral de las transexuales que se desempeñaban en el sector informal, ya fuera ejerciendo la prostitución, el espectáculo de travestismo o el estilismo.

La metodología empleada fue una matriz en donde se relacionaba la identidad de género hombre/mujer con la precariedad laboral. Para ello se emplearon 48 índices empíricos derivados de ese instrumento, aplicados a una muestra de seis transexuales mujeres, con el sexo asignado al nacer de hombre; la selección de la muestra fue no probabilística. Los sujetos, como ya se especificó, tenían los oficios de sexoservidoras, artistas de transformismo y estilistas.

Entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas estaban: la precariedad laboral se debe a su identidad de género y sus capacidades, sumado a una escasa trayectoria educativa que también se veía reflejada en la precariedad laboral.

Las entrevistadas que trabajaban en la prostitución y en espectáculos indicaron que eligieron estas ocupaciones por la escasez de recursos laborales; y en cambio, quienes laboraban en el sector de estilismo, su motivación se debía a que era un negocio familiar; además, estaban mejor posicionadas a nivel de salarios más altos, buenas jornadas laborales y clientes que valoraban su desempeño.

Las personas que trabajaban en otros oficios recibieron estigmas, violencia y, adicionalmente, debieron pagar dinero a los policías o jefe (proxeneta). La discriminación laboral iba más allá de las competencias y de la educación: se amparaba en una transfobia de un esquema heteronormativo.

En lo referente a la precariedad de los salarios, las entrevistadas indicaron que lograban salir a flote con sus gastos mensuales, pero la precariedad no solo era tener bajos salarios, sino que se enfocaba en una insatisfacción laboral. Se observó que no todas estaban satisfechas con sus trabajos y aspiraban a colocarse en un empleo formal, con mejores condiciones laborales (Ávila y Tunal, 2017, p. 57).

El estudio de Coll Planas y Missé (2018) identificó los factores de inserción laboral de las personastrans. La exploración del caso de la ciudad de Barcelona exponía las principales problemáticas presentadas por dicha población relacionadas con el ámbito laboral.

La investigación fue exploratoria, y empleó la metodología con base en 28

entrevistas semidirigidas. Se obtuvieron tres muestras divididas en las mismas categorías. En la primera muestra se realizaron 12 entrevistas a personas trans residentes en Barcelona, aunque los autores exponen que no fue representativa: se seleccionó con diferentes perfiles relacionados con variables como la edad, el origen, la situación laboral y el ejercicio del trabajo sexual. Los sujetos de la muestra se contactaron a través de las redes personales del equipo de investigación y de agentes que se dedicaban a la inserción laboral de personas trans (2018, p. 54).

La segunda muestra fue dirigida a cinco informantes clave, quienes tenían un conocimiento de la situación de las personas trans debido a su actividad profesional: médicas, psicólogas y dos técnicas, pertenecientes a una asociación que laboraba dando apoyo a trabajadoras sexuales.

La tercera muestra se realizó con 11 entrevistas a los agentes que estaban implicados en la inserción laboral de personas trans (en el diseño o la implementación de programas estatales o de la sociedad, o en la gestión de servicios) (Coll Planas y Missé, 2018, pp. 54-55).

En los resultados de la investigación se identificó que los factores que interactuaban en la trayectoria laboral de una persona transexual y en su condición de identidad de género no estaban aislados unos de otros, sino que se interrelacionaban, y estos son:

El género: si es transfémica o transmasculino, ya que se le suman las brechas salariales de género y discriminación sexistas hacia las mujeres; además de “estereotipos alrededor de la transexualidad femenina (asociación con el trabajo sexual, como la falta de formalidad, la marginación, mientras que la transexualidad masculina es más invisibilizada y no presenta el mismo nivel de estigma)” (Missé, 2013). Otro factor es la visibilidad, la cual depende de factores legales (el hecho de haber efectuado o no el cambio de la mención de sexo legal y del nombre), factores físicos y factores hormonales (como son la apariencia o la voz). En general, a las mujeres trans les suele ser más difícil pasar desapercibidas, mientras que los chicos trans suelen mimetizarse mejor (Coll Planas y Missé, 2018, pp. 54-57).

Tiempos: En este factor se han agrupado cuatro aspectos que tienen que ver con la temporalidad. El primero es la edad actual, que afecta en las posibilidades de encontrar trabajo, o en qué estadio se encuentra la

persona en relación con su proceso de vivir, según la identidad de género sentida (si ha iniciado tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas, a qué personas de su entorno lo ha comunicado, etc.). El tercer aspecto es la edad en que la persona transicionó: cuanto más joven inicie la transición, más probable es que los tratamientos (hormonales o quirúrgicos) generen un mayor cambio en la apariencia y una mayor posibilidad de invisibilidad (entidad médica). Y el cuarto aspecto son los momentos de la vida que estaban pasando las personas al instante de hacer la transición: si ya habían terminado sus estudios o si tenían experiencia laboral (2018, pp. 58).

Además, Coll Planas y Missé (2018) mencionan otros determinantes que afectan en la trayectoria laboral, como: tener la nacionalidad española, la posibilidad de cambio de nombre, el acceso a programas de inserción laboral, y una posición económica que le permita acceder a recursos educativos y a modificaciones corporales. Pero esto no determina el acceso al empleo, debido a que, al entrevistar a mujeres transexuales con estudios de posgrado, ellas comentaron que se les dificulta acceder a empleos formales fuera del servicio sexual.

También, Coll Planas y Missé (2018) identifican como una de las variables relevantes en la inserción laboral al apoyo económico de la familia, que es vital para su transición, al igual que la formación, que dependerá de los ambientes educativos y del abordaje de los programas de inserción laboral, en los cuales se encontrarán con muchas personas cargadas de sesgos. Por último, el trabajo sexual, que al dejarlo les dificulta acceder a otros fuera de esta índole. Sin olvidar la variable del estado de salud, como la exposición a los riesgos del trabajo, que tendrán repercusiones fuera del trabajo sexual y relaciones, entre todos los factores.

De acuerdo con Requena (2020), en la investigación titulada *Derechos laborales de las personastrans* en España, hizo una exposición de los diferentes conflictos jurídicos, laborales y de seguridad social que han venido afectando a la población transexual, tanto nacional como internacional, los cuales han sido resueltos por la parte jurídica. Además, emplea la metodología de hacer una revisión bibliográfica de las diferentes leyes, tanto de España como de la Unión Europea, que atañen a la comunidad transexual.

Entre los resultados encontrados destacan las sentencias que han ido

reivindicando los derechos de las personas transexuales, como el despido de personal encargado que realizaba tratos discriminatorios contra sus subalternos. Esta sentencia fue en la isla de Gran Canaria, y se relaciona con la suspensión de un contrato de trabajo debido a la transición de la demandante, a la cual se le otorgó el fallo a favor (Requena, 2020, p. 22-24). También se señalaban otras leyes a favor de la comunidad transexual relacionadas con las políticas de empleabilidad, como “otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo” (p. 30), la cual fue presentada en el parlamento en el año 2018.

En España se comenzó una interesante iniciativa popular, la cual consistió en el ofrecimiento de alojamiento y comida a personas trans que se comprometieran a estudiar un ciclo de formación profesional y a superarlo en un plazo de dos o tres años (Requena, 2020, p. 33). Dicho autor expuso las recomendaciones para mejorar las leyes en cuanto a la formación educativa y de la inserción laboral, como:

- a) La formación de cupos y proyectos educativos específicamente dirigidos al colectivo trans, incentivos a empresas privadas para la contratación de personas trans, y condiciones laborales adaptadas a las necesidades de los sujetos trans.
- b) Tolerancia cero ante la transfobia, indumentaria y espacios segregados por sexo, proceso de transición y prevención de riesgos laborales.
- c) Movilidad geográfica: cambio de sexo y de vida.

Otras medidas planteadas fueron: i) Un cupo de reserva a favor de personas trans en la oferta del sistema de formación profesional para el empleo; ii) Gratuidad de la matrícula de los estudios de educación obligatoria, de formación profesional de grado medio o superior, de estudios universitarios y de idiomas impartidos en centros de enseñanza públicos; iii) Prioridad en el acceso a las acciones formativas programadas por las empresas; y, en línea con lo comentado en torno al proyecto “transformación”; iv) Convocar ayudas a proyectos formativos dirigidos eminentemente a personas trans y colaborar económica y administrativamente en la

financiación y provisión de medios e instalaciones oportunas para su correcto desarrollo (Requena, 2020, p. 35).

Las personas transexuales deben contar con las mismas condiciones laborales, educativas, sociales y económicas que el resto de la sociedad, para desenvolverse plenamente, mediante un marco legal respaldado por las instituciones del Estado. Esta situación no se visualiza aún presente en la sociedad costarricense, pues todavía falta mucho para reconocer los derechos de las personas transexuales desde los diversos ámbitos.

Costa et al. (2020), en su investigación “Experiencias de discriminación e inserción de personas transgénero brasileñas en el mercado laboral”, determinaron que las mujeres y los hombres transgénero siguen encontrando barreras, originadas por la discriminación, en su vida cotidiana. El objetivo de este estudio se basó en describir la discriminación que enfrentan en el mercado laboral y se utilizó una muestra de 384 participantes que declaran tener un género diferente al asignado al nacer. Se obtuvo que un 33,85% de las mujeres transexuales y el 45,16% de los hombres transexuales estaban sin empleo en ese momento; un buen porcentaje informó que no han podido obtener una oportunidad de trabajo debido a su identidad de género. En cuanto a los que sí consiguieron trabajo, estaban expuestos a la discriminación, recibiendo poco o ningún apoyo social de sus colegas y sus jefes. Con esta investigación se reforzó la necesidad de desarrollar políticas que garanticen la inclusión y permanencia de las personas transgénero en el mercado laboral.

Según Drydakis (2017), en la investigación “Personas trans, bienestar y resultados en el mercado laboral”, la aceptación de la identidad de género y la congruencia entre la identidad de género y la apariencia externa se relacionan con síntomas de salud mental menos desfavorables y una mayor satisfacción en la vida y el trabajo. Las personas transexuales a menudo sienten que son ciudadanos a los que no se les permite ser ellos mismos y practicar su auténtica identidad, y en vista de que reciben tantas violaciones de los derechos humanos y crímenes de odio, y experimentan mayor desempleo y pobreza que la población en general, por muchos años han venido dando luchas en muchas partes del mundo.

Por su parte, la investigación titulada “Los resultados del mercado laboral de los individuos transgénero” (Shannon, 2015) encuestó en Estados Unidos a una muestra de 27.000 personas entre los 18 y los 65 años de diferentes estados (aproximadamente el 6% habitaba en zonas rurales), dividida así: 9283 mujeres transexuales, 7950 hombres transexuales, 1925 personas no binarias y 7844 *genderqueer*. Se realizaron 324 preguntas con 32 secciones como: empleo, educación, salud, identidad de género y procesos de transición. Posteriormente se realizó una regresión con mínimos cuadrados y un modelo Logit.

Entre los resultados encontrados del modelo de Shannon se encuentran: las personas trans femeninas tienen ingresos significativamente más bajos y es más probable que estén en pobreza, desempleadas o trabajando a tiempo parcial en comparación con los hombres trans. Además, los ingresos dependen de la etapa en la que hicieron la transición, como se explicará más adelante. Por otra parte, los hombres transgénero tienen ingresos más bajos, pero es probable que trabajen a tiempo parcial y no tanto que estén desempleados, en comparación con las transgéneros femeninas.

Existe una correlación positiva entre los ingresos y la etapa en que hicieron la transición; por ejemplo: las mujeres transexuales que transicionaron tardíamente percibirán mayores ingresos, en cambio si la transición se dio en etapa temprana tendrán un ingreso menor. Con los hombres transexuales el panorama es a la inversa: los que hicieron su transición antes tendrán mayores ingresos que los que transicionan en etapa tardía.

En lo relacionado a las variables *genderqueer* y no binario, se obtuvieron los siguientes hallazgos: los que fueron asignados hombres al nacer (AMAB, por sus siglas en inglés) y aquellos a quienes se les asignó como mujer al nacer (AFAB, por sus siglas en inglés) tienen ingresos significativamente más bajos, y es más probable que estén desempleados o subempleados que sus contrapartes transgénero.

La tasa de desempleo general en Estados Unidos en el año 2015 era de 5,3%; para la muestra estudiada se elevaba entre el 9% y el 16%.

Síntesis de resultados

- i) De acuerdo a los hallazgos de cada uno de los estudios presentados con antelación, se logra observar que la falta de inclusión en los procesos laborales gubernamentales, la discriminación en los lugares de trabajo, la carencia de experiencia laboral sumada a la no conclusión de estudios secundarios, la exposición a factores psicosociales nocivos como la violencia, las conductas autodestructivas, el *bullying*, la precariedad social empezando desde los hogares, y la edad de inicio de la transición son los condicionantes más frecuentes para que se les expulse del mercado laboral formal, lo que les deja como única opción ejercer la prostitución. Autores como Calderón (2020), Fernández Chaves (2017), Ojeda y Morales (2021), Fagúndez (2017), Cristancho (2004), Ávila y Tunal (2017), Coll-Planas y Missé (2018) y Requena (2020) llegaron a determinar una serie de recomendaciones para procurarles una mejor situación a las mujeres transexuales; entre ellas se enumeran: políticas afirmativas como acompañamiento en los procesos de selección y reclutamiento, campañas de sensibilización sobre la condición de transexualidad tanto en el sector público como en el privado, y mayor difusión a través de las plataformas sobre los programas de empleabilidad de la población transexual en el sector público.
- ii) Gainza y Techera (2016) y Callao (2020) señalan que las políticas laborales implementadas hacia el sector transexual son insuficientes para resolver la situación de este grupo, principalmente por el pequeño margen de acción, ya que involucran a muy pocos usuarios transexuales; además, no alcanzan a personas fuera de las zonas metropolitanas y no consideran las capacidades de este segmento de población, porque la identidad de género no está asociada al desenvolvimiento laboral, pero ambientes laborales respetuosos de la diversidad sí mejoran la productividad de los trabajadores y de la empresa.

1.2 Justificación y planteamiento del problema

A nivel nacional son escasos los estudios que abarcan la población de mujeres transexuales, sobretodo desde el punto de vista económico, ya que las investigaciones hasta ahora se han realizado desde las ramas de la psicología y la sociología. No obstante, la vulnerabilidad, la precariedad y la marginalización que afectan a este sector de la población está en función de aspectos que son objeto de estudio de la disciplina económica; y, al parecer, los esfuerzos con que se han abordado desde esta arista de las ciencias sociales no son tan evidentes.

Sumado a la carencia de estudios de transexualidad a nivel de la ciencia de la economía, hacen falta políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de este sector. Es necesario abordar esta temática con el objetivo de evidenciar la situación sociolaboral y empoderar a las mujeres transexuales, en aras de contribuir al desarrollo económico de la nación como de las mismas personas.

La ciencia de la economía se caracteriza por brindar soluciones no solo desde punto vista de la distribución de los recursos y de los desequilibrios de los agregados macroeconómicos, sino que involucra el bienestar de la economía de los habitantes, que va más allá del crecimiento económico. Es por esa razón que se abordará la temática de empleabilidad de las mujeres transexuales, empleando las técnicas de la economía, para brindar un camino a las posibles investigaciones desde dicha disciplina y visualizar tales condiciones que enfrenta esta población.

El desarrollo económico involucra mejorar el bienestar de la población desde la salud, el empleo, la educación, la democracia y la estabilidad económica; es por esa razón que varios de estos determinantes se le coaccionan a la población transexual. Como expone Collplans (2018), muchas personas transexuales deciden dejar de trabajar porque comprueban el escaso apoyo al proceso de transición y tienen temor a ser despedidas, ya sea durante o posterior a ese proceso. Por ejemplo, en el estudio de Whittle et al. (2007), el 23% de las transexuales encuestadas "declaran que se han sentido obligadas a dejar su puesto de trabajo a raíz de su transición o lo han dejado porque no sentían que sus empleadores/as les dieran apoyo en la transición" (p. 52).

La economía como ciencia procura responder a las necesidades de los pobladores, mediante la asignación de los recursos; pero al no existir ni políticas ni una institucionalidad dirigida al combate de las falencias del grupo objetivo de personas transexuales, esto se ve reflejado en abusos sistémicos hacia estos sectores vulnerables. Como lo señala la Scottish Transgender Alliance, "el 8% de las personas declaran haber sido despedidas por ser trans y un 13% dicen que han tenido que dejar su puesto de trabajo al menos una vez debido al miedo de una posible discriminación o acoso" (p. 52). Requena(2020) comenta que, a pesar de que hay pocos datos estadísticos, como dato ilustrativo en el mundo habitan alrededor de 25 millones de personas trans, lo que representa entre un 0,3 y un 0,5% de la población global.

Después de revisar las fuentes, la población de mujeres trans presenta una tasa de desempleo de alrededor del ochenta por ciento, según la Unión General de Trabajadores de España (UGT, 2023). La mayoría labora en la economía irregular, en donde prevalece la carencia de los derechos laborales, y se les suman condiciones de violencia estructural que no las dejan salir del círculo de la precariedad laboral.

Adicionalmente, el mercado laboral tiene intrínsecas preconcepciones heteronormativas, como que las personas transexuales no se comprometen con el trabajo, no se comportan adecuadamente en el centro de trabajo, no se esfuerzan lo suficiente, no les gusta prepararse académica ni laboralmente y son receptores pasivos de las ayudas del Estado para sobrevivir. Tales preconcepciones dificultan la inserción de personas trans en las empresas, tanto públicas como privadas, lo que a su vez acentúa la precarización laboral que esta población sufre. Por ende, existen dificultades para la contratación de personas trans en diferentes áreas de trabajo u oficios solamente por su expresión de género, aunado a que esta misma discriminación les ha afectado para la obtención o conclusión de títulos académicos. En este sentido, surge la siguiente pregunta problema que pretende responder esta investigación:

¿Cómo se podrían mejorar las condiciones laborales de las mujeres transexuales en la región Central de Costa Rica?

I. Pertinencia

La importancia de esta investigación va dirigida a la población transexual, en especial a las mujeres transexuales, con la finalidad de reivindicar los derechos de este sector desde la inclusión en la política pública, donde se le brinden las mismas oportunidades que al resto de la población. A través de la propuesta de lineamientos de política de cuotas en el sector laboral, se busca cambiar el paradigma sociolaboral de esta población. Se pretende informar de las condiciones, tanto laborales como sociales, y a la vez brindarles a las encuestadas una alternativa que busque solventar dicha problemática, debido a que el mercado laboral es normativo y selectivo, lo cual ocasiona que la población objetivo no cuente con las condiciones para ser incluida en él.

II. Relevancia

El mercado laboral de la sociedad costarricense es tan selectivo, que solamente las personas que tienen una buena preparación académica, experiencia laboral y una identidad de género heteronormativa logran agenciarse un empleo con las garantías de ley. De acuerdo con el *Informe Estado de la Nación* (Programa Estado de la Nación [PEN], 2023), 7 de cada 10 integrantes de la fuerza de trabajo no poseen estudios universitarios, y constituyen el 80% del desempleo en Costa Rica. Estas condiciones son aún más agravantes en la población transexual.

Debido a las condiciones laborales del mercado costarricense, se desea dejar una investigación académica que sirva para presentar la realidad de muchas de las personas transexuales con identidad de género femenino, a las cuales les es negada la posibilidad de competir por los puestos, sumado a la falta de respaldo por parte del Estado con políticas dirigidas a este sector. Por lo anterior, es necesario que la disciplina económica estudie dicha problemática y dirija sus esfuerzos a hacer un llamado de atención a las instituciones públicas, para que identidades de género discordantes con la normativa sean incluidas en los programas de gobierno y gocen de los mismos derechos que la población en general, tal como se ha realizado con otras poblaciones (como las personas con discapacidad y

las personas afrodescendientes). La población de mujeres transexuales realizó la solicitud para poder desarrollar investigaciones a favor de lograr una mejor calidad de vida.

III. Delimitación

El estudio se enfoca en la población de mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica que se encuentran en la base del Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO) del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) en el año 2020. Se seleccionó la región Central porque es la que concentra la mayor parte de la población transexual del país, debido a que las mujeres transexuales de otras zonas inmigran al Valle Central (San José, Heredia, Alajuela y Cartago) para encontrar más oportunidades sociolaborales. Datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) apuntan a que entre el 0,3% y 0,5% de la población mundial se identifica como transexuales; aplicadas a Costa Rica, estas cifras serían aproximadamente 10.166 habitantes que se consideran con identidad transexual. Otra razón por la que se eligió la región Central es su carácter de cercanía, ya que en ella se localiza la sede central de la Universidad Nacional (UNA). Asimismo, se seleccionó el año 2020 como el indicado para compilar la información porque es cuando inició la pandemia de la COVID-19, trayendo consigo numerosas transformaciones en el mundo laboral. Para el sector de las mujeres transexuales, sus condiciones sociolaborales se vieron notablemente alteradas, al igual que las del resto de la población.

IV. Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El tema de esta investigación se relaciona con tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2015):

El objetivo #5, igualdad de género, implica que todas las personas tienen los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género, por lo que las personas transexuales también merecen ser tratadas con el mismo respeto que el resto de la población, en todos los aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el trabajo.

El objetivo #8, trabajo decente y crecimiento económico, conlleva crear oportunidades para empleos buenos y decentes y asegurar medios de subsistencia aplicados a las personas transexuales, así como apoyar prácticas empresariales inclusivas para la población transexual e impulsar mejores políticas gubernamentales e instituciones públicas justas y responsables de manera inclusiva.

El objetivo # 10, reducción de la desigualdad, busca disminuir los niveles de pobreza promoviendo la inclusión social, económica y política de toda la ciudadanía, incluyendo a las personas transexuales. Solicita estimular políticas a nivel mundial.

Nos centramos en estos tres objetivos ya que garantizan, sin importar el género, la etnia, el credo o la condición social, los derechos para acceder a oportunidades que permitan desarrollarse plenamente en la sociedad. Ese es el motivo para reducir la brecha que existe en la igualdad de género, tan presente en la sociedad costarricense, principalmente con las mujeres y, en definitiva, con las mujeres transexuales, para que opten por mejores condiciones sociolaborales y logren acceder a empleos mejor remunerados, respaldadas con las garantías sociales. La aspiración es que sean tratadas dignamente de acuerdo con los objetivos 5 (el cual procura facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo decente, aplicándolo a la población transexual) y 8 (que aborda temas de crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno, el trabajo decente para todas las mujeres transexuales). La población de mujeres transexuales carece de las condiciones económicas, sociales, de salud y académicas debido a la gran represalia estructural del sistema social a las personas que transgreden el paradigma heteronormativo impuesto desde la creación del Estado de derecho.

Además, esta investigación se relaciona con el objetivo #10: reducción de la desigualdad, porque al presentar una propuesta de política enfocada a un cupo laboral de la población transexual en el gobierno, se reduciría la desigualdad sistémica hacia este sector, una vez que se visibilice ante el resto de la sociedad que las personas trans pueden ser sumamente productivas, como todo sujeto garante de derechos.

Collplans (2018) citando a Mulder (1992) relata cómo en Holanda “el 42%

de las mujeres transexuales estaban en paro antes de la intervención de reasignación sexual. Seis meses después de la intervención, esta tasa había subido hasta el 62%. Los datos para los hombres trans eran del 42% y el 45% respectivamente” (p. 50). Como consecuencia (FRA, 2014, citado en Collplans, 2018), “El 37% de las personas declaran haberse sentido discriminadas por ser transexuales en el proceso de buscar trabajo y el 27% han sido discriminadas en el entorno laboral en el último año, un porcentaje que dobla el de lesbianas, gays y bisexuales que se han sentido discriminados en el trabajo según datos del mismo estudio”(p. 51).

Collplans (2018) citando a Whittle et al. (2007) continúa exponiendo que “Un 20% de las personas transexuales encuestadas declaran haberse encontrado con alguna forma de discriminación; por ejemplo, prohibir a las personas trans que utilicen los aseos [baños] atribuidos a su identidad de género, o hacerles utilizar los de personas discapacitadas” (p. 51).

1.3 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar las condiciones laborales de la población de mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica para la construcción de lineamientos de política que impulsen el mejoramiento de sus condiciones de vida.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Describir las características socioeconómicas de las mujeres transexuales en niveles de pobreza de la región Central de Costa Rica.
2. Caracterizar las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica.
3. Identificar mediante un análisis cualitativo las principales problemáticas de discriminación laboral a las que se enfrentan las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica.
4. Desarrollar propuestas de lineamientos de política para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica.

Capítulo 2. Marco teórico

La presente investigación analiza el fenómeno del desempleo en las mujeres desde las teorías del desarrollo económico y bienestar humano; entre ellas se encuentran las teorías del enfoque de las libertades de Amartya Sen (2000), además de las teorías cepalinas y otras que se enfocan en la economía con perspectiva de género. También se abordará el desempleo con el propósito de explicar el fenómeno sociolaboral de las mujeres transexuales en la región Central, por la naturaleza de esa población y la falta de abordaje desde las ciencias económicas con enfoque de la economía del desarrollo. Por último, se hará énfasis en el desempleo de la población de mujeres transexuales para explicar sus principales determinantes en contraste con el resto de los habitantes.

Posteriormente, esta fundamentación teórica será la base para entender las razones por las cuales las mujeres transexuales no tienen las condiciones para insertarse exitosamente en el mercado laboral, a la vez que tales teorías brindarán las posibles herramientas para solventar las condiciones laborales de la población objetivo, mediante planteamiento de política.

A nivel social, las mujeres transexuales desempeñan un rol laboral por fuera del sector formal de la economía, debido a que deben desafiar los roles de género impuestos por una sociedad patriarcal. Asimismo, las teorías presentadas a continuación abordan la brecha social que enmarca a este tipo de población, con el fin de ser tomada en cuenta por la política pública, para que logre alcanzar niveles de bienestar equiparables a los del resto de la población de Costa Rica.

Algunos conceptos básicos que explican el fenómeno de las condiciones laborales de las mujeres trans son los siguientes:

La economía feminista plantea las brechas entre mujeres y hombres justificadas por la división de trabajo y los roles de género. Dicha población trasciende la identidad de género: asume roles que son penalizados en el mercado laboral.

También la economía transfeminista aborda tales temáticas desde la desigualdad en la distribución de los recursos, vinculados con las libertades a las identidades de los cuerpos (Orozco y Lafuente, 2013, p.

99).

Las teorías correspondientes, como las del capital humano, se enfocan en determinar los principales factores que justifican el valor agregado de dicho elemento para la dinamización de la economía, como el eje transformador de los demás factores de producción. Al igual, brindarán una base del por qué el capital humano desarrollado por las mujeres transexuales no está tan valorizado.

2.1 Desarrollo económico y bienestar humano

El desarrollo económico es la distribución equitativa de los ingresos obtenidos por la producción del país. Proviene del crecimiento económico, definido como el aumento del producto interno bruto (PIB). Al existir un mayor desarrollo económico se propicia el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes, percibidos como mejores indicadores de educación, salud, empleos y condiciones de vida digna.

En esta misma línea, la ONU (2015, p. 4) señala el desarrollo económico como el aumento cualitativo de los países o regiones en el mejoramiento de las condiciones sociales, que garanticen la construcción de los medios necesarios para asegurar el mantenimiento de la prosperidad de los habitantes.

Tal prosperidad no se ve reflejada en mejor bienestar humano de las mujeres transexuales, quienes empezaron a ser visibilizadas en las luchas sociales de los años 70 del siglo XX y todavía están más presentes a lo interno del colectivo LGBTIQ que en ámbito social o laboral. La situación no ha avanzado por la falta de acceso a condiciones de vida digna, que no son tomadas en cuenta en políticas estatales.

Como explican Mussi y Afonso (2008), un mayor crecimiento económico propicia un mayor gasto social, que contribuye al consumo por parte de la población; a su vez, mediante los programas se mejora el acceso a inversión social, reduciendo la presión sobre el mercado de trabajo.

El bienestar humano se logra alcanzar por la inversión de los ingresos obtenidos del crecimiento económico; ambos promueven el acceso de las libertades de los habitantes. Este desarrollo económico se traduce en un

desarrollo humano, desde la perspectiva de Amartya Sen (2020) citado por Vásquez (2010), como la capacidad que tiene una persona para hacer las cosas que valoran y contribuyan a su bienestar.

También, Vásquez (2010, p. 9) establece una vinculación entre crecimiento económico y desarrollo humano: el primero permite generar recursos que incrementarán el segundo, por la existencia de un mejoramiento en el capital humano, que aumenta la productividad y, por ende, el círculo del crecimiento económico.

Se demuestra la existencia de un grado de causalidad en ambas direcciones entre los conceptos de *crecimiento económico* y *desarrollo humano*. El gasto realizado por el gobierno es clave en el desarrollo de fuerza laboral altamente especializada, capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos en el mercado de trabajo, dentro de la formalidad laboral, que contribuirá a la recaudación fiscal.

El crecimiento y el desarrollo económico son complementarios, no sustitutos el uno del otro. Ambos son necesarios para el bienestar humano, en donde el Estado invierta en sus ciudadanos para que alcancen mejores ingresos, empleos dignos y sistemas de salud adecuados.

Serrano (2020) indica que los elementos indispensables para alcanzar el desarrollo económico mediante múltiples factores son el fomento de la inversión social, el Estado democrático y la seguridad ciudadana, junto con sistemas jurídicos efectivos y, por último, la reducción del Estado en la economía.

El bienestar logrado con el crecimiento económico y desarrollo son coadyuvantes a la seguridad económica de todos los ciudadanos. Según la OIT (2004, párr. #6), la seguridad económica es la capacidad de satisfacer las necesidades básicas mediante el empleo decente, en donde se alcanza un ingreso adecuado, un mercado laboral en equilibrio, un trabajo digno, los conocimientos necesarios para el puesto, la ocupación y la representación sindical.

La totalidad de países en desarrollo no alcanza la seguridad económica para sus habitantes; únicamente las naciones de ingresos elevados la han conseguido. En Costa Rica tal situación está vigente por la principal razón de la desigualdad en el ingreso de sus pobladores, pero el sector donde menos seguridad económica se manifiesta es el de las mujeres

transexuales. Primero por los magros ingresos que reciben en el mercado laboral informal, donde el empleo no es digno y se caracteriza por actividades de escaso valor agregado, y segundo, debido a su baja escolaridad. Se trata de una fuerza laboral subescolarizada, privada de las condiciones para acceder a las mismas oportunidades socioeconómicas que el resto de la población; además, tampoco están representadas en sindicatos.

Si las mujeres trans lograran concluir los estudios y hasta tener título universitario, presentarían más conocimiento para el puesto del trabajo que lleguen a ocupar. Su seguridad económica funcionaría como un precursor de bienestar, que además de facilitarles el acceso a bienes y servicios, las concientizaría de que sus derechos laborales deben estar respaldados por la institucionalidad del Estado.

2.2 Empleo como determinante del bienestar humano

El trabajo como un factor que determina la calidad del bienestar humano muestra que la competitividad laboral y los niveles de salario dependen de las capacidades y preparación académica de las personas trabajadoras. Para ello requieren contar con conocimientos básicos, así como desarrollar habilidades técnicas y blandas. La calidad del empleo se define como el conjunto de factores antes del trabajo que intervienen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de la clase trabajadora (Quiñones, 2011).

El trabajo ofrece a cada hombre y mujer la oportunidad de crecer, desarrollar todas sus capacidades congénitas, realizarse como persona y ser cada día más plenamente humano, según el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI, 2008). En palabras del Instituto Tecnológico de Sonora (s.f.), el empleo genera bienestar en todas las personas, ya que va más allá de un medio de satisfacción de necesidades básicas; ayuda a que podamos crecer como país, como región en el mundo.

El trabajar es una fuente de felicidad personal y de salud mental para los individuos. Contar con un trabajo se convierte en un medio para suplir las necesidades básicas y al mismo tiempo genera alegría; esto ayuda a una estabilidad psicológica y emocional. En contraste, estar desempleado afecta la salud mental de quienes atraviesan por esa situación. Existe una asociación entre el trabajo y la felicidad; por ende, este tipo de investigaciones surge para dar visibilidad a este tema en la sociedad costarricense. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022).

Una fuerza altamente capacitada logra acceder a empleos dignos, que le garanticen disponer de recursos para el disfrute de mejores bienes y servicios, a la vez que repercute en un incremento en la demanda agregada y, por ende, en la productividad del país.

De acuerdo con Fuertes y Plou (2017, p. 82), el crecimiento económico conduce al progreso colectivo, que aumenta la seguridad y el bienestar de la población, conllevando a un mejoramiento del nivel de vida. Acceder a un empleo de calidad, que repercute en el bienestar humano necesario para el desarrollo económico, se produce cuando las personas tienen iguales oportunidades para una vida larga, más plena y creativa (Fuertes y Plou, 2017, p. 84, citando al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 1990, p. 31).

El empleo decente hace posible que las personas forjen una identidad con la empresa, los compañeros y la sociedad. Va más allá de obtener ingresos: mejora las relaciones sociales al establecer redes de apoyo, como describe Aparicio (2010). Según Fuerte y Plou (2017), el bienestar humano alcanzado a través de un empleo decente hace que las personas sean más felices, en donde el paradigma de modelo económico no es el acumulativo de riqueza, sino que va dirigido a una redistribución de esta. No solo es crecer económicamente, es invertir en las personas, mediante la mejora del factor humano a través de la educación, con el fin de acceder a empleos de calidad.

Asimismo, las personas que acceden a empleos decentes tienen un respaldo de la seguridad social por el Estado y la empresa, ya que cotizan para una pensión en el futuro y acceden a los servicios del sistema de salud, a la vez que son más activos socialmente. Todo esto se traduce en que alcancen mayores niveles de bienestar.

Como señala Aparicio (2010), las personas desempleadas ven severamente erosionado su sentido de identidad, debido a la pérdida de los contactos y relaciones sociales, aunada a la reducción de sus ingresos que les coarta acceder a esos bienes, servicios y actividades que mejorarían su bienestar y calidad de vida. De allí que no sorprende que su índice de felicidad sea menor que el de la población ocupada, principalmente por el estigma, sumado a factores como la edad y el ciclo de vida por el que transcurre.

Muchas mujeres transexuales son desempleadas de larga duración; por ende, gozan de un grado de bienestar y felicidad muy por debajo del de la población cisgénero, debido a que desde muy temprano en la vida no acceden las mismas oportunidades sociales que les generen un sentido de identidad con un espacio de realización personal y profesional.

2.3. Definición de “desempleo”

El desempleo (OIT, 2014, p. 5) es la circunstancia en la que una persona que está en edad de trabajar –exigida para la medición de la población económicamente activa (PEA)– no está realizando una labor remunerada, se encuentra disponible para trabajar y anda en búsqueda de trabajo.

Para los autores clásicos el desempleo es un problema temporal, que se resuelve mediante la fuerza laboral y la flexibilidad de los salarios (Cordón y García, 2012). Siempre y cuando los individuos reduzcan sus expectativas salariales para encontrar un empleo, la economía tenderá al pleno empleo naturalmente.

Otros autores, como Keynes, rechazan los planteamientos de los clásicos, alegando que la economía por sí sola es incapaz de llegar al pleno empleo; además, las fuerzas del mercado no son la solución para el desempleo.

Cordón y García (2012, p. 21) identifican como la fuente del desempleo involuntario la insuficiencia de la demanda efectiva; además reacciona a los ciclos económicos: cuando hay crecimiento económico no hay incentivos para estimular la demanda; muy por el contrario, en la existencia de recesión es cuando hay estímulos.

Existen otros tipos de desempleo, como el estructural, que consiste en una disparidad entre la oferta y la demanda de empleos, debido a que las

personas no reúnen las competencias requeridas. Este tipo de desempleo se presenta en las mujeres transexuales por la falta de preparación académica para acceder a los empleos disponibles. En cambio, el desempleo friccional, según Contreras y Cano (2012, p. 221), se caracteriza por ser transitorio: las personas están en la búsqueda de colocarse laboralmente o en espera, con una duración no mayor a 30 días. Muy distinto al desempleo de larga duración, que ocurre cuando la persona lleva más de seis meses desempleada; la principal causa es sentirse desalentada en la búsqueda de trabajo (OIT, 2014).

Aun si la preparación académica no entrara en la ecuación, el desempleo está asociado a condiciones como la etnia, la pertenencia a grupos minoritarios o a poblaciones de vulnerabilidad, que van más allá de las teorías de equilibrios en el mercado trabajo, confrontadas por Keynes. El desempleo es un fenómeno más que económico: involucra la perspectiva social, cultural y de género, razón suficiente para que influya en las mujeres transexuales.

2.1.1 Desempleo y sus principales determinantes

2.1.1.1 Teoría del trabajo decente

El trabajo decente se conceptualiza como “el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades. No es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (OIT, 2004, párr. # 2).

Esta categoría de trabajo, entonces, apunta a la consecución de cuatro objetivos (Somavia, citado por OIT, 2004, párr. 3): “los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias, como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal”.

De acuerdo con esta definición, “decente” implica un trabajo digno, que favorece al desarrollo de las personas, la inclusión y la democracia; no solo

por medio de una remuneración adecuada para satisfacer sus necesidades económicas más allá de las básicas, sino que, ante todo, debe prevalecer el respeto a la dignidad humana y a la capacidad de expresar sus inconformidades, así como de organizarse. Involucra el reconocimiento de todos los derechos de los trabajadores, como el aseguramiento a la salud, la cotización a una pensión de jubilación, el goce de vacaciones, la cesantía, el preaviso, la afiliación a sindicatos, a la vez que trabajar en condiciones salubres y en ambientes laborales exentos de acoso.

Entre las diferentes barreras al trabajo decente se encuentran tanto el género como la identidad de género. Como señala la OIT (1996, párr. 2), "Las actividades económicas de las mujeres siguen concentradas fundamentalmente en modalidades de empleo escasamente remuneradas, de baja productividad y de gran precariedad". "A nivel mundial, las mujeres representan el 70 por ciento del total de la población pobre y el 65 por ciento de los analfabetos" (párr. 3).

La discriminación, que desde edades muy tempranas está presente en las vidas de las mujeres cisgénero, también prevalece en las mujeres transexuales, que asumen roles del género con que se identifican. Una de las grandes limitaciones al trabajo decente es la discriminación en el propio hogar, en los centros de estudios y en los centros de trabajo, en donde las mujeres transexuales sufren las mismas discriminaciones que las mujeres y, en cierto sentido, con mayor intensidad, porque involucran ir en contra del sistema heteropatriarcal.

Desde esta perspectiva, la amplia mayoría de mujeres transexuales en Costa Rica carece de un empleo decente, primero porque están confinadas a la informalidad, y se le suma el acoso que reciben a diario en donde laboran, principalmente el trabajo sexual. Al lado de la exclusión por tema de género involucran cuestiones de identidad de género, porque son cuerpos feminizados, que traspasan el binarismo de mujer y hombre, con lo que son sancionadas en la sociedad mediante empleos no decentes. Ninguna de las condiciones fundamentales para que el trabajador desarrolle sus funciones prevalece en el caso de las mujeres transexuales, porque sus trabajos quedan fuera del marco de cualquier regulación laboral estatal.

Las mujeres transexuales reciben actos discriminatorios no solo donde ejercen las labores, independientemente de la actividad realizada; en

muchos casos los documentos oficiales no reflejan el género identificado, lo que dificulta aún más ingresar al mercado de trabajo. La discriminación es sistémica, porque va desde la institucionalidad estatal, en especial con los documentos donde se les relega a “conocido como” en vez del nombre con que se identifican (OIT, 1996).

También la OIT (2022), en su guía de inclusión al trabajo para personas LGBTIQ+, señala: “las personas trans, intersexuales y no binarias pueden enfrentar sanciones en virtud de leyes vagamente definidas. Por ejemplo, en países que no reconocen legalmente la identidad de género de una persona, es posible que las personas trans, intersexuales y no binarias no puedan obtener los documentos requeridos para incorporarse a la fuerza laboral (actas de nacimiento, licencias de conducir, credencial de elector, pasaportes, registro militar, seguro de pensión y diplomas) a menos que oculten su orientación sexual e identidad de género” (p. 25).

Debido a los documentos de identidad no coincidentes con el sexo con que se identifican, a las mujeres trans les resulta particularmente difícil encontrar un trabajo decente, donde se cumplan los derechos laborales. Dada la vulnerabilidad de la población LGBTIQ+, en especial de la población transexual, a raíz de la pandemia se exacerbó la situación del empleo de este colectivo, debido a las restricciones de la cuarentena.

Continúa exponiendo la OIT (2022, p. 26): “Una encuesta de 2020 de unas 20.000 personas LGBTIQ+ en 138 países encontró que, debido a la pandemia, el 47 por ciento enfrentaba dificultades económicas, y una cuarta parte no podía satisfacer las necesidades básicas”. Acceder a un trabajo decente es un derecho cuya obstrucción se ve agravada por la pandemia y la intersectorialidad de la discriminación, porque incluye múltiples factores más allá de la identidad de género, como la discapacidad, el estado serológico, la condición étnica y racial, razones todas que han sido analizadas por la OIT (2022, p. 26).

Muchas de las discriminaciones sistémicas como el acceso a la salud, a la educación y a la representatividad en los documentos se ramifican desde y hacia el acceso al empleo digno, que debilita el desarrollo pleno de las mujeres transexuales. No existe una verdadera inclusión de las mujeres transexuales en el trabajo decente; a pesar de que algunos países presentan avances en la legislación, todavía persiste el estigma que las expulsa del mercado laboral formal.

Este estigma que conlleva a no tener un trabajo decente tiene un costo, tanto para las personas como para las naciones. De acuerdo con un estudio realizado por el Banco Mundial (2014) sobre el costo económico del estigma, se determinó que una economía del tamaño de India podría perder hasta \$32 mil millones por año o el 1,7 por ciento del PIB de ese país (OIT, 2022, p. 29).

Un trabajo decente permite a las personas transexuales manifestar plenamente su condición de identidad sin ser señaladas ni estigmatizadas, y revisar el tema del acoso laboral. Un trabajador que es respetado y valorado en el trabajo es mucho más productivo.

El respeto a la diversidad es una clave para el trabajo el decente, ya que involucra la inclusión de los trabajadores, aumentando la productividad y la innovación (OIT, 2022, p. 32). Una trabajadora transexual en un ambiente de trabajo inclusivo alcanza mayores rendimientos, a la vez que promueve mayores ganancias para la empresa.

El colectivo de mujeres transexuales enfrenta una problemática compleja en el ciclo del trabajo y ambiente laboral. Desde la demanda del trabajo se presentan limitaciones que frenan la inclusión laboral de dicho sector, como los prejuicios, la falta de protección igualitaria, el círculo vicioso de educación y falta de oportunidades, y la baja autoestima; mientras que del lado de la oferta se presenta prácticas discriminatorias, inexistencia de políticas de apoyo, estigma en el lugar de trabajo como parte del reflejo discriminatorio estructural de la sociedad y la autoexclusión, además de la escasez de oportunidades, el acoso y el no reconocimiento de derechos a las uniones conyugales o familias diversas, como denuncia la OIT (2022, p. 38).

Todo trabajo decente involucra una cultura laboral inclusiva, que va desde el compromiso de las empresas, primordialmente los CEO y ejecutivos, con respetar la diversidad, fortalecer la igualdad en las oportunidades de todos sus empleados, promover un ambiente respetuoso, seguro y saludable para las personas LGBT, sensibilizarse a sí mismos y a otros de los derechos LGBTIQ, fomentar grupos de afinidad al colectivo diverso, promover el respeto por los derechos LGBT en la comunicación y el *marketing* y en la planificación de productos, servicios y atención al cliente, impulsar acciones de desarrollo profesional para personas del segmento LGBT, y propiciar el desarrollo económico y social de las

personas LGBT en la cadena de valor Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED). (2016, p.38).

Del mismo modo, un empleo decente involucra el respeto hacia la diversidad de las expresiones de género, entre ellas las que trascienden la heteronormatividad y los roles asignados a cada sexo. Un estudio sobre las experiencias de las personas LGBTIQ en el trabajo (OIT, 2016) expuso cómo en ocasiones son objeto de acoso desde el proceso de aplicación de entrevistas laborales. En especial reciben preguntas invasivas sobre su sexualidad, que los orillan a ocultar su vida marital o negar la existencia de su pareja.

Si esto ya es suficientemente grave, en el caso de las mujeres transexuales las vejaciones escalan hasta ser rechazadas *ad portas*, inmediatamente que se presentan a la entrevista laboral. O bien, si la transición tiene lugar cuando ya están en un trabajo, se les prohíbe vestir conforme a su identidad de género, y se les impide utilizar los baños que corresponden a su sexo asumido (OIT, 2016).

A las mujeres transexuales que logran tener un empleo más estable que sus congéneres a menudo se les niegan las posibilidades de ascenso por su forma de vestir; esto también se observa contra otros miembros del colectivo diverso que no cumplen con los roles de género, llegando al extremo de despedirlos o descalificarlos para cualquier ascenso (OIT, 2016).

No solo en la promoción del trabajo decente debe involucrarse el gobierno para la creación de políticas en pro de los derechos laborales de las personas LGBTIQ+, en especial transexuales, sino que debe brindarse justicia pronta y accesible a aquellos trabajadores del colectivo que sean violentados en el centro del trabajo.

Pese a que existan empresas con políticas respetuosas de la diversidad, no se verifica una tolerancia ni una inclusión de las personas transexuales por parte de todos los miembros de la sociedad, ya que la población de mujeres transexuales sufre de varios estereotipos ligados a su condición de identidad de género en la misma medida que ocurre con el resto del colectivo de la LGBTIQ+, pero relacionados a su orientación sexual.

Lo cierto es que el trabajo decente, con inclusión de la diversidad para las mujeres transexuales y todo el colectivo, se ve reflejado en empresas

mucho más exitosas: el 90% de las 500 empresas de *Fortune* prohíbe la discriminación por orientación e identidad de género, como ha remarcado la OIT (2015, párr. 3).

Estas empresas poderosas no presentan estigma en relación en la selección de personal con identidad y orientación de género diferente, van más allá del reconocimiento de los derechos del colectivo transexual y el LGBTI, porque otorgan los mismos beneficios a uniones o matrimonios de personas del mismo sexo que a las de distinto sexo. El matrimonio igualitario recientemente se aprobó en Costa Rica, pero sigue sin estar contemplada en la jurisprudencia de muchos países.

Por ejemplo, una reducción del 1% en homofobia se ve reflejada en un aumento del 10% del PIB, según cifras de la OIT (2022), con un importante impacto para las empresas y las vidas de las personas LGBTIQ+ y, por supuesto, de las personas transgénero.

Estas empresas transnacionales inclusivas son un hito para la comunidad diversa –antes que las propias empresas del sector gubernamental y del sector privado nacional–, por el impulso que le han dado al trabajo decente y porque reconocieron los derechos de la orientación e identidad de género antes que la implementación en las leyes de Costa Rica.

La exclusión laboral de las personas transexuales y del resto del colectivo LGTBIQ+ acarrea un impacto más negativo hacia la sociedad y las empresas. Por el contrario, la promoción de ambientes de tolerancia cero a los actos discriminatorios genera entornos de trabajo adecuados, facilita el desarrollo integral de los trabajadores, los convierte en centros seguros, en donde los colaboradores logran vivir su expresión e identidad género sin ningún tipo de violencia, acoso o vejación hacia sus derechos laborales.

El trabajo decente se caracteriza por ser un empleo de calidad, en donde la remuneración permita a las personas hacer no solo hacer frente a las obligaciones económicas sino cumplir con su proyecto de vida. Además, contribuye en la seguridad laboral de los trabajadores y, por supuesto, evidencia el componente de protección social.

El empleo de calidad para mujeres transexuales favorece la justicia social, la inclusión y la visibilización de dicho colectivo en las diferentes facetas como miembros productivos de la sociedad, a la vez que hace un cambio de paradigma vigente hacia uno de mayor tolerancia e inclusión, con

reconocimiento de sus derechos.

2.1.1.2 Desempleo y población LGBTIQ+

El desempleo en la población LGBTIQ+ es planteado por las desigualdades en el acceso a un empleo remunerado con las garantías de los derechos laborales, que muestran la discriminación de este grupo, abordado desde la perspectiva de la división social del trabajo de las teorías feministas y de la especialización de la mano obra desde las teorías del capital humano; condiciones que explican la falta de empleabilidad de grupos minoritario-diversos.

La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica es un tema que lleva algunos años sobre la mesa de discusión de los últimos gobiernos; la sociedad costarricense aún requiere internalizar que este tema de DDHH de las poblaciones vulnerables, como la población transexual, es una obligación del Estado y no un capricho.

2.2 Enfoque sobre el desarrollo humano: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Para el PNUD el eje del desarrollo es el ser humano y el objeto del desarrollo es ampliar las oportunidades de los individuos. El desarrollo del ser humano se centra en estos pilares: vivir una vida prolongada y saludable, adquirir conocimiento y tener acceso a todos los recursos necesarios para disfrutar una vida decente (PNUD, citado por Arcas Palmas, 2008, p. 137); es decir, son los accesos a las oportunidades necesarias que potencian los talentos de las personas, aunados a la formación de capacidades para el descanso, el trabajo y la actividad cultural, política y social.

En resumen, el desarrollo se mide a través de varios indicadores, como la esperanza de vida, la tasa de alfabetización y el ingreso de las personas, que se manifestarán en una vida decente. El desarrollo humano lleva una vinculación con la tecnología: mediante la adquisición de conocimiento se logra un uso más eficiente de los recursos tecnológicos que potencian el cambio hacia el crecimiento económico; este, a su vez, logra adelantos en la agricultura, medicina, telecomunicaciones, energía y manufactura que se ven reflejados en mayores tasas de empleo, con más recursos para la

educación, salud y comunicaciones (PNUD, citado por Arcas Palmas, 2008, p. 143).

2.3 Teorías de la economía feminista

Las teorías de la economía feminista plantean que las desigualdades entre hombres y mujeres se racionalizan por la división sexual del trabajo y por el dominio de los roles de género en el mercado laboral.

Dichas teorías explican las desigualdades en la población transexual desde los niveles de pobreza, las condiciones sociolaborales y la falta de acceso a oportunidades por parte de este sector. Estas se ven abordadas en el objetivo específico 1 del presente trabajo: “Describir las características socioeconómicas de las mujeres transexuales en pobreza de la región Central de Costa Rica”, al incursionar en las condiciones socioeconómicas de las mujeres transexuales y, a la vez, su profundización en el objetivo 2: “Caracterizar las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica”. Es importante conocer la realidad de dichos grupos para implantar medidas afirmativas en procura de corregir tales sesgos sistemáticos y estructurales.

Entre los principales determinantes que definen la exclusión laboral del grupo LGBTQ+, y en especial de las mujeres transexuales, están los roles asignados al género, ya que a muchas personas con orientaciones e identidades contrarias a la hegemónica se les asignan trabajos muy por debajo de sus capacidades únicamente por no cumplir con la imagen correspondiente a su género. Esta desventaja no tiene paralelismos entre la población cisgénero, a la que su identidad de género no le interfiere con el rol laboral.

También históricamente se han privilegiado estereotipos acordes a los trabajos, condición que todavía persiste. Por ejemplo, las mujeres transexuales son encasilladas en empleos por su imagen femenina como el estilismo; si intentan destacarse en otros espacios, más allá del rol asignado, su preparación, atestados y fortalezas no se toman en cuenta; simplemente no son aceptadas. Lo mismo ocurre con el resto de la población LGBTQ+ a la hora de postularse para plazas en las que su imagen o estilo de vida resultan disruptivos. A la población cisgénero también se le asignan roles de género estrictos, pero en muchos casos se pueden aminorar por las oportunidades académicas y sociolaborales que

los respaldan, vedadas para la población transexual.

Entre las vertientes de la teoría económica feminista está la teoría de la ruptura, la cual presenta la necesidad de trascender de una economía del mercado hacia una orientada a la sostenibilidad de la vida. Tal como menciona Agenjo (2011, p. 437), es una economía más digna y justa para mujeres y hombres.

Desde diferentes visiones críticas de la economía feminista se estudia el impacto de la situación específica de las mujeres, así como a las diferencias con los hombres, entendiendo que tales diferencias son producto de una construcción de desigualdades de poder en el sistema socioeconómico: los trabajos más especializados desde las matemáticas o con un alto nivel de exigencia física son destinados a varones; en cambio, labores de atención al público y de cuidado son ejecutadas por mujeres. Entonces esa dicotomía es discriminadora hacia las personas que quedan “atrapadas” en el medio, y no encajan dentro de este paradigma social y del mercado.

Otro factor discriminatorio contra el grupo LGBTIQ es la construcción de desigualdades de poder en el sistema económico. Debido a que todo lo disruptivo es rechazado por la sociedad, los empresarios perciben de forma sesgada que, por el bien de sus intereses, de su negocio, no deben contratar personas que se salgan del binarismo, a pesar de que cuenten con estudios universitarios. Y es así como se cierran tantas puertas del mundo laboral formal, máxime a las mujeres transexuales, quienes son orilladas a ejercer el trabajo sexual.

Es necesaria la intervención del mercado de trabajo y de la sociedad en general para que las mujeres trans accedan a mayores oportunidades laborales, que les permitan un mayor bienestar. Esta teoría es de vital relevancia al permitir identificar las condiciones que son resultado de la lucha de género, a la vez que señala el papel de las mujeres en la reproducción del capital.

La economía feminista desde sus inicios ha creado una controversia constante sobre cómo se excluye a las mujeres de la economía, lo cual ha tenido un gran impacto sobre la visión androcéntrica sin dar capacidad a las prácticas, tiempos, modelos de percibir y sentir, y las lecturas que hacen de la realidad (Durán, 2000) citado por Agenjo. Otro factor determinante de la discriminación laboral hacia el grupo LGBTIQ son los

enfoques androcéntricos ejercidos en el mercado de trabajo, que excluyen a lo discordante, en especial a las mujeres transexuales. Estas, como estrategia de supervivencia, se ven obligadas a asumir dos identidades: una en el centro de trabajo y otra en la vida personal.

“En los enfoques androcéntricos se encuentran discursos muy diversos, pero todos coinciden en no conceder significancia económica relevante a las relaciones de género”. (Agenjo, 2011, p. 72). Hacen hincapié en el uso de un discurso binario basado en quitar el poder económico femenino y las actividades que no generan ingresos; lo mismo ocurre con las mujeres transexuales, quienes son más invisibilizadas que las mujeres cisgénero en el mercado laboral.

“Dicha invisibilización responde al proceso de reducción del objeto de estudio de la economía al ámbito mercantil; un proceso que no ha sido neutral ante el género, puesto que a medida que ciertas dimensiones se han constituido como económicas, a su vez se han masculinizado. Por el contrario, las dimensiones calificadas como no económicas “se han identificado con los roles, espacios, intereses y características que históricamente se han asignado a las mujeres, en un proceso de dicotomización analítica, espacial y normativa, donde la creación de esferas separadas para hombres y mujeres en cada una de las dimensiones se ha retroalimentado” (Pérez Orozco, 2006:55, citado por Agenjo, 2011, p. 73).

Otro factor determinante es la reducción de las identidades de género a objetos carentes de derechos en el mercado laboral, porque las personas discordantes no caen en una categoría sintonizada con su expresión de género; como resultado, terminan en la precarización laboral. Las personas cisgénero disponen de una amplitud de opciones laborales en el mercado, en comparación con las personas transexuales, que son expulsadas completamente por su identidad.

En la teoría feminista según Agenjo (2011) se incorpora la observación de “la mujer” como sujeto de análisis: advierten la ausencia o presencia marginal de las mujeres como sujeto epistemológico en la economía. Se considera que la supresión de las mujeres ha sido resultado de una desfavorable administración del método científico, porque no han considerado la experiencia femenina. Se plantea insertar a las mujeres en los marcos teóricos preexistentes sin cuestionarlos. Harding (1986) señala como

“estudios de equidad” los que recuperan el género y experiencias de las mujeres para centrarse en la participación femenina en el mercado laboral.

Esta supresión de las mujeres en la esfera laboral es un determinante que ocurre con el grupo LGBTIQ+, ya que las experiencias heteronormativas del desempleo y la discriminación no toman en cuenta a este grupo. En la gran mayoría de los informes del desempleo se habla desde el punto de vista del binarismo mujer/hombre, con lo cual anulan a los grupos diversos o que se salen de esa norma, dejándolos excluidos de la política pública.

Las personas LGBTIQ, independientemente del trabajo que desempeñen, deben ser reguladas por las leyes del Estado, para que sus condiciones laborales sean dignificadas y equiparadas con las del resto de la población. No solo es la ejecución de políticas públicas hacia este sector; involucra un cambio de los paradigmas dominantes en la sociedad con la finalidad de mejorar las condiciones laborales, a la vez que allanar sus causas, de forma que finalmente se validen los derechos.

La discriminación en el mercado laboral es abordada desde los determinantes como los roles de género, la carencia de políticas hacia el sector LGBTIQ+, el paradigma heteropatriarcal, y la falta de compromiso desde la ciencia, como desde los medios de comunicación, en la validación de las condiciones que enfrentan las poblaciones diversas, sumado a la visión reduccionista del mercado de las poblaciones mujer y hombre.

Otro determinante discriminador en el mercado es la calidad de la especialización de la mano de obra. La falta de estudios académicos más la escasa experiencia laboral son factores que expulsan del mercado laboral. En la población LGBTIQ se presenta un grupo de personas que debió interrumpir su proceso educativo en edades tempranas por la falta de apoyo familiar, ya que no eran aceptados en sus propios hogares y debieron abandonarlos, a lo que se añade el *bullying* recibido en los centros educativos. Como resultado de terminar convertido en un capital humano con baja preparación académica, se les hace imposible conseguir un empleo decente.

Entre las teorías del capital humano que explican la escasa calidad de la mano obra del grupo LGBTIQ+ –en especial las mujeres transexuales– se encuentran:

2.4 Teorías del capital humano

Las teorías del capital humano explican cómo, a partir del factor humano altamente capacitado, se logra alcanzar un mejor desarrollo económico. La principal razón es una fuerza especializada logra insertarse en el mercado laboral de forma exitosa y que logra acceder a mejores oportunidades.

La principal causa de la informalidad laboral de las mujeres transexuales se debe a la falta de experiencia y de preparación académica necesarias, lo que será demostrado en los análisis estadísticos que van orientados con las condiciones laborales y las barreras hacia esta población. Adicionalmente, se abordarán vertientes como la teoría de Solow (citado por Villalobos y Pedroza, 2009, p. 280), quien señala que la producción está en función de varios factores más allá del capital y el trabajo: a través del conocimiento obtenido por la educación es donde se dinamiza la economía.

Ese conocimiento es obtenido a través de la educación formal e informal, pero no alcanza a la población de mujeres transexuales debido a la deserción escolar, a la cual se une la exclusión de los hogares, y acaba siendo en uno de los desencadenantes del desempleo en el grupo LGBTQ+.

Otras vertientes, como Schutz, plantean la necesidad de invertir en la gente, no solo desde el punto de vista del acceso a la tierra. Castillo y Pérez (2016, p. 654, citando a Schutz) mencionan la necesidad de invertir en el capital humano como la salud, la alimentación y la capacitación, con el propósito de mejorar las condiciones de vida, para verlo reflejado en un factor humano más desarrollado. No visualizar esta inversión como un gasto favorecedor del progreso económico es lo que explica la exclusión del mercado de los grupos LGBTQ, por la carencia de financiamiento en ellos, empezando con el hogar en que crecen los miembros de la comunidad.

Por otro lado, autores como Becker (citado por Castillo y Pérez, 2016, p. 654) ejemplifican esa inversión en el factor humano como un costo de oportunidad; además, añaden que la inversión en educación y formación es un contraste de costes con los beneficios que se obtendrán en el futuro.

Pero al carecer de respaldo en las edades más cruciales, que son las de la etapa temprana, a la población de mujeres transexuales se le dificulta concluir con este ciclo, por lo que en muchos casos quedan en indefensión ante la sociedad.

Existen otros autores que toman en cuenta variables como la experiencia, que va ligada a la edad de los individuos, condición que se refleja en el acceso a oportunidades en el mercado laboral. Dicha teoría está expuesta en los planteamientos de Mincer (en Galassi y Andrada, 2009, p. 11), cuando argumenta que al factor experiencia adquirido en el trabajo se le resta la escolarización, para determinar el nivel de salarios recibidos por las personas.

La falta de educación va unida a una carencia de experiencia laboral, porque las personas sin la preparación académica no logran postularse a empleos de calidad, en donde adquirir las competencias necesarias para futuros trabajos; y esta es una de las causas que abonan a la exclusión laboral de las personas LGBTQ+.

Aparte de las inversiones en educación, salud y capacitación, se requiere de políticas públicas dirigidas a crear las condiciones de acceso para el desarrollo de una fuerza laboral adecuada. Este planteamiento es señalado por Mushin (citado por Castillo y Pérez, 2016, p. 55), quien afirma que, a través de una política pública del Estado, se logra invertir en educación y capacitación con el fin de crear las capacidades y competencias de la fuerza laboral, además de generar mayores rendimientos en el trabajo, con empleos mejor remunerados.

La capacitación y el mejoramiento de las competencias son urgentes en las políticas de inclusión laboral de grupos marginados, como las mujeres transexuales, ya que estas poblaciones tienen habilidades que deben ser potenciadas. Este es un factor determinante en la inclusión laboral de grupos LGBTQ+, pues se requiere un cambio desde las instituciones del Estado hacia la sociedad, con el fin de forjar un paradigma de personas diversas en el mercado de trabajo.

Tal afirmación es asumida por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, citada por Castillo y Pérez, 2016, p. 655), señalando que se requiere de una fuerza de trabajo sana e instruida, en donde se desarrollen las cualidades físicas e intelectuales que son innatas a los

individuos, aparte de las habilidades adquiridas, como la educación, la preparación técnica y la experiencia laboral. Estas habilidades exógenas, al no gestarse adecuadamente en las poblaciones diversas, se convierten en un causal de discriminación en el mercado laboral; a pesar de contar con las destrezas innatas, no llegan a desarrollarse por la carencia de oportunidades.

Ciertos factores inherentes a las personas, que estas no pueden modificar, inciden como barreras en el mercado laboral, como: la edad, el sexo y la condición de identidad de género, tesis que es reafirmada por Formichella y London (2013, p. 81); y se les unen las habilidades que se les exigen a todas las personas. Son determinantes claves que operan en el éxito laboral de las personas diversas, y a través de políticas afirmativas se pueden atenuar hacia sectores de la población vulnerable.

Esta inversión en el capital humano hace que las personas logren una mayor movilidad social; además, las personas forjan relaciones entre ellas que les permiten acceder a recursos y oportunidades. Dicha visión es compartida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que considera que las redes de apoyo entre personas y capital social que potencian el capital humano facilitan la promoción de la prosperidad económica y, a la vez, el pleno empleo y la cohesión social. Las naciones más desarrolladas se han caracterizado por un capital humano altamente especializado, pero en sectores poblacionales como el de las mujeres trans el éxito e inserción laboral están muy condicionados por su expresión de género.

Un determinante del desempleo y la exclusión laboral de la población LGBTQ+ es la escasa movilidad social, exacerbada por las inexistentes redes de apoyo entre la familia y la sociedad hacia este grupo, que dificultan el acceso a trabajo. Lo mismo se presentan en las mujeres transexuales. En muchas ocasiones las redes de apoyo favorecen los contactos laborales, pero al no lograr acceder este recurso no se dinamiza el capital humano.

Algunas teorías, como la de Fischer, plantean la existencia de un factor residual, aparte del capital y el trabajo, que son las variaciones de la calidad de la mano de obra (Gil, 1995, p. 315). Pero esta calidad de mano de obra no solo traerá beneficios para el individuo, sino impactos a nivel macroeconómico por su efecto sobre la renta nacional, que a la vez se verá

reflejado en un mayor producto interno bruto (PIB).

Tal tesis también la confirma Gil (1995, p. 315), quien plantea la existencia de dos vías de impacto de un capital humano altamente especializado: uno a través del efecto micro (la renta individual) y otro macro (la renta nacional).

En la actualidad, pese a los avances en políticas laborales hacia el sector transexual, todavía se observa estigmatización en el mercado laboral, porque el principal causante de esa exclusión es un componente micro de escaso valor agregado. Y aun cuando existen personas transexuales con capital humano especializado, son expulsadas del mercado de trabajo formal.

La educación genera externalidades positivas hacia todos los sectores de la población, pero el acceso a la calidad de la educación es el que determina el éxito de las personas. Este componente dinamizador, según Hernández y Sandoval (2018, párr. 22), no es estático y está sujeto a depreciación; además, se caracteriza por no ser transferible, pero se puede transmitir.

Tal componente es altamente apreciado en el sector de mujeres transexuales porque presentan una mayor condición de empleo informal, a la que se agrega exclusión de los derechos de los trabajadores. En este caso, el trabajo deja de ser un componente transformador, lo que da paso a que las desigualdades sociales se acrecienten (Hernández y Sandoval, 2018, párr. 3).

Las desigualdades en el capital humano son ocasionadas por la calidad de este y por el rechazo a la población LGBITQ+, tanto de la sociedad como del grupo familiar, principalmente por el estigma cultural hacia este sector, que es mal percibido por los empleadores al grado de incurrir en la discriminación laboral.

Se presenta una correlación positiva entre una alta cualificación en el mercado de trabajo y el progreso de la sociedad, según la teoría neoclásica indicada por Quintero (2020, p. 240). Dicho equilibrio en el mercado de trabajo deja por fuera a las mujeres transexuales: no existe un mercado laboral en competencia perfecta con este grupo de la población, principalmente porque las decisiones racionales de los agentes económicos se encuentran sesgadas por criterios discriminatorios imperantes, que no son tomados en cuenta por las teorías neoclásicas.

Esta eficiencia, como lo expone Quintero (2020, p. 41), que es la calidad de la mano de la obra, no llega a retornar la inversión, debido a que la educación de las transexuales no es la adecuada, por el abandono temprano del sistema educativo. Dicha situación se pretende revertir con la propuesta de lineamientos de política presentada en esta investigación.

Aparte de la calidad del factor humano, otras teorías que abordan la discriminación en el mercado de trabajo presentan como principal detonante diferenciador la condición de género de los postulantes. Esta condición, que hace que los costos de mercado de trabajo no se les moneticen a las mujeres, es un factor de discriminación laboral ausente en el caso de los hombres (Solórzano, 2018, p. 5). La principal razón se debe a que el desempeño de los varones se desarrolla en el mercado formal.

Dichas oportunidades anuladas por la condición de género son un factor que también se verifica en las mujeres transexuales, y se entrecruza con variables como la etnia, la edad, el estado civil, la condición de discapacidad y la nacionalidad.

Solórzano (2018, p. 6-7) plantea la presencia de discriminación en el mercado laboral basada en el gusto. “Discriminación por gustos” significa que el agente económico emplea como estrategia incurrir en menos costos para contratar a personas de grupos minoritarios. Tal determinante de discriminación del grupo LGBTIQ+ se consolida con las mujeres transexuales, quienes desempeñan labores mal remuneradas o en la informalidad, en donde los empleadores pagan salarios por debajo del mínimo como un disuasor, para no contratarlas. Actualmente, el sector de mujeres transexuales se emplea en la informalidad, pero por su apariencia es excluida del mercado laboral.

Otro tipo de discriminación señalada por Solórzano (2018, p. 7) es la estadística, en donde los agentes económicos proyectan las características de una persona según el grupo al cual pertenece, y fuerzan una coincidencia con los rendimientos esperados. Este es un tipo de discriminación laboral inducida por la percepción hacia este sector; provoca que los empresarios y compañeros de trabajo desplieguen actitudes que promueven a las personas LGBTIQ+ a comportarse según los estereotipos impuestos a este sector. En muchas ocasiones se utilizan estos sesgos para ser causal de despidos o entorpecer los procesos de

selección y contratación de personal, de modo que se convierten, una vez más, en un determinante de exclusión hacia este grupo.

En la población de mujeres transexuales este tipo de discriminación se les aplica principalmente desde el inicio, cuando se presentan a las entrevistas laborales, pese a que algunas cuentan con las condiciones para desempeñarse en el cargo.

2.5 Teorías de segmentación de mercado laboral

También existe un tipo de discriminación llamado “modelo de concentración”: ocurre cuando un grupo busca introducirse en el campo dominado por un determinado sexo o identidad de género (Solórzano, 2018, p. 8), como se observa cuando mujeres transexuales tratan de introducirse en campos asignados a las personas con identidad coincidente con su biología. En esos escenarios son rechazadas por ambos sectores: el de su género asignado (hombres) y el de su género asumido (mujeres); y se ven obligadas a desempeñar labores estereotipadas para mujeres trans.

Estos tipos de discriminación en el mercado laboral obstaculizan la libertad de desarrollarse plenamente y satisfacer sus necesidades más allá de las básicas, porque niegan las oportunidades sociolaborales para acceder a un empleo que las dignifique y les otorgue el estatus de trabajadoras visibles, no circunscritas a la clandestinidad.

En síntesis, es imperioso efectuar un cambio en la sociedad. De nada vale hacer políticas públicas con cuotas en el mercado laboral si prevalece la discriminación en etapas tempranas de la escolarización, aunada a la falta de mecanismos que penalicen las actitudes transfóbicas en las diversas aristas sociales.

Las teorías aquí expuestas son relevantes para sentar las bases e insumos de una posible propuesta de política que brindará respuestas a la problemática de las mujeres transexuales dentro del contexto del desarrollo en la sociedad de la región Central.

Discriminación laboral del grupo LGBTQ+: Evidencia empírica

A continuación, se resumen los principales hallazgos según la evidencia empírica de diversos estudios:

El estudio *Orgullo (Pride) en el trabajo*, realizado por la OIT (2016) en Costa Rica, encontró que la carencia de un trabajo decente hace que las personas escondan su orientación o identidad de género. El trabajo “es el espacio donde en general el colectivo LGBTI comparte menos su orientación sexual o identidad de género (42%), aunque hay diferencias entre los grupos: las personas trans son quienes más se identifican (2 de cada 3), seguido de los hombres gais (1 de cada 2), algo menos las lesbianas (1 de cada 3), y quienes menos lo hacen son las personas bisexuales (1 de cada 4)” (OIT, 2016, p. 26).

Además, esa discriminación de los centros laborales hacia las personas LGBTQ+ en muy pocas ocasiones recibe justicia: el dato de que solamente una de cada cuatro denuncias se resuelve demuestra el grado de impunidad en el trabajo. Hasta un 28% del total en cada centro de trabajo ha presenciado en ellos algún tipo de discriminación o agresión por orientación sexual o identidad de género, según (OIT, 2016).

Las formas en que más se manifiestan las actitudes de rechazo son hablar a las espaldas de la persona (alcanza 46% y 34% en los centros de trabajo públicos, y en los privados 24% y 14%), seguido de hacer bromas o emitir insultos u ofensas (27% y 20% en los centros de trabajo públicos, 14% y 13% en los privados) y agredir de otras formas (10% y 5% en los centros de trabajo públicos, 2% en los privados) (p. 32, 2016, OIT).

Un ambiente laboral libre de discriminación, acoso, rechazo y violencia propicia el trabajo decente, situación que se aleja de la realidad de las personas transexuales, porque en muchos casos ocultan su identidad de género mediante postergar la transición. Son pocas las empresas en donde las mujeres transexuales se sienten seguras para ser ellas mismas. “Más allá de las opiniones, en los cuatro centros hay personas que indican haber vivido alguna forma de discriminación por orientación sexual o identidad de género en ellos. En este caso los porcentajes son similares: 15% y 16% en los privados, y 13% y 14% en los públicos” (p. 35, OIT, 2016).

Un ambiente laboral no hostil favorece la promoción de las personas

LGBTIQ+, condición que no se cumple para este colectivo, ya que una forma de discriminación es hablar de forma negativa a las jefaturas del trabajador. Dicho estudio de la OIT (2016) identificó que entre el 2% y el 5% de las personas encuestadas de centros de trabajo públicos fueron difamadas ante sus jefes por su orientación e identidad sexual, lo que les dificultó lograr un ascenso (p. 49).

Si bien la tolerancia en los centros de trabajo hacia trabajadores LGBTIQ+ hacen que logren expresar plenamente su identidad u orientación, muchos de sus compañeros y demás miembros de la sociedad siguen considerando que las personas diversas deben adaptarse a la sociedad, cuando es al revés. Según la evidencia del estudio de la OIT (2016), las personas entrevistadas concuerdan con la idea de que para no sufrir las personas LGBT deberían cambiar y adaptarse a la sociedad (7% en los centros privados y de 23% y 25% en los públicos). Porcentajes similares coinciden en que deben cambiar su apariencia y comportamiento para adaptarse mejor en el trabajo (9% y 10% en los centros privados, y 18% y 28% en los públicos) (p. 49).

Un empleo de calidad asegura a las personas sentirse cómodas con su vida personal en el trabajo, sin tener que ocultarla ni llevar una doble vida. Además, un trabajo decente permite, en los beneficios que recibe el trabajador, que su familia también sea beneficiaria, pero el derecho a conformar su propia familia es lo que se pone en entredicho. En los centros públicos, el 41% y 38% de las personas encuestadas (menos de la mitad) están de acuerdo con reconocer este derecho a los cónyuges del mismo sexo, mientras en los privados son el 69% y 65% (p. 51, OIT, 2016).

El acceso a un empleo decente para las personas transexuales dependerá del momento en que realicen la transición: si las realizan en edades tempranas es posible que su proyecto educativo se vea truncado.

En caso de acceder a los centros laborales, las mujeres transexuales reciben una mayor discriminación en comparación a otras poblaciones. El estudio de la OIT les consultó a personas que están fuera de la población LGTBIQ: ¿qué percepción manejan acerca de trabajar con una persona transexual?, y las respuestas más negativas giraron en torno a trabajar con un jefe que se vista como mujer (18% y 24% en centros de trabajo privados, y 37% y 40% en públicos) o un compañero que se vista como mujer (18% y 24% en privados, y 37% en públicos) (p. 56, OIT, 2016).

Todos estos estereotipos hacia las personas transexuales acaban imponiéndoles repercusiones económicas a las empresas, porque los clientes ven con buenos ojos a empresas que favorecen el clima laboral de respeto a la diversidad de orientaciones sexuales. Salvaguardar los derechos por igual de todos los trabajadores, independiente de su expresión e identidad de género, es lo que caracteriza al trabajo decente.

Lejos de ser un problema local, en todas las latitudes la discriminación hacia las personas LGBTIQ+ todavía se manifiesta activamente. En la guía *Inclusión de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo* (OIT, 2022) se señala que solo el 10% de las mujeres transexuales en Tailandia está ocupada en el sector formal, evidencia de la carencia de acceso a un empleo decente por parte de este colectivo. Asimismo, en el “2018, una encuesta del PNUD y la OIT encontró que el 21% de los encuestados en China, el 30 % en Filipinas y el 23% en Tailandia informaron haber sido acosados, intimidados o discriminados en el trabajo por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Muchas personas creían que se les había negado un trabajo debido a su orientación sexual o identidad o expresión de género, y más de dos tercios dijeron que habían visto anuncios que excluían explícitamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) en el trabajo” (p. 13).

El trabajo decente es una opción bastante alejada de las personas transexuales a causa de la intimidación de que son objeto en la sociedad y principalmente en los centros laborales. Todo el colectivo LGBTQ+ recibe acoso, como ha sacado a relucir la OIT (2016, p. 25) en su revisión de los países de habla inglesa: “una encuesta realizada en el Reino Unido determinó que mientras que solo el 6,4 por ciento de las personas heterosexuales informaron de que habían sido intimidadas en el trabajo, en cambio el 13,7 por ciento de los hombres gays, el 16,9 por ciento de las lesbianas y el 19,2 por ciento de las personas bisexuales habían sido víctimas de actos de intimidación” (Hoel y otros, 2014, en OIT, 2016 pág. 11).

Si esto refleja que la comunidad LGBTIQ+ es más propensa a recibir violencia en los centros de trabajo, en el caso de las mujeres transexuales en general aspiran a tener un empleo fuera del trabajo sexual, ya que este

trae impactos graves para la vida. La mayoría de las mujeres transexuales tiene una esperanza de vida que no supera los 35 años.

En Argentina el 79% de las mujeres transexuales encuestadas del conurbano se dedican a la prostitución y anhelan un trabajo fuera de este ámbito (OIT, 2015, citando a Berkins y Fernández, 2006). La principal causa de muerte en esta población son las infecciones por VIH, con una esperanza de vida que va desde los 35,5 hasta un máximo de 41,25 años, como informa la Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (RedLACTrans) (2007).

Dentro de esta violencia hacia las mujeres transexuales, se debe añadir que en algunos lugares de Latinoamérica existen iniciativas para revertir la falta de acceso a un trabajo decente mediante cupos laborales en las instituciones del Estado, pero los ambientes laborales son tan hostiles hacia este sector que se llega al extremo de invisibilizarlas deliberadamente en los organismos estatales. Tal es el caso en Argentina, donde algunas mujeres trans denuncian que son ocultadas en las plazas frente al público (OIT, 2015, p. 32).

La igualdad de oportunidades laborales y el trato digno son condiciones que, si se garantizaran, retendrían a las mujeres trans en el mercado laboral formal, en vez de expulsarlas. Pero ese panorama ideal se estrella con el dato de que el 92,4% de las mujeres trans no tiene acceso a un empleo digno (Galvis, et al., 2019, citado por Bohórquez y Castro, 2021, p. 2).

A manera de conclusión, todas las teorías abordadas en el marco teórico, como el enfoque de Amartya Sen sobre las libertades de las personas, además de las teorías del desempleo, del capital humano y de la economía feminista, han servido como bagaje teórico para analizar el tema: “Lineamientos de política para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica” desde una perspectiva cualitativa, que explique los principales determinantes de las condiciones sociolaborales del grupo de mujeres transexuales.

Capítulo 3. Metodología de la investigación

3.1 Investigación y enfoque

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, porque explica el fenómeno del mejoramiento de las condiciones de las mujeres transexuales desde las experiencias tanto individuales como grupales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 126). No solo hace un empleo fundamentado en la estadística (componente cuantitativo), sino que aborda el análisis de las múltiples realidades subjetivas mediante una descripción de los datos.

Postula que la "realidad" se define a través de las interpretaciones de los participantes en la investigación respecto de sus propias realidades. De este modo, convergen varias "realidades": por lo menos la de los participantes, la de las investigadoras y la que se produce mediante la interacción de todos los actores. Además, son realidades que van modificándose conforme transcurre el estudio. Estas realidades son las fuentes de datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 9).

3.2 Alcance de la investigación

Con base en Hernández, Fernández y Baptista (2014), y dadas las características de la presente investigación, se determina que contiene elementos descriptivos: describe el fenómeno laboral y socioeconómico que rodea a las mujeres transexuales, mediante el análisis tanto macro como micro de esta población, a través de un estudio de la problemática del empleo, el desempleo, la informalidad y el acceso a la salud por parte de este colectivo.

Además, realiza un análisis mediante herramientas estadísticas con el fin de medir el fenómeno estudiado, para verificar si se cumple o no la teoría. Los primeros objetivos de la investigación buscan, precisamente, abarcar escalas de conocimiento descriptivas para poder presentar la situación actual de la población en estudio.

Esta investigación se caracteriza por ser etnográfica, ya que estudia un grupo social, en este caso son las mujeres transexuales del área metropolitana de Costa Rica, específicamente población en edad económicamente activa.

3.3.1. Sujetos y fuentes

Los sujetos de investigación son las mujeres transexuales de 18 a 65 años que asisten a la Asociación Transvida, localizada en la región Central de Costa Rica, y la población de mujeres transexuales de la base de SIPO-IMAS.

Las fuentes de información para la respectiva investigación son referencias de los documentos que contienen datos del fenómeno estudiado (el empleo de las mujeres trans), así como las consultas sobre los estudios que se han desarrollado anteriormente (Universidad de Alcalá, 2018, párr. 1).

- Fuente primaria: Es la que contiene información original de un trabajo intelectual. Se desarrolló un grupo focal con 60 mujeres de la Asociación Transvida, en donde se aplicó una guía de trabajo de 30 ítems; adicionalmente se aplicaron entrevistas con una guía de preguntas (entre 10 y 12) a 5 agentes informantes: dos mujeres transexuales, un especialista en materia de RRHH, una funcionaria del INAMU y un empresario, con el fin de conocer los impactos de las políticas hacia esta población objetivo.
- Fuente secundaria: Contiene información que es extraída de las fuentes primarias con el propósito de analizarla en otras investigaciones. Por ejemplo, en esta investigación se utilizaron reportes de periódicos que hacían referencia a estudios abordados por instituciones estatales o programas sociales para dicho sector de la población; tal es el caso de la problemática del acceso a la salud.

Tabla 1: Fuentes Secundarias de la investigación

Nombre	Institución a la que pertenece	Instrumento
Esteban Laguno Thomas, José Nery Jiménez Espinoza	Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)	Fichas FIS
Ana Carcedo Cabañas, María José Chávez Groh	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	<i>Orgullo (Pride) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación laboral por motivos de orientación e identidad de género en Costa Rica</i>
Programa Acelerado de Datos del INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)	<i>Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2020 y Encuesta Continua de Empleo (ECE) 2020</i>

Fuente: Elaboración propia.

- Fuente terciaria: Utiliza los datos de las fuentes de segunda mano, es decir, información que lleva más de dos procesos de análisis, como, por ejemplo, los catálogos de libros que contienen referencias bibliográficas o nombres de instituciones nacionales. También, en esta investigación se emplean otros tipos de fuentes, como los catálogos de la OIT o de la ONU, en donde viene una breve descripción sobre diferentes investigaciones con respecto a los derechos laborales de las mujeres transexuales.

En conclusión, para esta investigación se organizó un grupo focal, se aplicaron entrevistas, se examinaron artículos de prensa y catálogos de instituciones, por lo que se incluyen tanto fuentes primarias como secundarias y terciarias.

3.3.2. Conjunto investigado

De la muestra se seleccionó un total de 60 mujeres transexuales que asisten a la organización Transvida para el grupo focal; también se empleó la base de la población de SIPO: 94 observaciones que cumplen con el criterio de ser mujer transexual y la edad para pertenecer a la fuerza

laboral de la región Central.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo es cualitativo y con la muestra de casos-tipo, que se utiliza en investigaciones donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización. Aquí se definen los segmentos a los que va dirigido a un determinado fenómeno de estudio, dividido en un grupo en donde los integrantes tienen las características sociales y demográficas (Sampieri, Collado y Lucio, 2003, p. 397).

Adicionalmente se trabajó con las unidades de análisis o de muestreo de las encuestas utilizadas para desarrollar la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Un Instrumento es un recurso o herramienta elaborada científicamente para recoger la información con el fin de obtener como resultado conocimiento relevante sobre la situación que se desea investigar (RAE, 2018, párr. 1).

A su vez, Camargo, Adarme y Mejía (2021) define la técnica como “conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación”, y el instrumento como el “mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información: formularios, pruebas, tests, escalas de opinión y listas de chequeo”.

La primera técnica seleccionada en la presente investigación fue el grupo focal en la Asociación Transvida. Para recolectar la información se abordó a 60 mujeres de la organización, y como instrumento se les aplicó una guía focal con 30 ítems que abordaban las temáticas de desempleo, discriminación laboral, conocimiento de políticas gubernamentales y recomendaciones a fin de construir los lineamientos de política.

La otra técnica que se desarrolló fue la de entrevistas. Como instrumento

se aplicó una guía (de entre 10 y 12 preguntas) a cinco agentes informantes: dos mujeres transexuales, un especialista en RRHH, una funcionaria del INAMU y un empresario.

Las entrevistas aplicadas en esta investigación se caracterizaron por ser de dos tipos, según señala Bernal (2014, p. 256):

- Entrevista semiestructurada: Se lleva un guion de lo que se va a preguntar, pero las preguntas son un poco más abiertas y flexibles con el fin de no limitar al entrevistado. Se contemplan temas como la situación laboral y socioeconómica de las personas transexuales.
- Entrevista no estructurada: No se amolda a ninguna de las rigideces de la estructurada; existe libertad para que el entrevistado manifieste su opinión.

En vista de que las entrevistas se desarrollaron en el contexto de las ONG que trabajan con la población de mujeres transexuales, fue indispensable hacer un *rapport*, que significa la búsqueda de empatía con el entrevistado, para lograr acceder a la información. Por las características de la población de las mujeres transexuales y las condiciones de vulnerabilidad en que han vivido –y se encuentran actualmente–, es imprescindible saber acceder a esta población mediante otro agente que facilite el contacto y la colaboración para la investigación.

Otra técnica asociada a la investigación fue la revisión documental, y el instrumento utilizado fue la hoja de observación: se tomaron las variables del cuestionario de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2020 y la Encuesta Continua de Empleo (ECE), también del 2020.

De acuerdo con estas definiciones, la herramienta utilizada para recoger la información de esta investigación es el cuestionario: “un conjunto de preguntas diseñadas para recabar información sobre un fenómeno estudiado” (Bernal, 2014, p. 250). Se presenta definido por la ficha social que emplea el IMAS y toma como base el cuestionario de la ENAH.

En el primer bloque de variables, que corresponde a características, se decidió incluir la edad, la nacionalidad y el estado conyugal, que corresponde en la ENAH a los códigos A5, LugNac y A6, respectivamente.

El segundo bloque contempla la condición socioeconómica, que abarca temas como escolaridad, condición de discapacidad y condición de aseguramiento, con los siguientes códigos: A14 (o 'Escolari'), A8A y A11.

El tercer bloque en la ENAHO abarca la condición de pobreza, codificada con np. Se subdivide en “pobreza extrema”, “pobreza no extrema” y “no pobre”.

El cuarto bloque abarca la tenencia de activos como el tipo de vivienda y el acceso a internet, con los códigos V2A y V19. En el quinto bloque se hace énfasis en la condición laboral de las mujeres de la región Central, como la ocupación, desempleo, insuficiencia de horas laborables, condición de actividad (ocupada, desempleada o fuera de la fuerza laboral), el ingreso y, por último, otras fuentes de ingresos; les corresponden los códigos OcupEmpPri, E2, Sub40Hor, CondAct e ingreso por salarios brutos (ipsmb). Finalmente, los ingresos por dividendos, intereses, alquileres, ayudas del IMAS y de terceros, con la tabulación ia, ii, timas. El empleo formal e informal y la posición del empleo –como trabajar dependiente e independiente– se tomaron de los informes de la ECE 2020.

Ulate y Vargas (2016, p. 75) plantean que las investigaciones cualitativas, al desarrollar la técnica de revisión documental, examinan toda la información de las bases de datos proporcionadas, en este caso por la UNA, acerca de la situación del empleo de las mujeres transexuales, tanto a nivel internacional como nacional; además de las situaciones vivenciales, como la discriminación a que son sometidas en todos los ámbitos: sociales, económicos, educativos y de salud.

Se procedió a revisar documentación de organismos internacionales, como la OIT, sobre el derecho al trabajo digno y el derecho a la no discriminación por cuestiones de orientación e identidad de género. Además, se analizaron los documentos emitidos por organismos nacionales, como MTSS, IMAS, INVU o Ministerio de Seguridad Pública (MSP), sobre la condición de las mujeres trans. Se revisaron etnografías con respecto a la situación de grupos de la transexualidad mediante la revisión de trabajos finales de investigación y otros estudios sobre la condición de estas poblaciones. Se estudiaron biografías relacionadas con

las situaciones de vida de las transexuales, y con el instrumento de las hojas de observación se tomaron variables como el empleo, el trabajo digno, el estigma laboral, entre otras.

3.5. Matriz metodológica

Tema de investigación: “Lineamientos de política para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica”

Objetivo general	Analizar las condiciones laborales de la población de mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica para la construcción de lineamientos de política que impulsen el mejoramiento de sus condiciones de vida.				
Objetivos específicos	Variables	Indicador (numérico)	Fuentes de información	Instrumentos	Preguntas
Describir las características socioeconómicas de las mujeres transexuales en niveles de pobreza de la región Central de Costa Rica.	Condiciones socioeconómicas Tenencia de activos Tipos de transexual Niveles de pobreza Políticas de reducción de desempleo Desempleo	Cantidad de mujeres transexuales según condición laboral por el rango de edad Actores involucrados Cantidad de mujeres por rango Nivel de escolaridad: baja, media, alta Cantidad de trabajadoras con menos de 40 horas	Consultas a expertos Consultas a mujeres transexuales pertenecientes a la fundación Transvida y otras Material bibliográfico	Consulta en línea Encuestas Hoja de observación	¿Cuáles son las condiciones laborales actuales en Costa Rica? ¿Cuáles son los actores involucrados en los determinantes de inserción y políticas para la reducción del desempleo?

		Monto en relación con el salario mínimo según categoría			
Caracterizar las condiciones laborales de las mujeres trans de la región Central de Costa Rica.	Condiciones laborales de las mujeres transexuales	Actores involucrados como empleados, desempleados o fuera de la fuerza laboral	Consultas a expertos Material bibliográfico	Consulta en línea Hoja de observación	¿Cuáles son las características de la fuerza laboral costarricense al año 2020?
	Condición de ocupación Condición de actividad Formalidad laboral	Empleo formal e informal			¿Cuáles son los actores involucrados en los determinantes del mercado laboral?
Identificar mediante un análisis cualitativo las principales problemáticas de discriminación laboral a las que se enfrentan las mujeres trans de la región Central de Costa Rica.	Mercado laboral Empleo Barreras del mercado laboral a las mujeres transexuales	Actores involucrados Cantidad de mujeres transexuales empleadas	Consultas a expertos Material bibliográfico	Consulta en línea Hoja de observación	¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad del mercado laboral costarricense? ¿Cuáles son los actores involucrados en los determinantes del mercado laboral?

<p>Desarrollar lineamientos de política para disminuir las barreras laborales que enfrentan las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica.</p>	<p>Desempleo</p> <p>Políticas de empleo</p> <p>Condición de transexualidad</p> <p>Condición de desempleo</p> <p>Existencia o no de políticas</p>	<p>Probabilidad de desempleo de las mujeres transexuales de la región Central en Costa Rica</p>	<p>Consultas a expertos</p> <p>Hoja de observación (en el caso de revisión de leyes, políticas y bases de datos)</p>	<p>Entrevistas</p> <p>Hoja de observación</p> <p>Encuestas</p>	<p>¿Cuáles son las políticas de empleo actuales en Costa Rica?</p> <p>¿Cuáles son los actores involucrados en la creación de políticas inclusivas?</p>
--	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Cronograma

Proceso	Acciones	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	Revisión TGF Rodrigo	■	■	■																																	
	Última prórroga		■	■																																	
	Modificaciones de Rodrigo		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
	Aprobación de Rodrigo para los tutores																																				
	Envío a los tutores																																				
	Correcciones de los tutores																																				
	Aprobación de los tutores																																				
	Envío del TGF a la ESEUNA																																				
	Espera de aprobación																																				
	Fecha de defensa																																				

Fuente: Elaboración propia.

Se llevó a cabo un análisis de las condiciones individuales, sociales y laborales de las mujeres transexual de la base de SIPO del Valle Central para contrarrestar con la ENAHO 2020 y ECE 2020. Posteriormente elaboró el modelo econométrico con la base de SIPO con el software Stata.

3.7 Limitaciones

Entre las principales limitaciones detectadas para esta investigación están:

- Poco acceso a la información: Se intenta establecer un *rapport* para acercar a la población y a la entrevistadora, pero debido a las condiciones de vulnerabilidad de la población objetivo, muchas veces es imposible acceder de manera adecuada a cierto tipo de información, ya que en muchas ocasiones la omiten o mienten con respecto a datos importantes.
- Se corrió un modelo logit, pero los resultados no fueron concluyentes, porque las variables tenían una alta cantidad de sesgos debido a que es una población que, por sus características,

necesita una instrucción previa para aplicarles un instrumento.

- El tiempo para procesar los datos es notablemente escaso, por la disponibilidad de tiempo para usar los laboratorios en la Escuela de Economía.
- La limitada disposición de los especialistas para atender las consultas sobre dudas con respecto a esta investigación, ya que no solo se desempeñan como académicos, sino que muchos laboran para otros organismos, lo que les restringe el campo de acción.

Capítulo 4. Resultados de las condiciones laborales de la población de mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica: Construcción de los lineamientos de política de empleabilidad

En este apartado se analizarán las características socioeconómicas de las mujeres transexuales en edad laboral de la región Central de Costa Rica en el año 2020. Se compararon las variables de la base de datos de SIPO y la ENAHO 2020 para los datos de pobreza, condiciones sociales, características individuales, tenencia de artículos y situación laboral; para esta última categoría recurrió en algunos casos a la ECE del IV trimestre 2020, tendiente a identificar las diferencias entre ambas poblaciones.

Las variables estudiadas son: la edad, el nivel de pobreza, la escolaridad, la tenencia de vivienda, la condición de aseguramiento, el acceso a internet, la condición de discapacidad y si padece alguna enfermedad crónica, con el objetivo de establecer la problemática por la que pasan las poblaciones del estudio y así plantear una política de empleabilidad que responda a tales situaciones.

Del total de 94 mujeres en la base de SIPO, la edad promedio es de 34,55 años. La mayor edad de las mujeres inscritas el Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) es 71 años, y la menor edad es 16 años; la diferencia entre ambas edades indica un recorrido de 55 años. En medio de esto, la edad que más se repite son 21 años.

Por su parte, en la ENAHO 2020 las mujeres de la muestra de la región Central en promedio tienen 39,29 años, superior a la de la base de SIPO; situación que se verifica también con la edad máxima (es de más de 97 años) y la edad mínima (16 años). La edad que más se repite, la moda, es de 40 años.

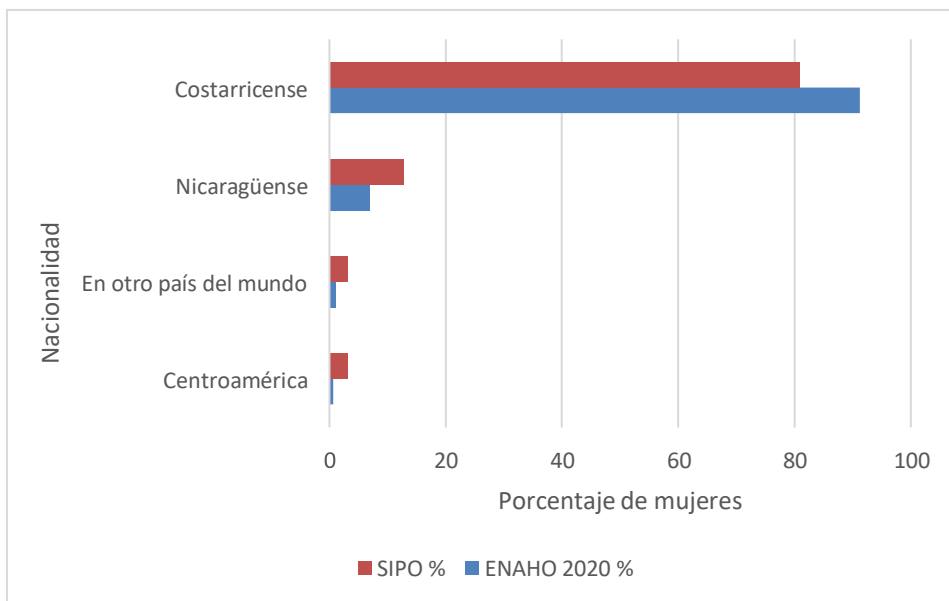
La economía que Orozco y Lafuente denominan “transfeminista” (2013, p. 99) se enfoca en la vinculación entre las desigualdades de la distribución de recursos/trabajos y las teorías de la vinculación de las libertades de las identidades de los cuerpos, relaciones que se ven reflejadas en el análisis estadístico planteado en la investigación, en la comparación entre la

ENAHO 2020 y la base de SIPO.

En lo relacionado a la nacionalidad de las mujeres transexuales de la base de SIPO, el 80,85% son nacidas en Costa Rica, el 12,77% son originarias de Nicaragua, el 3.19% de otras partes de Centroamérica y un 3,19% de otro sitio del mundo. Según la encuesta del ENAHO del 2020, el 91,29% son nacionales, el 7,02% nicaragüenses, el 0,65% proviene de Centroamérica y 1,04% de otro país del mundo.

GRÁFICO 1

Costa Rica. Clasificación de nacionalidad de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



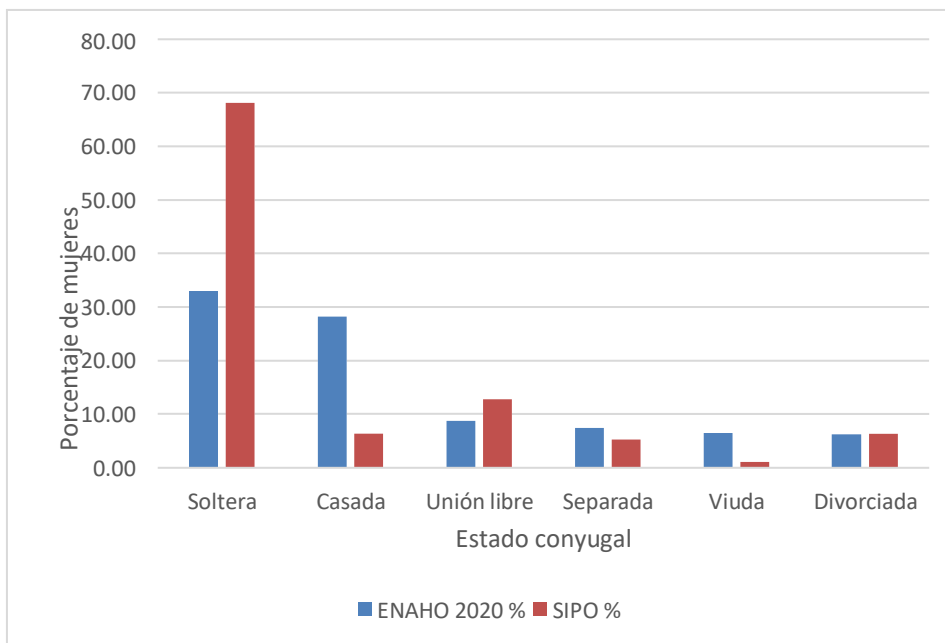
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

En lo relacionado al estado conyugal de las mujeres transexuales de la base de SIPO y de las mujeres de la ENAHO 2020, se determinó que las primeras presentan un porcentaje mayoritario de soltería con un 68,09%; en cambio, de las mujeres de la ENAHO 2020 el 32,89% está soltera. La misma circunstancia se cumple para las mujeres de la base de SIPO en unión libre, con un 12,77%, mientras que en la ENAHO 2020 son el 8,69%.

En lo que respecta a los estatus de divorciada, viuda y separada, de hecho hay presencia de mujeres transexuales en estas categorías en la base de SIPO con 6,38%, 1,06% y 5,32% respectivamente. En la ENAHO 2020 para estas mismas categorías los porcentajes son: 6,22%, 6,51% y 7,45%.

GRÁFICO 2

Costa Rica. Clasificación del estado conyugal de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

4.1 Características sociales de las mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO

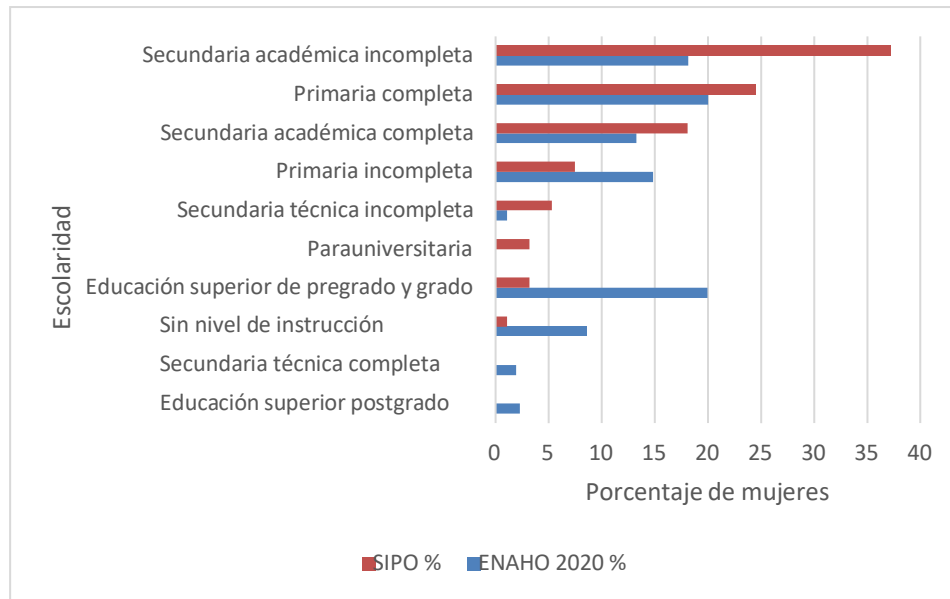
En la teoría de Sen (2001, p. 21) se recalca que, para alcanzar una vida digna, la persona requiere libertades de varios tipos, como la económica, la de salud, la educativa y el derecho a manifestarse. Las mujeres trans son una población que no cuenta con alto desarrollo de habilidades técnico-educativas ni de experiencia para insertarse exitosamente en el mercado laboral, como se observa en las dos fuentes de información (SIPO y ENAHO).

El mayor porcentaje de escolaridad se ubica en primaria completa y secundaria académica incompleta (37,23% y 24,47%) en estadísticas del SIPO; por el contrario, la población con secundaria académica completa es 18,09%, y aún menos son las personas de este grupo que logran acceder a educación superior: únicamente un 3,19%.

En la ENAHO 2020, el porcentaje de población que logra terminar la secundaria es de 13,24%, ligeramente inferior al de la base de SINIRUBE – una razón es que el tamaño de la muestra es más amplio en la ENAHO—. La población con secundaria incompleta en la ENAHO 2020 es de 18,13%, muy inferior al de SIPO. En lo que respecta a estudios superiores, la población de dicha encuesta que logra acceder a educación universitaria es de 19,96%: muy superior a la de SIPO (ver gráfico 3).

GRÁFICO 3

Costa Rica. Nivel de escolaridad de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO, 2020.

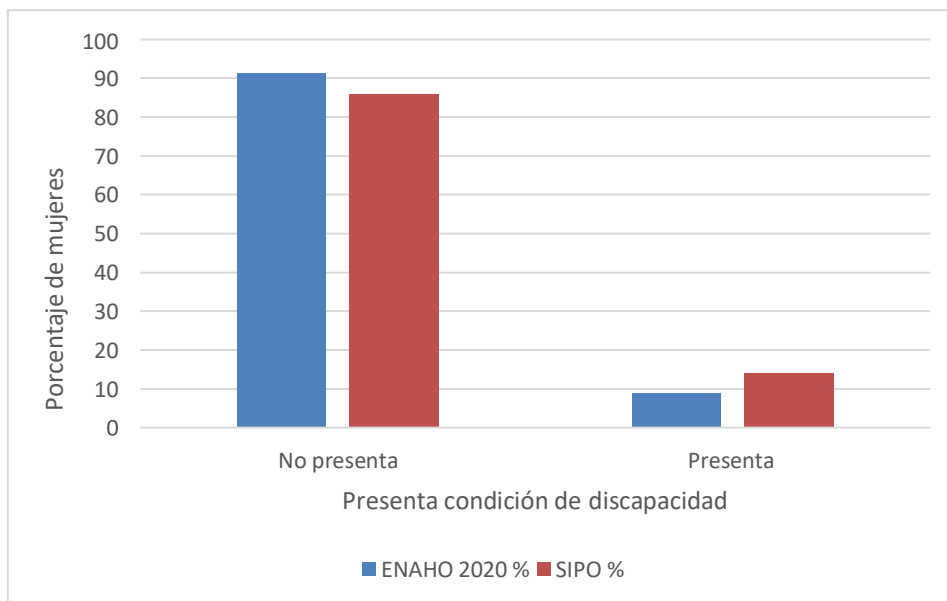
Para alcanzar el bienestar en todas las facetas del individuo se requiere de inversión en las personas, especialmente en los rubros de salud y alimentación, según la teoría de Schultz (citado en Castillo y Pérez, 2016, p. 654). De acuerdo con la ENAHO 2020 y la base de SIPO, se encontró que ambas poblaciones presentan un porcentaje leve de discapacidad: el 14% en el SIPO y el 8,74% en la ENAHO 2020. En cambio, el 86% de la muestra de SIPO no presenta discapacidad, contrariamente al 91,26% de la ENAHO.

De forma detallada, en ese 14% de la población de SIPO que presenta una discapacidad, el mayor porcentaje asignado presenta dos o más discapacidades (cerca del 6%); le sigue la discapacidad física (4%); y las que poseen menos porcentaje de discapacidad son la visual y la cognitiva, con 2,13% y 1,06% respectivamente.

Por su parte, la ENAHO 2020 refleja menores niveles de discapacidad: la discapacidad física es 4,71%, el porcentaje de discapacidad visual ronda el 1,83%, la discapacidad psicosocial es 0,56%, la auditiva es 0,96%, y por último la discapacidad de habla es 0,23% (ver gráfico 4).

GRÁFICO 4

Costa Rica. Condición de discapacidad en mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO, 2020 –en porcentaje–



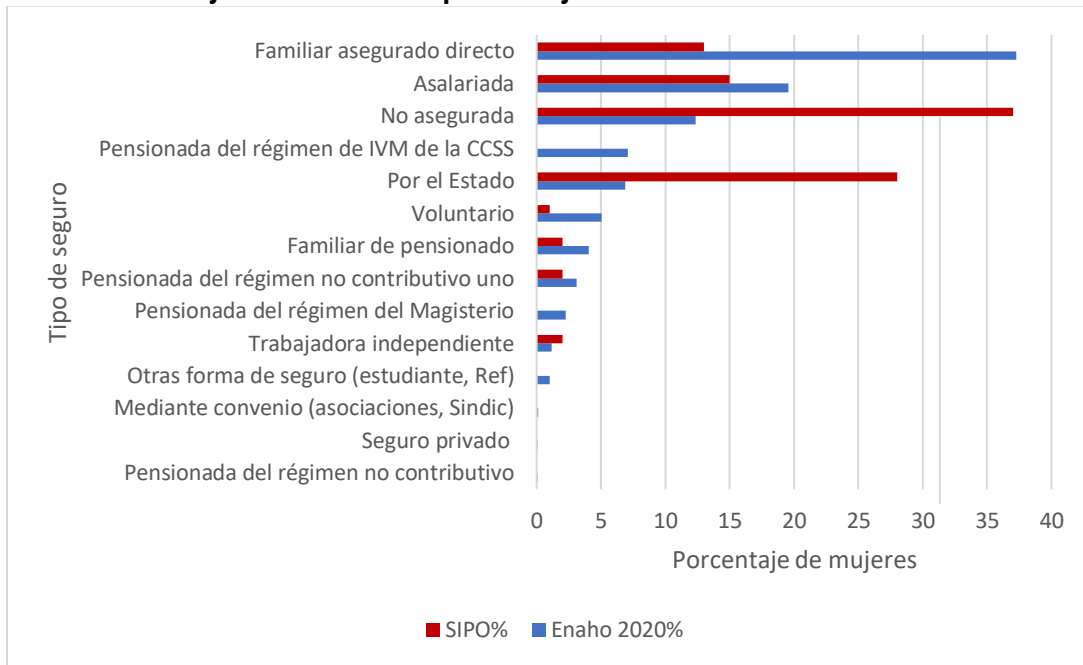
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

De acuerdo con las teorías de trabajo digno de la OIT (2004, párr. 3), un empleo decente debe asegurar las condiciones adecuadas a los trabajadores para desenvolverse de la mejor manera, y derechos como el seguro de salud, condiciones de salud ocupacional y el respeto a la diversidad sexual. Estos aspectos se incumplen en la mayoría de los trabajos, en especial el seguro de salud, pues en ambas poblaciones (la de SIPO y la de ENAHO) prevalece un alto porcentaje de aseguradas por el Estado. En lo relacionado con la condición de aseguramiento para la población en SIPO, un 15% son asalariadas; con seguro por cuenta propia hay un 2,13%; prosigue 27,66% de aseguradas por el Estado; un 12,77% están aseguradas por un familiar directo; y el restante 2,13% son aseguradas por un familiar pensionado. Las que no poseen seguro representan un 37,23%; las pensionadas del régimen contributivo representan un 2,13%; y las aseguradas voluntariamente 1,06%.

La ENAHO 2020 en el tópico de aseguramiento revela que el 19,56% está asegurada como asalariada, porcentaje superior al de SIPO. Un 0,12% de tal encuesta tiene seguro por convenio por una ONG; un 12,34% no tiene seguro, un 0,05% es asegurada por pensión del régimen no contributivo; un 6,9% tiene seguro por el Estado y un 5,03% es asegurada de manera voluntaria. Los otros regímenes con los que las mujeres de la ENAHO 2020 están aseguradas son: el I.V.M. de la C.C.S.S (7,06%) y el Magisterio (2,27%).

A modo de conclusión, el seguro como asalariadas es mayor en la ENAHO 2020 que en la base de SIPO; además, hay más aseguradas por el Estado en esta última encuesta. También se presentan más personas no aseguradas en la encuesta de SIPO; claramente se debe a la condición de ser mujer transexual (ver gráfico 5).

GRÁFICO 5.
Costa Rica. Condición de aseguramiento de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO –en porcentaje–



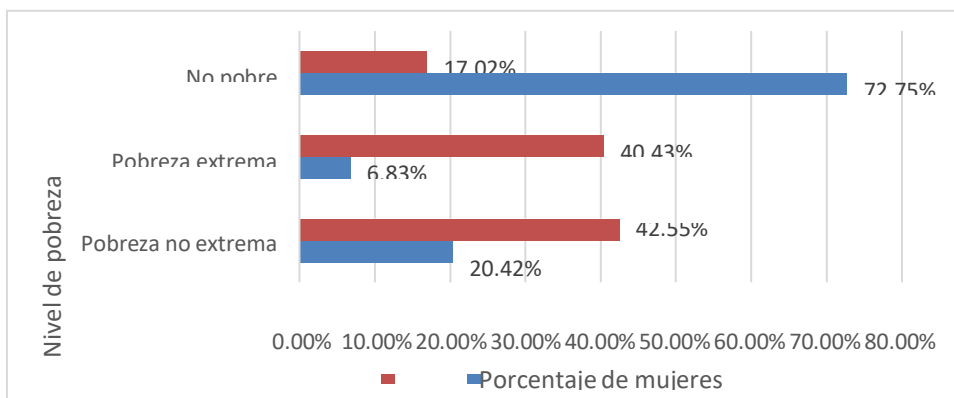
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

4.2 Características del nivel de pobreza de las mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO 2020

En primera instancia, existe una desigualdad en la distribución de los recursos y de los trabajos en las mujeres transexuales de la encuesta hecha por SIPO, en comparación con la ENAHO 2020. Por ejemplo: en SIPO el 40,43% se encuentra en pobreza extrema, mientras en la ENAHO 2020 apenas alcanza el 6,83%. Salta a la vista que esta situación es más marcada en las personas que trascienden las corporalidades asignadas al nacer: son penalizadas por la sociedad heteropatriarcal, tal como lo explica la teoría de la economía feminista (Rodríguez, 2015, p. 85).

El porcentaje de mujeres trans en pobreza no extrema es mayor en el SIPO (42,55% vs. 20,42% de la ENAHO), y a la inversa, la población no pobre es significativamente mayor en la ENAHO: 72,55% vs. 17,02% de SIPO. Esto puede deberse al tipo de población captada por el IMAS, que tiene por objetivo solicitar una valoración para una ayuda socioeconómica, a diferencia de la información ingresada por el INEC (ver gráfico 6).

GRÁFICO 6
Costa Rica. Clasificación de pobreza de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020

4.3 Características de la tenencia de activos de mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO 2020

Sen (2000, p. 21) afirma inequívocamente que para el desarrollo de las libertades de los individuos es necesario disponer de educación, salud, vivienda y trabajo digno, requisitos que no se cumplen en esta población.

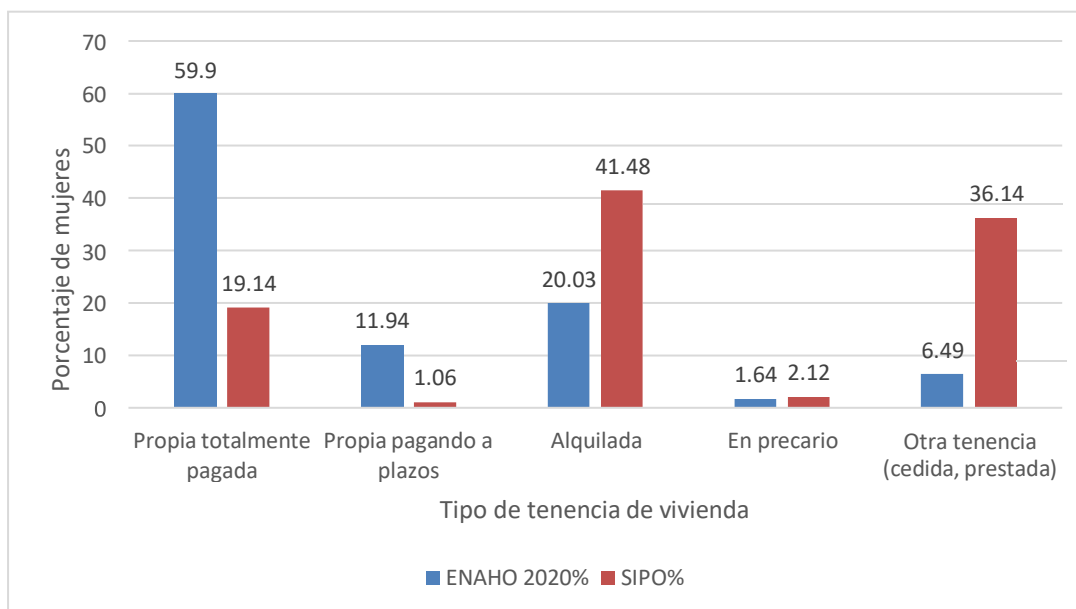
En lo relacionado con la tenencia de vivienda, la población de SIPO presenta un bajo nivel de casa propia totalmente pagada (19,14%), lejos del alto porcentaje de la misma base de datos que alquila donde vivir (41,48%). Bastante alto también es el porcentaje caracterizado por otra forma de tenencia de vivienda, como cedida o prestada; se manifiesta en 36,14%. Solo una escasa cantidad de la muestra de SIPO paga a plazos la vivienda: el 1,06%, y el porcentaje en asentamiento informales es de 2,12%.

En contraste, la base de datos de la ENAHO 2020 presenta un alto porcentaje (59,9%) de mujeres con casa propia totalmente pagada; y el 11,94% la está pagando a plazo, porcentaje superior al de la base de SIPO. Caso contrario ocurre con la vivienda alquilada: es de 20% en la ENAHO, menos de la mitad del porcentaje de SIPO. Y lo mismo se verifica con la modalidad de casa prestada o cedida: es de 6,49%, una sexta parte de la de SINIRUBE. En asentamientos informales reside el 1,64%.

En resumen, la población de SIPO presenta un bajo nivel de acceso a vivienda propia totalmente pagada y un escaso porcentaje accede a préstamos para vivienda. Por lo tanto, se presentan peores condiciones de tenencia que en la población de mujeres de la región Central de la ENAHO 2020 (ver gráfico 7).

GRÁFICO 7

Costa Rica. Tenencia de vivienda de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



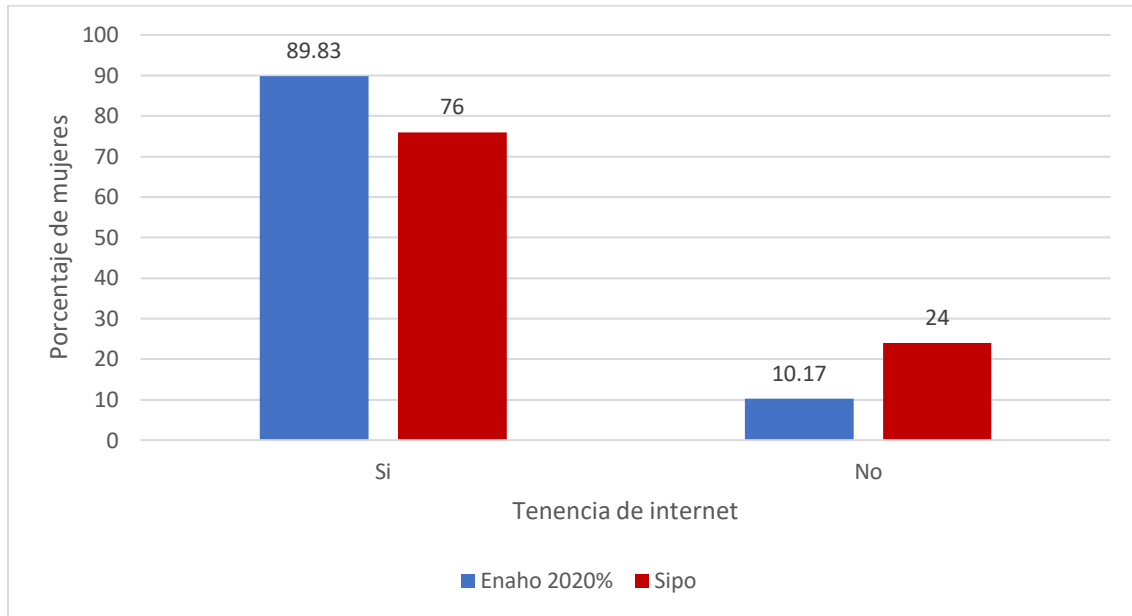
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

Se demuestra otra vez que la población de mujeres transexuales de SIPO es sumamente vulnerable, con un escaso acceso a vivienda y, cuando la tienen, se localiza en zonas urbano-marginales, con una estructura básica, en hacinamiento, con acceso inadecuado al agua, en barrios inseguros, entre otras características.

Schultz (citado por Castillo y Pérez, 2016, p. 654) reafirma que mediante el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas se podrán potenciar las capacidades de los trabajadores, conllevando a mejores oportunidades sociolaborales. De acuerdo con esta teoría, una forma de mejorar las condiciones es mediante el acceso a recursos tecnológicos, con el objetivo de que esta población se capacite y mejore sus habilidades. El 76% de la población de SIPO tiene acceso a internet, y en la ENAHO 2020 este porcentaje se eleva a un 89,83%; muy superior debido a que tienen mayor poder adquisitivo. La población de SIPO sin acceso a internet es 24% y la de ENAHO 2020 es 10,17%: aproximadamente la mitad del porcentaje de SINIRUBE, lo que refleja una auténtica brecha entre ambas poblaciones (ver gráfico 8).

GRÁFICO 8

Costa Rica. Acceso a internet en mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

Resumen:

El PNUD (citado por Arcas Palmas, 2008, p. 137) defiende que el desarrollo del ser humano requiere, entre sus pilares para tener una vida prolongada y saludable, la adquisición de conocimiento y acceder a todos los recursos necesarios para una vida decente. Sen (2000, p. 21) coincide con esa visión, cuando asegura que una de las libertades fundamentales del individuo es gozar de acceso a las condiciones esenciales para su desarrollo, como la salud, la educación, el trabajo y ser escuchado.

La población de mujeres transexuales como las encuestadas por SIPO, donde la expectativa de vida es de solo 40 años, notablemente carece de estas libertades. Es un porcentaje reducido el que posee secundaria completa, y solo en casos excepcionales llega a cursar estudios superiores, al mismo tiempo que presenta un elevado porcentaje en condición de pobreza extrema, sin vivienda propia ni acceso a internet. Y su alta informalidad laboral repercute en que, para la atención de su salud, requieran ser aseguradas por el Estado, o directamente no están aseguradas.

Su realidad contrasta con la de la población de la ENAHO (mujeres cisgénero): la mayoría cotizan al seguro social como asalariadas y, relacionado con esto, presentan mayores niveles de educación universitaria y menos proporción de secundaria incompleta. Se trata de una población que tiende a estar menos confinada bajo el umbral de la pobreza, propietaria de vivienda y con más oportunidades de acceder regularmente a internet.

4.4. Condiciones laborales de las mujeres transexuales de la región Central, de acuerdo con el SIPO y la ENAHO 2020

En este apartado se analizarán las condiciones laborales de las mujeres transexuales en edad laboral de la región Central en el año 2020, para identificar los aspectos más relevantes y conocer la situación en la empleabilidad de las poblaciones objetivo de las bases estudiadas, que son las de mujeres de la región Central del Sistema de la Población Objetivo (SIPO) del IMAS y de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) (INEC, 2020). Las variables estudiadas en el análisis serán: la condición de formalidad, la actividad a la cual se dedican, la condición de ocupación, empleo o desempleo, los ingresos y las fuentes de dichos ingresos.

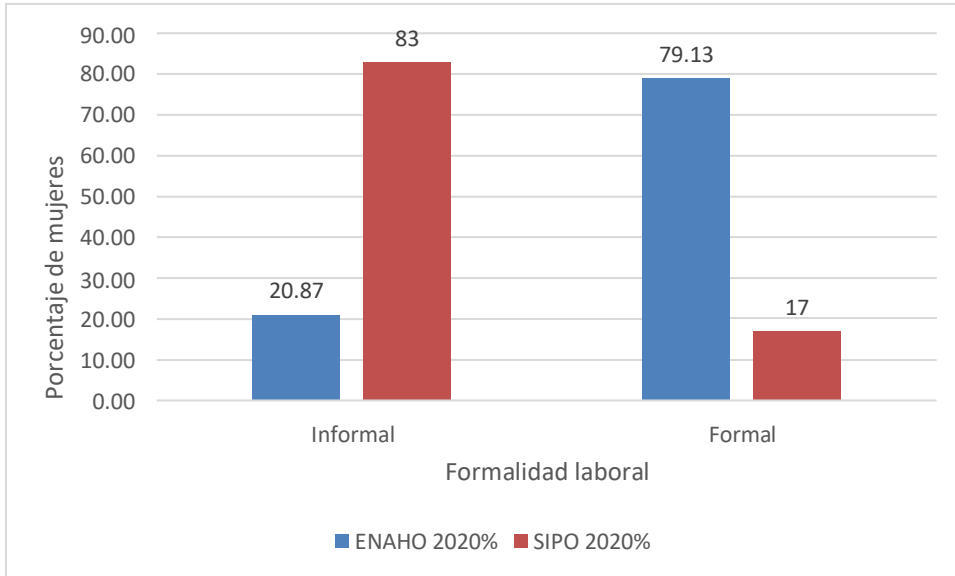
Las poblaciones analizadas corresponden 94 personas en SIPO y 1 645 786 mujeres de la región Central en la ENAHO 2020; y se complementan con algunos datos Encuesta Continua de Empleo 2020. Al finalizar este apartado se presentará un resumen de los principales hallazgos, que serán los insumos para plantear la política de empleabilidad y, a la vez, hacer comparaciones con el resto de la población general de Costa Rica para el año 2020.

De acuerdo con la teoría feminista de la ruptura, señalada por Agenjo (2012, p. 437), es necesario pasar de una economía centrada en la acumulación y tiranía del mercado a una donde prevalezca la sostenibilidad, con el fin de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y no violentar su dignidad personal. Según esta teoría, las condiciones de las mujeres transexuales de SIPO son violentadas a tal grado que la mayoría de la población objetivo trabaja en la informalidad, tal como se aprecia en el gráfico 9.

Por ejemplo, el porcentaje de informalidad en SIPO es del 83%, al tiempo que en la ENAHO 2020 es del 40,58%; es extremadamente inferior, pero se mantiene alto. El empleo formal es 17% en SIPO y en la ENAHO alcanza el 60%: notoriamente superior en esta última.

GRÁFICO 9.

Costa Rica. Condición de formalidad laboral de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ECE, 2020.

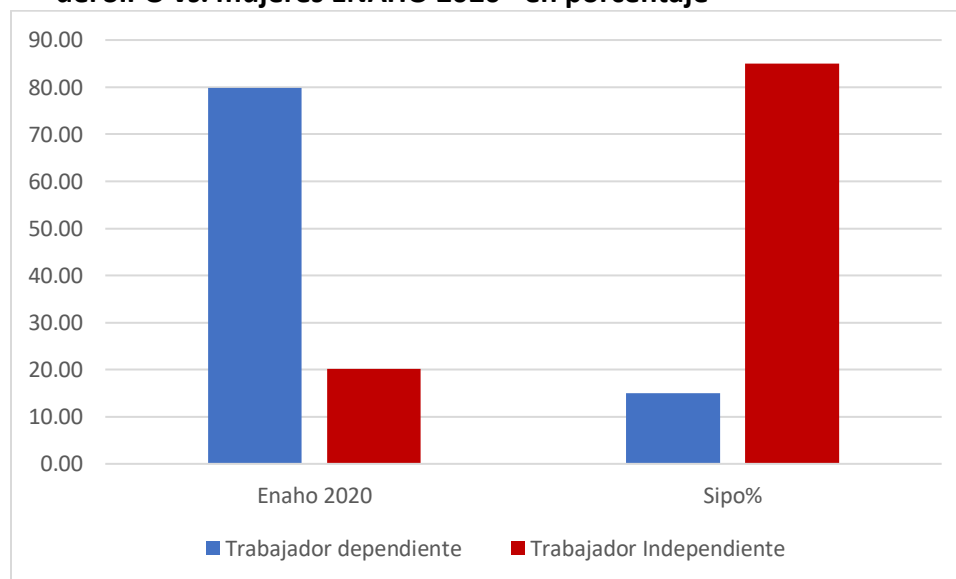
Otras vertientes de las teorías feministas examinadas por Orozco y Lafuente (2013, p. 99), como las teorías transfeministas, se centran en el buen vivir de los individuos, haciendo ruptura con los modelos de biopoder; además, exaltan la necesidad de alcanzar la equidad en la distribución de los recursos, el trabajo y una vida digna, con el propósito de alcanzar la libertad de expresión de género, logrando la trascendencia de la dicotomía entre lo femenino/masculino.

Esta teoría refleja la falta de oportunidades en las mujeres transexuales para alcanzar sus “deseidades” (deseos y necesidades), a tal punto que en el mercado laboral hay escasa población objetivo que cotiza para el sistema obrero-patronal de la CCSS y para el seguro de salud y de jubilación.

La teoría feminista de la ruptura señala la existencia de la apropiación, tanto de recursos como de la vida de las otras personas, a quienes no se les reconocen los derechos y quedan ocultas a las esferas del mercado; pero sus aportes son vitales para el sostenimiento de la economía (Orozco, 2015, p. 14). Esta situación ocurre en la empleabilidad de las mujeres transexuales, ya que en la condición de actividad por cuenta propia en la ENAHO hay 20% y en SIPO es de un 85%. Se presenta 80% de nivel de trabajo dependiente en la ENAHO versus un 15% en SIPO.

El enfoque de desarrollo de Naciones Unidas sitúa al ser humano como el eje central del desarrollo, por lo que se requiere dotarlo de oportunidades en todos los ámbitos de las vidas para que logre acceder al conocimiento, a la salud, la educación y el empleo de formas óptimas. Esto no se ve reflejado en la condición de actividad de las mujeres transexuales, que predominantemente es la prostitución (ver gráfico 10).

GRÁFICO 10.
Costa Rica. Condición de actividad laboral de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

Las teorías de la economía feminista, como la de ruptura y la transfeminista, centran sus objetivos en el mejoramiento de las condiciones de vida, el acceso a una vida digna, la equidad de los recursos

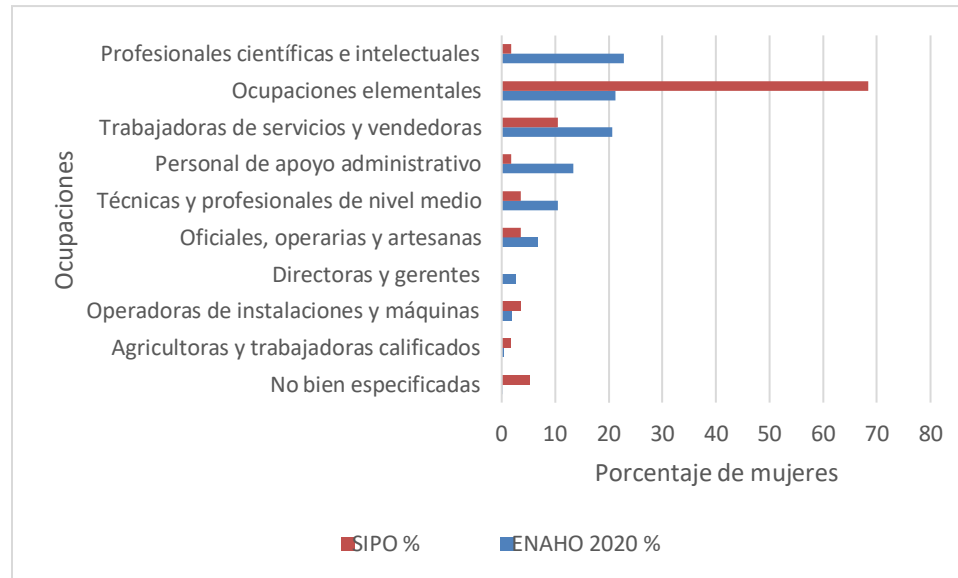
y de las condiciones laborales de las mujeres; solo que la última teoría no se limita a los cuerpos cisgénero, sino que incluye la diversidad de las identidades. El mercado laboral y la sociedad penalizan a las personas que no cumplen los estándares asignados, limitando a las mujeres transexuales a realizar labores sexuales, como se observa en el gráfico 11.

Otras ocupaciones elementales, como oficios del hogar y oficios no calificados del tipo florista o dependiente, alcanzan porcentajes de casi el 70% en la población de SIPO, y en números muy inferiores se desempeñan como técnica o profesional del nivel medio (3,51%) o profesional científica (1,75%). En el rubro de directora general la cantidad es tan ínfima (si es que hay alguna) que ni siquiera tiene asignado un porcentaje en SIPO. Por su parte, en la ENAHO las mujeres técnicas constituyen el 22,82%, profesionales científicas son el 10,52%, y directoras generales 2,54%. La diferencia es palpable entre una población y la otra.

De acuerdo con las teorías de empleo digno de la OIT (2004, párr. 3), para que una persona tenga un empleo decente se requiere de cuatro pilares: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, protección y diálogo sociales. Como se ha demostrado, estos no se cumplen en los grupos de estudio, debido a que un gran número de las personas en la base de datos de SIPO se dedican a ocupaciones elementales. Las causas son multivariadas: van desde la salida del hogar de manera prematura, el abandono de los estudios a temprana edad y la falta de capacitación técnica hasta un factor no menos determinante: la exclusión de la sociedad y la marginación por parte de los empleadores (ver gráfico 11).

GRÁFICO 11.

Costa Rica. Oficios desempeñados por mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



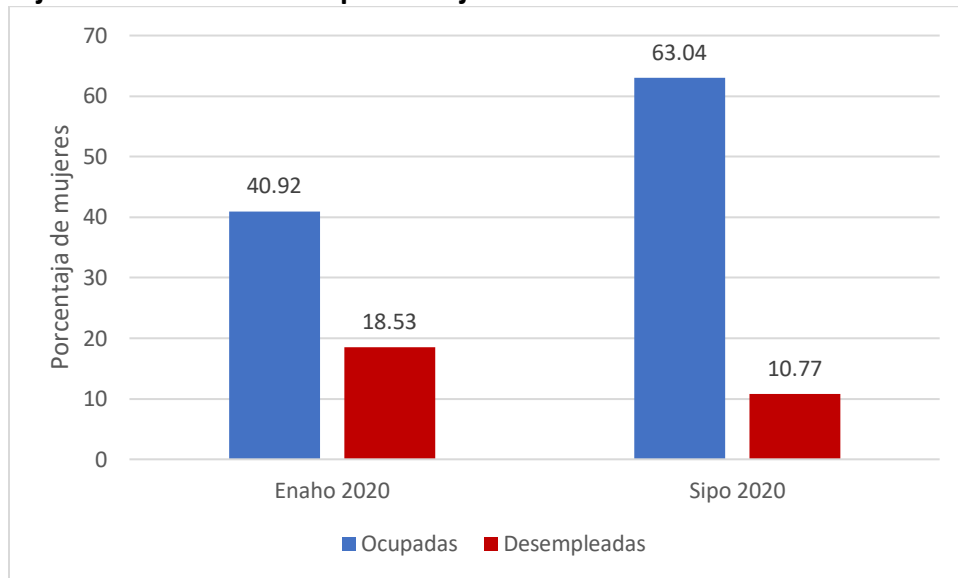
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2022.

Entre las metas para que la población general alcance un empleo digno, señaladas por la OCDE, están: la inclusión social, el fortalecimiento a la democracia, la realización personal y el desarrollo social, tal como lo indica Somavía (citado por Levaggi, 2004, p. 3).

Como se observa en la base de SIPO, la inclusión de las personas transexuales representa grandes desafíos en los estratos más jóvenes y en los de edad muy avanzada, debido a la exclusión del mercado laboral; los primeros porque están en procesos de formación; en cambio, en los de mayoría se manifiesta la discriminación laboral precisamente por ese factor.

De acuerdo con la base de SIPO, la población de mujeres trans de manera general presenta un mayor grado de ocupación (63%) en comparación con las mujeres de la ENAHO 2020 (40%). Una de las causas de ese desequilibrio es que dichas mujeres trans están empleadas en la informalidad, en contraste con las mujeres cis de ENAHO 2020, donde la informalidad es la mitad de la de SIPO (ver gráfico 12).

GRÁFICO 12.
Costa Rica. Condición de ocupación de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



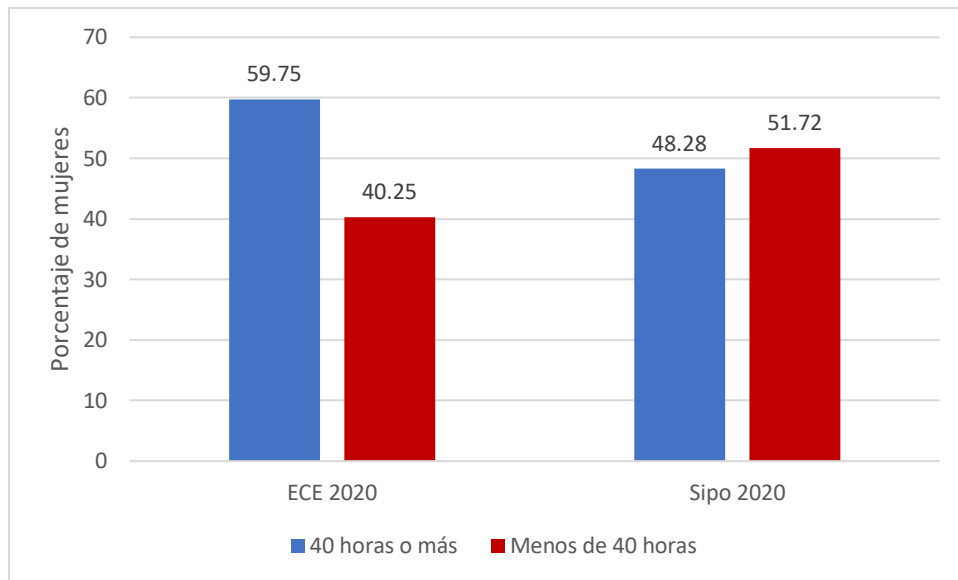
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2022.

La teoría de Becker (citado por Castillo y Pérez, 2016, p. 654) expone que para que los individuos aumenten sus ingresos es necesario invertir en su educación y formación; así ellos logran acceder a mejores empleos. Esta teoría no se cumple a cabalidad, ya que, a pesar de la existencia de población de mujeres transexuales con estudios universitarios, son discriminadas laboralmente; a veces no acceden a trabajos en su área de especialización por el rechazo social hacia ellas. Esta precarización laboral se ve reflejada en el criterio de las horas que componen las jornadas laborales. En las mujeres de ECE 2020 el porcentaje de las que trabajan 40 horas semanales o más es cerca del 60%, significativamente superior al de SIPO (48%); se debe, claro está, a que las mujeres de ECE 2020 tienen mejores condiciones laborales. Contrariamente, el porcentaje que trabaja menos de 40 horas es superior en SIPO que en ECE 2020.

Es por esto que la OCDE (citada por Keerley, 2007, p. 116) señala la necesidad de que los empleos sean dignos, caracterizados los derechos y las oportunidades que permitan a las personas desarrollarse plenamente, a tal grado que se sientan respetadas y logren un desenvolvimiento satisfactorio. Asimismo, en relación con las condiciones laborales del estudio, se observa un nivel de empleabilidad moderadamente bajo con respecto a la población general (ver gráfico 13).

GRÁFICO 13.

Costa Rica. Estado de la jornada laboral de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



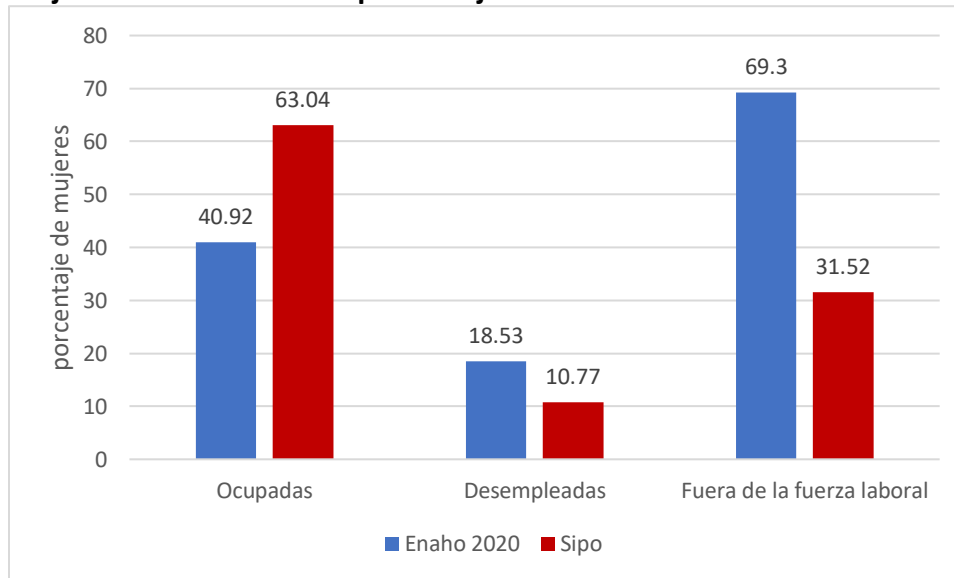
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ECE, 2020.

Según las teorías de capital humano, en especial la de la OCDE (citada por Villalobos Monroy y Pedroza Flores, 2009, p. 282), se requiere potenciar el capital social para alcanzar el desarrollo económico mediante la inversión en salud y educación, con el fin de alcanzar las metas de pleno empleo; muy contrario a lo que sucede con las mujeres transexuales, para quienes las condiciones laborales son paupérrimas.

Los porcentajes de quienes se hallan en desempleo o fuera de la fuerza laboral son superiores en la ENAHO 2020 que en el SIPO (18,53% y 69,30% versus 10,77% y 31,52% respectivamente). Esto no causa extrañeza debido a que es una población más amplia, porque abarca a todas las mujeres de la región Central (aproximadamente 1 645 786), mientras la población de SIPO se reduce a 94 mujeres transexuales de esa misma zona geográfica, pero, dado que estas últimas trabajan en informalidad (83%), así queda explicado su mayor porcentaje de ocupación (ver gráfico 14).

GRÁFICO 14.

Costa Rica. Condición de actividad de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–

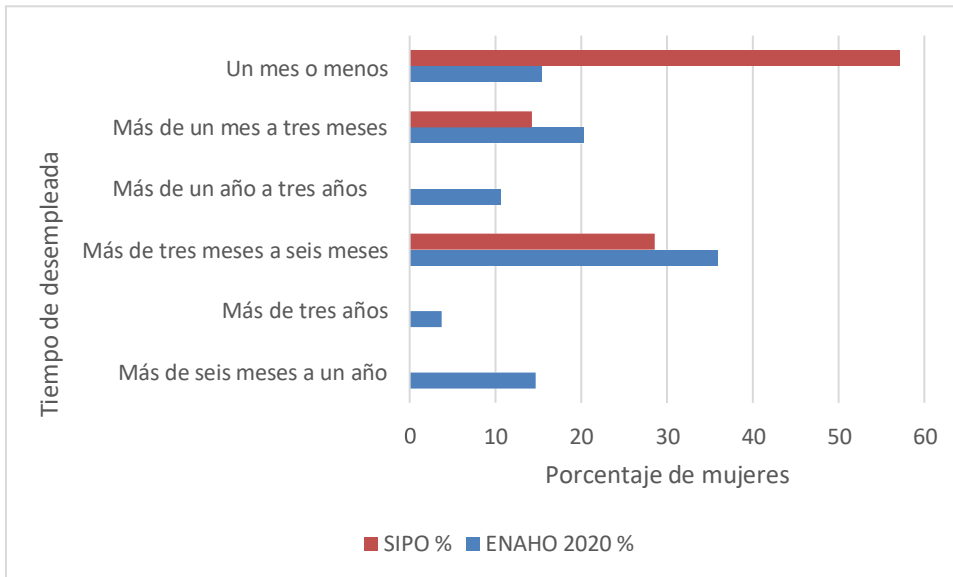


Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2020.

En lo relacionado al tiempo de desempleo, en ambas bases de datos se encuentra concentrado entre menos de un mes a un año. En la base de SIPO el mayor porcentaje es de un mes o menos (57,14%); en contraposición a la ENAHO 2020, donde el mayor porcentaje es de tres a seis meses de desempleo (28,57%). Ahora bien, con más de seis meses de desempleo hay presencia de mujeres en esta categoría en la ENAHO 2020, pero no en el SIPO. Una causa es que la base de SIPO es extremadamente pequeña; no ocurre lo mismo con la ENAHO 2020, que tiene aproximadamente más de millón y medio de mujeres (ver gráfico 15).

Una de las razones del bajo desempleo en ambas bases es el alto porcentaje de mujeres fuera de la fuerza laboral, quienes se dedican a otras labores, ya sea domésticas o el sector informal. Para contrarrestar el desempleo, las teorías de empleo decente de la CEPAL (citada por Castillo y Pérez, 2016, p. 655) señalan que se requiere una fuerza de trabajo sana e instruida, en donde se desarrollen las cualidades físicas e intelectuales innatas a los individuos, aparte de las habilidades adquiridas, como la educación, la preparación técnica y la experiencia laboral.

GRÁFICO 15.
Costa Rica. Duración del desempleo en mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



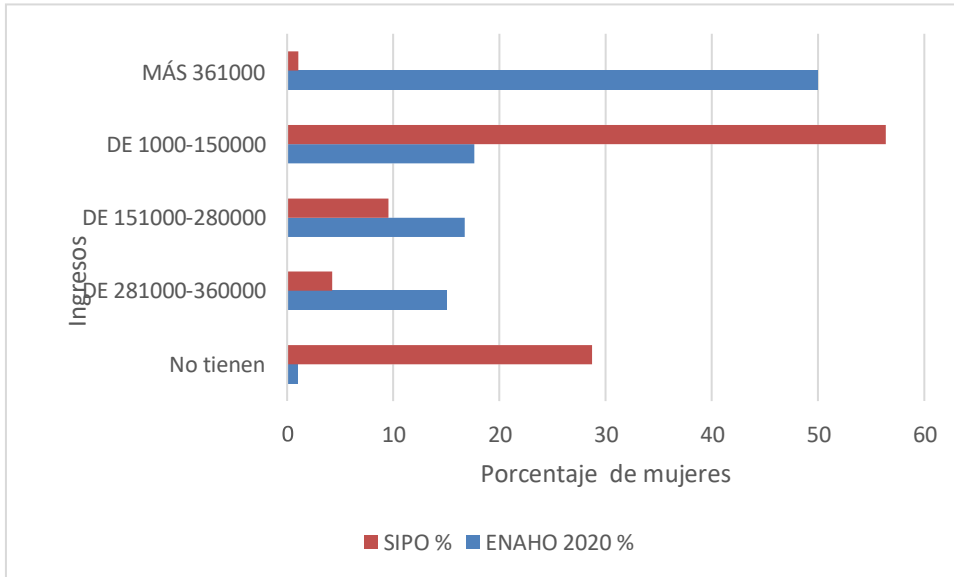
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2022.

Un trabajo decente permite a las personas devengar un salario apto para satisfacer sus necesidades y, a la vez, gozar de todos los derechos establecidos por ley (OIT, 2004, párr. 2).

Pero las mujeres transexuales incluidas en la base de SIPO tienen salarios inferiores al mínimo establecido de ₡276.000 en el 2020 (datos del MTSS). Más aún, tal como se observa el gráfico 16, cerca del 50% de la población de SIPO percibe ingresos por debajo de ₡150 000; en contraste con las mujeres de la ENAHO 2020, que superan el ingreso mínimo y aproximadamente el 50% recibe salarios superiores a ₡360 000.

Por otra parte, el porcentaje de mujeres que no reportaron ingresos en SIPO es de 28,7%, cifra bastante distinta a la de ENAHO 2020, en donde 1,02% no reportó ingresos (ver gráfico 16).

GRÁFICO 16.
Costa Rica. Ingreso económico de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



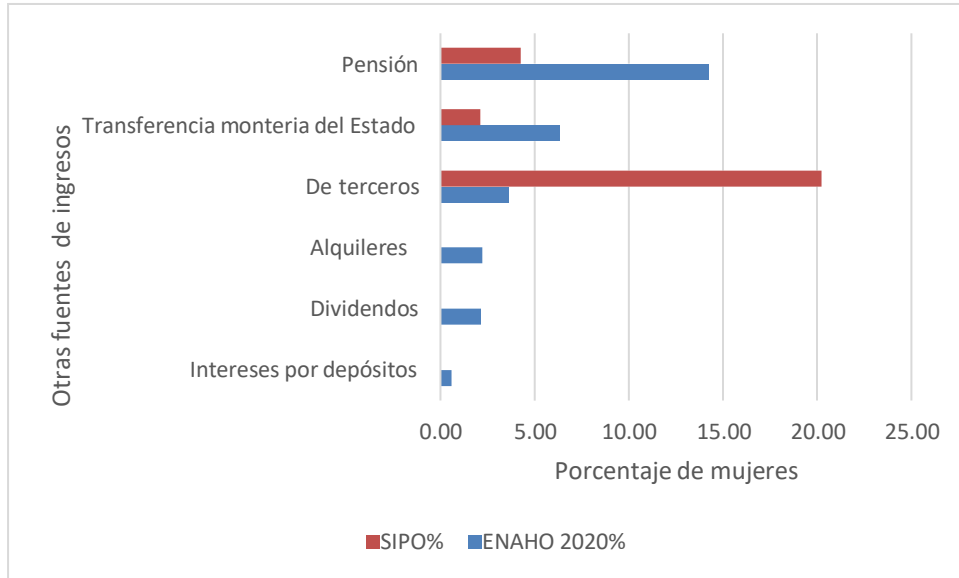
Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO, 2022.

Existen diversas teorías de capital humano que señalan la necesidad de invertir en una serie de múltiples factores, como: educación, salud, regulación de las condiciones laborales y la política pública, con el fin de que las personas puedan acceder a mejores salarios y así cuenten con las condiciones adecuadas para una vida digna. De acuerdo con estas teorías, la mayoría de las mujeres transexuales trabaja por cuenta propia, no son asalariadas; y a las que sí tienen salario se les priva de las garantías de ley, como el seguro de salud.

Como se observa en el gráfico 17, el mayor porcentaje de ingresos de las mujeres transexuales de SIPO son provenientes de terceros con un 20,21%, seguidos de una pensión del régimen no contributivo (14,23%) y, por último, de transferencia monetaria (2,13%). En la encuesta de la ENAHO 2020, el mayor porcentaje de otros ingresos deriva de una pensión, indistintamente del régimen, con un 14,23%, prosigue con transferencia del Estado (6,31%) y finalmente recibe ingresos por alquileres (2,23%), dividendos (2,14%) e intereses por depósitos; estos ingresos no están presentes en SIPO, debido a que es una población en

vulnerabilidad.

GRÁFICO 17.
Costa Rica. Fuente de otros ingresos de mujeres transexuales del SIPO vs. mujeres ENAHO 2020 –en porcentaje–



Fuente: Elaboración propia con datos de SIPO y ENAHO 2020.

Resumen:

Las libertades de las que habla Sen (2000) no se cumplen en las mujeres transexuales: los datos presentados por la base de SIPO ratifican el alto porcentaje de empleo informal, la mayoría no cotiza para la CCSS, y se ve forzada a sobrevivir con trabajo sexual o actividades en donde no son reconocidos sus derechos laborales. Es decir que no trabajan a tiempo completo, demostrando que la hipótesis de la precarización del trabajo es confirmada en las personas empleadas en su mayoría en el sector informal, quienes presentan ingresos por debajo del ingreso mínimo establecido por el MTSS.

Únicamente el 17% de la población de SIPO trabaja en la formalidad, contrariamente al 80% de la ENAHO. Dicho predominio de la informalidad repercute en que el porcentaje de trabajadoras dependientes en ENAHO (80%) supere ampliamente al de SIPO (15%). Estos trabajos independientes en la base del IMAS se caracterizan por ser ocupaciones elementales; en cambio, la base de ENAHO contiene un alto porcentaje de profesionales universitarios.

La mayoría de las trabajadoras de SIPO realiza jornadas laborales inferiores a 40 horas, por lo que están subempleadas, en contraste con las de la ENAHO que en un 60% trabaja 40 horas o más.

En lo relacionado a la condición de actividad, el mayor porcentaje de ocupadas en SIPO que en la ENAHO obedece a que en aquella primera base un alto porcentaje se dedica a la informalidad, tal como se explicó. También, en la ENAHO un porcentaje considerable se encuentra fuera de la fuerza de trabajo, debido a que su muestra, conformada por las mujeres de la región Central, es mucho mayor a la muestra del SIPO.

La gran mayoría de mujeres trans del SIPO (cerca del 55%) recibe ingresos por debajo del mínimo; muy distante a las mujeres en la ENAHO, que más del 50% ganan más del mínimo. A la vez, un alto porcentaje de la población del IMAS recibe ingresos por transferencias y de terceros, en cambio en la de la ENAHO sus otros ingresos provienen de fuentes como pensión, alquileres e intereses.

Capítulo 5. Identificación mediante un análisis cualitativo de las principales problemáticas de discriminación laboral a las que se enfrentan las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica

En este apartado se realizará un análisis de las principales problemáticas de discriminación laboral a las que se enfrentan las mujeres transexuales de la región Central, zona que abarca San José, Cartago, Alajuela y Heredia.

Para la elaboración de este informe se utilizó como metodología un grupo focal en la Asociación Transvida, la cual atiende a la población de mujeres transexuales del área central del país. Participaron en total 60 mujeres transexuales en edades comprendidas entre los 18 y 65 años.

Aparte del grupo focal, se realizaron varias entrevistas a personal estratégico con la finalidad de establecer los principales determinantes de la discriminación laboral en las mujeres transexuales. Entre ellas participaron mujeres transexuales, una funcionaria del INAMU, un especialista en recursos humanos y un empresario.

El objetivo del análisis cualitativo es conocer la percepción de los agentes involucrados: sector público, sector privado y mujeres transexuales, así como poner en la palestra las situaciones discriminatorias que enfrentan las mujeres transexuales a la hora de insertarse en el mercado laboral y las que están activamente trabajando.

El tema de los derechos humanos de las mujeres transexuales, en especial la discriminación laboral, ha empezado a ser visibilizado en los últimos años, principalmente por el mismo activismo de este colectivo: hoy día se visibilizan más presentes en la política y en los medios de comunicación, este mismo grupo exigen el reconocimiento de sus derechos como la inclusión sociolaboral en todos los ámbitos.

Este capítulo se dividirá en tres partes:

- I. El eje de discriminación, que abarca los principales determinantes de dicho fenómeno, así como testimonios por parte de las involucradas.
- II. La percepción de qué tan efectivas han sido las leyes en contra de

- la discriminación laboral en el país.
- III. Las aspiraciones laborales y cómo han sido reducidas por la discriminación.
 - IV. Recomendaciones por parte de las mujeres transexuales y otros agentes para reducir la problemática de la discriminación.

I. Eje: Discriminación laboral

Agenjo (2011, p. 3) explica que, conforme las dimensiones se han constituido como económicas, estas se han masculinizado, razón que justifica las esferas del mercado separadas entre mujeres y hombres. Y esta polarización trasciende hasta afectar a las mujeres transexuales, quienes se quedan en la periferia del mercado formal de trabajo.

Las participantes del grupo focal de la Asociación Transvida, así como la transexual entrevistada, identifican como la principal razón por la que se les dificulta la inclusión laboral la falta de oportunidades, ya sea para el trans masculino o trans femenina. Se le suma el desconocimiento por parte de los empresarios sobre este grupo: su percepción es sesgada, las perfilan como personas no comprometidas con el trabajo. Asimismo, al colectivo le falta experiencia para ocupar un puesto y no cuenta con estudios académicos.

Según las teorías del capital humano, en especial las del Becker (citado por Castillo y Pérez, 2016, p. 654), la inversión en el factor humano es un costo de oportunidad: por la inversión que el Estado y los empleadores realicen obtendrán beneficios a futuro; condición que no llega a manifestarse en las mujeres transexuales, por la falta de apoyo comenzando desde el núcleo familiar.

La funcionaria del INAMU, desde la experiencia de la institución con las mujeres transexuales, subraya que a este sector le cuesta muchísimo estudiar por diversos motivos; entre ellos, el económico. El manejo que hacen de su situación las familias opera en contra de que ellas puedan tener opciones laborales. En consecuencia, a más del 90% de la población transexual le cuesta conseguir empleo.

No solo es la carencia de oportunidades desde edades tempranas; la sociedad las rechaza, principalmente los empresarios, quienes consideran que su identidad de género debe mimetizarse en el centro de trabajo o, de lo contrario, serían mal vistos por los clientes. Este justificante se acentúa cuando la empresa dirige su servicio a familias, en una cultura como la costarricense, donde las creencias religiosas están muy arraigadas.

Aun cuando sean empleos compatibles con poseer estudios básicos, donde las mujeres transexuales logran cumplir con los requisitos, simplemente no las seleccionan. De acuerdo con estudios de la OIT (2004, párr. 2), el trabajo decente permite el desarrollo de las propias capacidades con respeto de los derechos de los trabajadores, que va acompañado de un salario justo. Las mujeres transexuales experimentan una realidad distinta, ya que no logran acceder a trabajo decente por su identidad de género.

Los agentes entrevistados coinciden en que el determinante de la exclusión laboral es la carencia de ámbitos vitales donde se apoye a las personas transexuales, desde el hogar, el educativo y el laboral. Sin olvidar la existencia de una sociedad que no está preparada para aceptar a una población divergente de los valores, las creencias y los estereotipos asignados.

La discriminación en Costa Rica está muy presente. Aunque el país cuente con normativa estatal, como el Código de Trabajo, con leyes que prohíben todo tipo de discriminación y con una jurisprudencia —que no ha contemplado a esta población—, sigue habiendo barreras que limitan el acceso de trabajo a las personas transexuales. Los obstáculos son de carácter cultural, educativo y social, según comentó el especialista en recursos humanos. Las personas LGBTI son evaluadas a través del velo de las creencias culturales; esto crea un sesgo en la selección de la persona idónea para un puesto determinado, limita las libertades de las mujeres transexuales y les imposibilita el desarrollo pleno, de acuerdo con el enfoque de Amartya Sen (2000).

Al conversar con las mujeres transexuales de la organización Transvida, comentan que en muchas ocasiones no ejercen libremente su identidad

en los centros de trabajo, por temor a que les cause un problema o las vayan a despedir. Señalan que no existen espacios seguros en las instituciones privadas o en el gobierno para la población LGBTI, como lo hacen con las personas con discapacidad, quienes son visibilizadas en los centros de trabajo.

Una de las entrevistadas en la investigación es una mujer transexual que trabaja en un centro de enseñanza público como profesora de Religión. Ella explica que no va a impartir las clases con su identidad asumida, por el miedo de sufrir violencia por parte del alumnado, los profesores, compañeros de trabajo y padres de familia. De acuerdo con la OIT (2022, p. 25), las personas del colectivo diverso enfrentan sanciones en los trabajos no justificadas por las leyes, que además están vagamente definidas hacia el respeto de la diversidad.

También los agentes entrevistados encontraron que existe más tolerancia a la imagen de los transexuales masculinos en comparación con las trans femeninas, debido a que son percibidos como más aceptables dentro de la lógica de la cultura heteropatriarcal, que penaliza a los individuos disruptivos de los roles asignados. Indican que una mujer que acude al trabajo vestida con apariencia masculina no es objeto de burlas ni de comentarios malintencionados; muy contrario a si alguien asignado hombre al nacer asume la identidad de mujer y se expresa con su vestimenta, calzado, peinado y accesorios femeninos; a los ojos de la sociedad ha “bajado de categoría”. Por eso muchas mujeres transexuales juegan con la vestimenta, negando su identidad en los centros de trabajo.

Las instituciones estatales cuentan con políticas de cero discriminación contra la identidad de género, lo que significa un avance con respecto al sector privado, en donde son escasos los códigos de respeto a la diversidad sexual. Pese a todo, las mujeres transexuales que logran insertarse en el sector público no exponen su identidad asumida, por miedo a cualquier tipo de reacción que desencadene un acto discriminatorio.

La gran mayoría de las participantes anhela tener un trabajo sencillo, ya sea de atención al público o de dependiente de una tienda, pero han sufrido en carne propia la discriminación a la hora de buscar trabajo, principalmente cuando envía su currículo con el nombre que se

autoadjudica, o a la hora de presentarse en la entrevista con su imagen femenina. El personal reclutador expone su disconformidad con la apariencia externa de forma bastante explícita y, como resultado de ese proceso, la declaran inelegible para el puesto, la descartan inmediatamente a la hora de entrar por la puerta sin siquiera haber pronunciado una palabra, a pesar de que reúna los requisitos del puesto asignado. Este tipo de discriminación (OIT, 2022, p. 26) es multifactorial, porque va más allá de la identidad de género: incluye aspectos como la discapacidad, el estado serológico, la condición étnica y racial, factores que avivan el rechazo hacia la población diversa en etapa de reclutamiento y en entrevistas laborales.

Para solventar tal situación, un porcentaje considerable recurre a mimetizar su identidad de género en la entrevista, con la esperanza de impedir que se le cierren todas las puertas hacia el trabajo formal. Pero sortear este primer desafío no garantiza experiencias edificantes en el lugar de trabajo.

Las mujeres transexuales describen que reciben acoso por parte de sus compañeros como comentarios transfóbicos, las miradas inquisidoras, el *bullying* y el ostracismo: las apartan del resto, las hacen a un lado. Las mayores barreras son las actitudinales: a la población de mujeres trans se le niegan unas condiciones laborales donde pueda asumir su identidad de género debido a que son mal percibidas y juzgadas por sus pares, por la prevalencia de las actitudes culturalmente arraigadas que inician con los entrevistadores, tanto telefónicos como presenciales y virtuales.

Estos malos tratos no son penalizados en las empresas, que ni siquiera han implementado un protocolo al respecto. Según las teorías feministas citadas por Durán (2000), la economía es excluyente hacia las mujeres, por la visión androcéntrica del mercado del trabajo que permea las esferas sociales, haciendo que todo trabajador fuera del binarismo sea blanco de violencia.

Por ejemplo, mencionan que muchas mujeres transexuales no usan los baños que les corresponden a su identidad de género: antes de la directriz n° 025-P (Presidencia de la República, 2015) no concebían la idea de que una mujer trans pudiera usar el baño de mujeres. Las personas transexuales soportan humillaciones hasta para ir al servicio sanitario en un

restaurante, cine, centro comercial y lugares públicos en general.

Las personas cisgénero que se oponían a legalizar esta medida argumentaban o se escudaban en un temor de compartir los baños con personas transexuales. Se llegaron a conocer casos de despido de mujeres transexuales solo por usar los servicios acordes a su identidad de género. Algunas mujeres trans, con tal de conservar el empleo, recorrían largas distancias para usar el baño de otro lugar, o sencillamente no iban al baño.

Existe escasa presencia de mujeres transexuales en puestos laborales a nivel público y privado. Recalcan que, gracias a gestos de sororidad, algunas transexuales logran ser tomadas en cuenta en diversas opciones laborales, pero están lejos de incursionar en todos los sectores, especialmente del empleo público. Resaltan el deseo de encontrar apoyo y la reivindicación de su condición de género.

La mujer transexual consultada enfatiza que habría que trabajar en la identidad trabajadora de sus congéneres, para que logren concretar sus aspiraciones laborales, en caso de que se les brinde la opción. Además, indicó que es crucial que este grupo trabaje en la autoestima, la práctica de la no violencia, el carácter y el comportamiento en la dinámica de las empresas. Recalcó que debe aplicarse un filtro en la selección de las mujeres transexuales en las empresas, para que la postulante favorecida sea la idónea.

Asimismo, plantea la necesidad de que un organismo o institución sea el encargado de preparar a la candidata, la capacite para que pueda adaptarse a la empresa y sepa desenvolverse, comportarse con los colegas y los clientes, utilizando el lenguaje adecuado y la vestimenta más profesional posible. Es que, a criterio de la entrevistada, muchas aspiraciones laborales se ven diluidas por la falta de mejora en el comportamiento, en la imagen y, por supuesto, en los estudios; todos ellos determinantes que detonan discriminación laboral por parte del sector empresarial.

El especialista en recursos humanos coincide con la visión de que hay que trabajar en el desarrollo de una identidad como persona productiva, que es parte de una comunidad, contribuye a desarrollar el vínculo y la pertenencia a una sociedad, donde no debería haber distinción de

oportunidades de género. A esa inversión en imagen productiva deberán sumársele políticas de incentivos para que las oportunidades se diversifiquen en este sector de la población.

Más allá de trabajar en la identidad productiva, la funcionaria del INAMU alega que las personas transexuales no pueden incorporarse hasta que haya un cambio real en la sociedad y en la ciudadanía, mediante programas afirmativos de sus derechos y apoyo psicosocial, al igual que programas que les abran las puertas a oportunidades.

El desempleo más dominante en este sector es el estructural, que consiste en una disparidad entre la oferta y la demanda laboral, debido a que las personas no poseen las competencias para el empleo (OIT, 2014). Este tipo de desempleo se presenta en las mujeres transexuales por su deficiente preparación académica para acceder a las plazas disponibles, y que acaba enfrascándolas en un círculo vicioso de discriminación. Las integrantes del grupo focal están conscientes de esto, por lo que algunas de ellas se encuentran estudiando con la finalidad de obtener el título de secundaria.

Exponen el principio de un cambio de paradigma, ya que muchas mujeres transexuales están volviendo a las aulas a terminar el sexto grado, bachillerato o universidad; además agradecen el papel ejercido por algunas personas cisgénero que han creído en ellas y en la revolución trans. Hacen un llamado a que se fomenten la aceptación y el respeto y, partiendo de estos términos, el colectivo podrá avanzar en la comunidad en general, desde la arena laboral pública y privada.

A nivel empresarial, el entrevistado menciona que son respetuosos con la identidad de género y que no tendrían problemas en contratar personal transexual siempre y cuando cumpla con el perfil del puesto; pero lo cierto es que al día de hoy no tiene un solo empleado transgénero o transexual en su *staff* ni tampoco políticas o códigos sobre la inclusión laboral para personas diversas. No existe una equidad con las mujeres transexuales por la escasa presencia de este sector como sujeto epistemológico en la economía, según Harding (1986).

Las políticas contra discriminación por identidad de género no están habilitadas en todas las empresas. El especialista de recursos humanos

relata que en la empresa en que él labora se aplica un código general de normas de trabajo, pero no enfocado hacia el respeto de las identidades transexuales. Alega que se rigen por el Código de Trabajo y la ley.

Actualmente se observa más tolerancia hacia este sector de la población, muy alejada de una verdadera inclusión sociolaboral, iniciando por las acciones en política pública dirigidas a personas transexuales y la gran oposición de la ciudadanía a brindarle prioridad a este grupo en vez de otros, que también se encuentran en posiciones vulnerables. El empresario entrevistado comenta que, a su modo de ver, las leyes de identidad de género “no son trascendentales”; dice que el gobierno debería apoyar de manera prioritaria a grupos de madres solteras o personas en situación de pobreza extrema, ajenas al movimiento LGTBIQ, ya que considera al colectivo trans como un grupo que aspira a tener privilegios sobre los demás sectores de la población.

II. Eje: Percepción de las leyes contra la discriminación laboral en Costa Rica

Actualmente en Costa Rica existe una ley sobre el reconocimiento de la identidad de género en el documento de identidad conocido como “cédula”, estipulado en el Código Civil, artículo 58. El procedimiento del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE, 2017) es que en el documento no se suprime el nombre registral, sino que se incorpora el “conocido como” debajo del nombre registral, de modo que figuran ambos.

Este reconocimiento de la identidad garantiza la inclusión de las personas transexuales, a la vez que promueve la equidad hacia este sector, en un intento por contrarrestar el reglamento anterior que no les permitía salir en la foto de la cédula con la identidad asumida; debía coincidir estrictamente con el sexo registral. Actualmente las personas transexuales tienen el derecho de portar su documento con la imagen asumida, establecido así en el acuerdo 53°-2016 del 17 de junio de 2010: Reglamento de Fotografías de Cédula de Identidad del Registro Civil (TSE, 2017, p. 224).

Aparte del reconocimiento de la identidad del género en la cédula, todavía no se ha avanzado en el cambio de sexo registral, ni en la eliminación del nombre registral a favor del nombre con se identifican. Al hacer este

progreso se le brindarían más opciones sociolaborales a la población transexual, y no tendría que justificar la disonancia entre el sexo y su identidad género.

Se les preguntó a las mujeres transexuales sobre la relevancia del cambio de nombre en la cédula acorde con la identidad asumida. Señalan que es un paso necesario, pero debería ir más allá de solo el “conocido como”. La oportunidad de que se reconozca oficialmente el cambio de sexo, y que su nuevo nombre registral esté asociado con la identidad asumida, les facilitaría tener documentos de identidad con la información que de verdad las represente. Recalcan el cansancio de tanta transfobia hasta en los bancos, clínicas y otros espacios, en los cuales ellas son vulnerables cada vez que se apersonan, por parte de la población cisgénero.

Este tipo de violencia ocurre cuando las mujeres transexuales tratan de introducirse en mercados dominados por un determinado sexo; en este caso, la identidad no discordante con el sexo biológico, como se describe en las teorías de segmentación del mercado laboral de Solórzano (2018, p. 8). La misma discriminación que sucede en las personas cisgénero cuando incursionan en campos dominados por el otro género se replica con las mujeres transexuales, pero incluso se recrudece.

En diversas ocasiones los documentos personales de las mujeres transexuales vienen con el nombre registral, no concordante con el nombre adoptado por ellas mismas. Esta situación genera estigma y victimización, ya que deben vivir constantemente justificando dicha incongruencia ante las personas funcionarias en diferentes instituciones.

Una de las entrevistadas indicó que el cambio de nombre en la cédula y la fotografía en concordancia con el género asumido no favorece a algunas personas transexuales, quienes tienen la identidad no muy definida ni ajustada a los estándares femeninos. En esos casos, paradójicamente, son discriminadas debido a que la identidad es disonante con el nombre femenino en la cédula. Es exclusivamente a las mujeres transexuales que por sus características pasan desapercibidas que el cambio en la documentación les viene perfecto.

Además, la misma mujer transexual enfatizó la presencia de personas que

tienen la identidad de chica transexual y no pueden jugar a transformarse de género; en caso de no lograr camuflar su identidad de mujer, no le asignarán el trabajo, por más cambio de nombre en la cédula. Tal evidencia se confirma en el estudio *Orgullo (Pride) en el trabajo* (OIT, 2016), donde se demostró que la carencia de un trabajo decente hace que las personas LGBTIQ escondan su identidad u orientación de género, para no recibir discriminación.

La funcionaria del INAMU desconoce las acciones efectivas para el cambio de nombre, pero señala que la población transexual le ha comentado la importancia de este proceso para el reconocimiento de los trámites en bancos, estudios y salud. A nivel laboral, desconoce. Y no es la única: en los organismos estatales existe un desconocimiento del efecto de la identidad de género en los documentos oficiales en el ámbito laboral por parte de los funcionarios que atienden a personal transexual.

El especialista en recursos humanos recalca la importancia de que las leyes se adecuen a fin de cubrir las necesidades de género, evitando posibles discriminaciones que son un lastre para la población en general. Cuando dichas normas promueven la equidad de oportunidades en todos los ámbitos, resultan beneficiosas para la comunidad transexual, ya que les permiten competir en equidad de condiciones de acuerdo con la condición de género. El problema es que las leyes en Costa Rica contra la discriminación por identidad de género u orientación sexual son excesivamente laxas, y lo mismo ocurre en otras latitudes. El estudio de la OIT (2016, p. 25) sobre trabajo decente en países de habla inglesa, específicamente en el Reino Unido, arrojó que la intimidación en los centros de trabajo era el doble en los miembros del colectivo LGBTIQ en comparación con la población heteronormativa.

En su totalidad, las mujeres transexuales de la Asociación Transvida tienen conocimiento de las leyes que las amparan como ciudadanas, y reconocen que debe cumplirse el derecho de todas las personas a trabajar, tal como está estipulado en la Constitución Política de la República. Afirman que es deber del Estado procurar condiciones que no afecten la dignidad, primero como seres humanos, y segundo como personas trans.

Asimismo, enfatizan que Costa Rica hace muchos años atrás ratificó un Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación en el marco

de la OIT. Recalcan que, independientemente del carácter privado o público, las empresas y organizaciones deben tener la obligación de contratar personas trans, siempre que hayan alcanzado un conocimiento suficiente y adecuado de lo que la postulante ofrece y necesita en el momento de contratarla.

Las integrantes de Transvida también poseen conocimiento de los avances normativos en términos de igualdad y no discriminación en las instituciones públicas, como el decreto N° 389995: Comisión Institucional para la Igualdad y No Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa. Indican que participan activamente en este grupo.

Mediante su Asociación Transvida han tenido acercamiento a las leyes del país, se informan y reconocen el respaldo que el marco legal de Costa Rica les otorga como ciudadanas, quienes exigen el cumplimiento de los derechos humanos en todos los ámbitos, al igual que los posee cualquier otro costarricense.

Aunque existe una normativa legal del reconocimiento de la identidad de género de las personas transexuales, todavía son víctimas de discriminación tanto en la búsqueda de trabajo como en los centros laborales, sin mencionar en los otros ámbitos como el social, el de salud y el educativo. Las empresas en general no presentan códigos internos contra la discriminación de género, sino que son códigos generales, como señala el especialista en recursos humanos. No existe una verdadera inclusión de estos sectores; son escasas las instituciones que contratan personal transexual –como las empresas transnacionales, en donde tienen políticas de inclusión efectivas hacia esta comunidad–.

Sumado a la carencia de códigos internos contra la discriminación por identidad de género, se detecta un sesgo estadístico en donde los agentes económicos proyectan las características de una persona según el grupo al cual pertenecen; así forzarán la coincidencia con los rendimientos esperados (Solórzano, 2018, p. 7).

Las leyes del reconocimiento de la identidad de género deben ir en sintonía con propiciar cambios en la ciudadanía, en especial el del paradigma heteropatriarcal, que rechaza todo lo que se sale de la norma del binarismo mujer/hombre. Además, las barreras culturales, educativas y

sociales se interponen en que la comunidad LGBTIQ+ acceda a condiciones dignas; lo mismo es cierto para la población de mujeres transexuales.

Se requiere de educación más inclusiva hacia estos sectores desde edades tempranas hasta el nivel superior de la educación formal, para propiciar que el paradigma vigente cambie. Además de normas más severas que prohíban toda clase de discriminación, tanto social como laboral.

III. Eje: El efecto de la discriminación laboral en las aspiraciones del trabajo de las mujeres transexuales

Las mujeres transexuales de la Asociación Transvida señalan entre sus aspiraciones laborales el deseo de acceder a un trabajo en donde se les aseguren todas las garantías de ley que cualquier otro trabajador costarricense o extranjero con estatus regular tiene. Las asociadas están dispuestas a desempeñar cualquier labor para lograr un trabajo digno; en un corto plazo anhelan ver doctoras, abogadas y maestras aportando cosas de valor para nuestro país, ya que antes de ser mujeres trans son personas. Para que ellas accedan a un empleo de calidad, que mejore su bienestar humano, es necesario que haya desarrollo económico; esto se puede lograr cuando las personas cuentan con iguales oportunidades de tener una vida larga, más plena y creativa (PNUD, 1990, p. 31, en Fuertes y Plou, 2017, p. 84).

Las mujeres transexuales que pretenden alcanzar un empleo digno son conscientes de que esto va a depender del nivel académico específico de la postulante trans. Para ellas es sumamente difícil ser tomadas en cuenta en trabajos especializados, ya que no cumplen con el perfil laboral de la población binaria. En el proceso de investigación se entrevistó a profundidad a una mujer transexual, la cual sentenció que algunas compañeras ganan más en el trabajo sexual que si trabajaran en una oficina. De ahí que se esté librando una lucha en el mercado laboral para que se les abran puertas a distintas opciones de empleo.

Las aspiraciones laborales no llegan a materializarse por la falta de oportunidades que les ofrece la sociedad: primero, los empleadores se muestran reacios a contratarla, por más calificada que esté la mujer transexual; segundo, por el estigma del público en general de ver a una mujer transexual desempeñándose en sus labores; y tercero, porque todavía prevalece un importante sector de estas personas que no se ha formado académicamente. En respuesta a esto, algunas de ellas han regresado a las aulas a estudiar.

La discriminación laboral hace que las mujeres transexuales no formen una identidad más atinente a un trabajo formal, sujeta a las reglas y a la dinámica de las empresas. En cambio, el trabajo sexual les ofrece la libertad de horarios, de vestirse y expresarse como mejor les parezca; supuestas “ventajas” que no han sepultado del todo sus aspiraciones de ser incluidas en el mundo laboral.

Aparicio (2015) comenta que las personas desempleadas sufren un deterioro de su sentido de identidad, por la pérdida de los contactos y de las relaciones sociales. También conlleva una reducción de los ingresos desde el punto de vista económico; se les dificulta acceder a los bienes, servicios y actividades que mejorarían su bienestar y calidad de vida. Ese condicionamiento repercute particularmente en las mujeres transexuales, quienes no han podido desarrollar un sentido de pertenencia al mercado laboral formal. Como consecuencia del efecto de la discriminación en las aspiraciones de trabajo de las mujeres transexuales, una gran parte opta por ejercer el trabajo sexual, según han comentado en el grupo focal.

Existe una oportunidad laboral más allá del trabajo sexual que les está brindado un horizonte nuevo a las mujeres transexuales: los centros de atención de llamadas o *call centers*. Este sector de servicios intenta alivianarles la carga de discriminación y acoso a dichas poblaciones mediante la contratación de personal transexual; por esta razón ha emergido una especie de *boom* de miembros de la comunidad trans preparándose y estudiando inglés en el INA, con la mira puesta en ser requeridas para un *call center*. Tales rayos de esperanza vienen a ser un contrapeso al desánimo en que han caído muchas personas, como el que expresa la informante transexual: “Tener manejo del inglés y un título universitario no es suficiente para ser tomada en cuenta en una

oportunidad laboral”.

La OIT (2004, párr. 6) define la seguridad económica como la capacidad de satisfacer las necesidades básicas mediante el empleo decente, en donde se alcanza un ingreso adecuado y, a la vez, existe un mercado laboral en equilibrio, donde predomina un trabajo digno, que les permite a los individuos desempeñarse adecuadamente, según los conocimientos que posean para el puesto, la ocupación y la representación sindical. Muchas de las mujeres transexuales carecen de la seguridad económica obtenida del trabajo; como resultado de su situación, deben optar por trabajos que no las dejan desarrollarse plenamente, al grado de que les exigen sacrificar su identidad. Para aspirar a algún puesto en el sector formal, como una tabla de salvación, deben emplear estrategias para mimetizar su identidad, y así pasar desapercibidas.

Es un derecho ejercer su identidad sin enfrentarse al rechazo del mercado laboral, pero tales aspiraciones laborales en el sector formal se hacen trizas por la discriminación que les inflige el resto de la sociedad; además de que las personas trans requieren pulirse en aspectos de habilidades blandas y una identidad de pertenencia a la comunidad, con los mismos derechos y obligaciones que el resto de la población.

IV. Eje: Recomendaciones para reducir la discriminación laboral

Las recomendaciones planteadas por las mujeres transexuales participantes del grupo focal y de la entrevista se desglosan a continuación.

Es imperativo elaborar una política pública que evite cualquier tipo de discriminación por identidad de género, ya sea en el trabajo o en el proceso de búsqueda de empleo. Debe existir un mecanismo de seguimiento en la ley, con el fin de que las empresas no discriminen en las etapas de reclutamiento, selección e incorporación de recurso humano.

Se requiere la eliminación del machismo en los centros educativos, con acciones a favor de la equidad de preferencia e identidad de género, fomentando un enfoque de educación inclusiva que promueva la participación equitativa y a la vez ejecute acciones para prevención del acoso escolar o *bullying*.

En las empresas del gobierno o instituciones privadas deben existir espacios libres de transfobia para las personas LGBITQ+, como hacen con las personas con discapacidad, de manera que estas personas logren desarrollarse plenamente en los ámbitos laborales. Además, hacen hincapié en el respeto de la dignidad del ser humano fuera de los estereotipos de género, con el fin de que las mujeres transexuales logren incorporarse al sistema laboral sin tener que ocultar su verdadero ser.

De las escasas mujeres transexuales que laboran en el sector formal, la mayoría opta por pasar desapercibida ante sus compañeros y jefes. Las que no ocultan su identidad son denigradas con burlas, malos tratos, agresiones y comentarios despectivos. Señalan la necesidad de la creación de una normativa pública dirigida a la implementación de códigos de cero tolerancia contra la discriminación laboral por parte de las empresas privadas.

También mencionan la necesidad de establecer medidas sancionatorias a empresas que discriminen por esta causa. En efecto, las medidas afirmativas mediante programas de inserción laboral de personas transexuales y las leyes dirigidas a la promoción de los derechos laborales en instituciones privadas deben ir acompañadas de un reglamento sancionatorio.

Cualquier política de empleo dirigida a una población específica debe basarse sobre los principios de igualdad, equidad y respeto a la diversidad; a la vez, se requiere una evaluación con indicadores de conocimiento y experiencia, que no sean excluyentes sino inclusivos. Tal política debe medir por igualdad y estar libre de sesgos que fomenten la exclusión. Debe existir una política de empleabilidad dirigida al respeto y tolerancia a la diversidad, en concordancia con procedimientos y mecanismos que midan las capacidades independientemente de la apariencia de las personas.

La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género se debe combatir con una normativa pública que prohíba la segregación contra las personas trans en el lugar de trabajo y en otros espacios. Urge que los medios de comunicación den una cobertura mediática a estos temas para influir en un giro social real hacia una mayor

tolerancia en nuestro país. Es preciso un cambio de paradigma para toda la sociedad, de manera que deje de dárseles voz únicamente a quienes emiten percepciones distorsionadas hacia el grupo LGBTIQ+ por planteamientos conservadores, muchas veces respaldadas en costumbres y valores heredados de antiguas generaciones.

Es relevante la aplicación de políticas afirmativas hacia la población LGBTIQ+ como sucede con la población con discapacidad: precisamente el cupo laboral en las instituciones del gobierno establece que el 5% de la planilla debe destinarse a personas con discapacidad, según especificó la funcionaria del INAMU.

Es pertinente crear las oportunidades a través de programas, el marco jurídico, sensibilización en los centros educativos, así como en la población general, con el fin de procurar la reivindicación del derecho de las mujeres transexuales para integrarlas al sector laboral de la sociedad. Tales políticas afirmativas e inclusivas les brindarían el trampolín para ser visibilizadas en el mercado de trabajo formal.

Es urgente un cambio cultural en la población general hacia los grupos diversos. En procura de alcanzar un mayor bienestar humano para las mujeres transexuales, Serrano (2020) apunta a un desarrollo económico mediante múltiples factores como: el fomento de la inversión social hacia este sector, un Estado democrático, el cumplimiento de la seguridad ciudadana, junto con un sistema jurídico efectivo que vele por los derechos de estas personas.

Las mujeres del grupo focal realizado en la Asociación Transvida abogan por que el sector empresarial adopte las políticas antidiscriminatorias, que eliminen todo trato diferente hacia las personas transexuales en comparación con el resto de los empleados.

Se debe garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras transexuales tengan acceso a baños acordes con su identidad de género; se podría añadir un baño unisex, y no olvidar la capacitación obligatoria sobre temas relacionados con la tolerancia hacia las personas transexuales y respeto a la diversidad.

En los centros educativos recientemente se han establecido protocolos contra *bullying* y políticas de cero tolerancia a la discriminación contra población LGBTIQ+; adicionalmente son indispensables las campañas de sensibilización de la población civil desde los centros de salud, centros deportivos, de esparcimiento y cualquier otro lugar de socialización, para garantizar una sociedad más inclusiva y tolerante.

Aparte de medidas como las campañas de sensibilización, leyes que propicien la inclusión de las personas transexuales y la penalización de cualquier tipo de discriminación hacia este sector, es conveniente estimular a las empresas y organizaciones a contratar personas diversas a través de incentivos fiscales. El panorama esbozado por el especialista en recursos humanos es que estos incentivos fiscales en la contratación del personal transexual o LGBTIQ+ serán el aliciente hacia la apertura del mercado laboral a este sector.

Para contrarrestar la problemática de discriminación laboral de las mujeres transexuales, son necesarias medidas afirmativas como programas de inserción sociolaboral, tanto en el sector público como en el privado.

Conclusiones del capítulo 5:

A la población de mujeres transexuales se le dificulta la inserción laboral por falta de conocimiento en el sector empresarial y la sociedad sobre este sector, ya que son percibidas de manera sesgada por los estereotipos vigentes.

A la falta conocimiento de los empresarios sobre este sector se le añade que la población de mujeres transexuales no tiene respaldo ni de sus propias familias, ni a nivel estatal, ni de las instituciones educativas, por la carencia de leyes que les garanticen el cambio de sexo en la cédula, sumada a la escasez de normativas que penalicen la discriminación laboral por identidad de género.

No existen incentivos estatales para la contratación de personal transexual en las empresas privadas, sin olvidar que no hay códigos ni espacios para la mujeres transexuales y personas LGBTIQ+ en los centros de trabajo.

Las mujeres transexuales del grupo focal y de la entrevista denuncian la falsa tolerancia por parte de la sociedad hacia este sector, principalmente si se presentan a la entrevista con la imagen con que se identifican. Como resultado, no las escogen o les dicen la falsa promesa de “después la llamamos”.

En incontables ocasiones, tienen que cambiar su identidad para ir a trabajar con menor riesgo de discriminación en el trabajo, asumiendo una identidad masculina por el miedo de ser violentadas y recibir alguna forma de ataque por parte de los compañeros. Si a pesar de sus esfuerzos las mujeres transexuales reciben burlas, comentarios transfóbicos y *bullying* en donde laboran, no reciben apoyo en las empresas para remediar dicha situación. Es digna de otro estudio la resiliencia de estas personas para no renunciar a trabajar, a la vez que continúan con los estudios, teniendo como norte integrarse a una empresa transnacional, donde no se toleran tales formas de violencia.

Actualmente las mujeres transexuales se están incorporando a procesos educativos mediante instituciones no gubernamentales como la Asociación Transvida, en donde se les ha otorgado un espacio para estudiar y obtener el título de bachillerato de secundaria. Esto les permite incrementar sus aspiraciones laborales, pero son mermadas por la discriminación que reciben en la búsqueda de trabajo o en el mismo entorno laboral, en las raras ocasiones cuando logran colocarse.

Se requiere educar a la población en temas de tolerancia e inclusión hacia la diversidad de sectores, como el de las mujeres trans, más allá de los centros educativos. La ciudadanía presenta ideas muy arraigadas en cuanto a los roles de género, pensamientos que condicionan la estabilidad laboral del sector diverso.

Son necesarias medidas afirmativas que faciliten la inserción al mercado laboral, como programas de sensibilización y del empoderamiento para que hagan uso de la institucionalidad pública, a la vez que contrarresten todo tipo de violencia hacia este sector.

Implementar políticas de incentivos en el sector empresarial para la contratación de personal transexual y del grupo LGBTIQ, mediante reducción de las cargas fiscales, se convertiría en un aliciente para

instituciones del sector privado.

Las mujeres transexuales son una población que se está empezando a empoderar en los derechos humanos, como el resto de la ciudadanía; pero les falta el apoyo del gobierno y el cambio de la sociedad para hablar de una verdadera inclusión, ya que hay una prevalencia del paradigma heteropatriarcal que dificulta la aceptación de este sector. Costa Rica ha manifestado pequeños avances en cuanto a la legislación; sin embargo, no son los suficientes para que la situación registre una mejora sensible. Amerita un trabajo conjunto entre el Estado, la ciudadanía y el sector privado, con el fin de darles el lugar que ellas merecen en la sociedad.

Son escasas las empresas privadas con políticas empresariales para erradicar la discriminación por identidad de género. Lo ideal es que más instituciones asuman dichas políticas, y que sean impulsadas por el gobierno. A nivel nacional existe una pequeña reglamentación de cero tolerancia a la discriminación de la diversidad, pero fue adoptada hace algunos años, principalmente en las universidades públicas. Tales normativas deberían ser obligatorias para el sector empresarial y aplicarle sanciones en caso de no cumplirlas; pero la mayoría de estas instituciones alegan que se rigen por el Código de Trabajo. No es suficiente.

La verdadera inclusión de las mujeres transexuales empieza desde los hogares, con el respeto a la identidad individual. Continúa escalonadamente por el sector educativo, la salud, el laboral y cualquier espacio en donde las personas socialicen.

Las mujeres transexuales son ciudadanas que merecen tener las mismas oportunidades que el resto de la población; han demostrado su disposición a estudiar, a superarse académicamente para ser tomadas en cuenta por los empresarios. Pero sigue estando pendiente un cambio de paradigma por parte de este sector.

Capítulo 6. Desarrollo de una propuesta de lineamientos de política para disminuir las barreras laborales que enfrentan las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica

En el estado costarricense aún no se ha impulsado el reconocimiento del derecho a la identidad de género como se ha desarrollado en otros países. Con la finalidad de reivindicar los derechos laborales de la población con género diverso o no normativo, se presentará una propuesta de lineamientos políticos que contrarresten las barreras laborales presentes en la dinámica laboral de las mujeres trans en Costa Rica. Para ello, primero se debe impulsar una Ley Nacional de Identidad de Género, que garantice la rectificación de los componentes de la identidad de género (nombre, sexo registral e imagen) de las personas menores de edad en el Registro Civil, en cumplimiento de la opinión consultiva OC-24/17, solicitada por la República de Costa Rica a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2017).

La población trans de América Latina y el Caribe, en general, denuncia la discriminación por la identidad de género y su expresión (Redlactrans, 2014-2018, p. 4), que lleva al no reconocimiento de sus derechos, así como a ejercer trabajos donde están expuestas a vulneraciones de la integridad física y de la salud.

En esta investigación ha quedado constancia de que el 93% de las mujeres transexuales de la región Central tiene trabajo informal; por ello, la propuesta de política laboral debe ir orientada a revertir esa alta tasa de informalidad laboral. Para ello se consideran las necesidades específicas de dicha población, el papel de las empresas del sector privado y el rol del Estado.

En este apartado se procedió a realizar dos propuestas de políticas basadas en las opiniones de la población objetivo, así como de los diferentes sectores especialistas en temáticas de recursos humanos, programas públicos dirigidos a mujeres, y sector empresarial, para proceder a analizar las aristas que envuelven la empleabilidad de las mujeres transexuales en Costa Rica.

El objetivo de este capítulo es presentar dos posibles propuestas de

lineamientos de políticas para, posteriormente, seleccionar la más adecuada y que mejor se ajuste a solventar las necesidades de empleabilidad de las personas transexuales.

Propuesta No. 1 de lineamientos de política económica para la inserción laboral de mujeres transexuales en las entidades de gobierno

Propuesta	Posible responsable de ejecución	Plazo estimado	Micrometas	Plazo de la micrometa
<p>Disponer de al menos un cupo laboral para personas transexuales en entidades del gobierno mediante capacitación, selección y contratación.</p>	<p>El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) será el encargado del seguimiento de los cargos cubiertos, además de brindar asesoría a la población transexual para laborar en una institución gubernamental y, a la vez, brindará cursos de sensibilización a todas las instituciones del sector público. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) regula la aplicación de la política en el sector público, al igual que regula el acceso de la población transgénero y el cumplimiento de los derechos.</p>	<p>2 años en total, distribuidos así: 3 meses 3 meses 2 meses</p>	<p>I. Etapa: Realizar un proceso de consulta de la política y diagnóstico de las condiciones de las personas transexuales.</p> <p>II. Etapa: Reunirse con las organizaciones de personas transexuales para conocer los puntos de acción de la política.</p> <p>III. Etapa: Reunión con el INAMU, instituciones estatales, MTSS y Dirección de Servicio Civil, para crear y aplicar un programa de sensibilización y respeto a la diversidad</p>	<p>a. Un mes para el proceso de consulta. b. Dos meses para el proceso de diagnóstico de las condiciones de las personas transexuales. a. Un mes para el sondeo de las organizaciones de las personas transexuales. b. Un mes para realizar posibles invitaciones y buscar personas enlace de cada organización. c. Un mes para reuniones con todas las organizaciones de las personas transexuales a. Un mes para reunirse con todas las instituciones pertinentes.</p>

	<p>La función del Servicio Civil es hacer el proceso de registro voluntario de personas transexuales, además de los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>Aparte de estas instituciones, se crearán otras comisiones, tanto interinstitucionales como institucionales, para velar por el acceso a los puestos y el cumplimiento de los derechos. Estas son:</p> <p>Comisión Técnica Interinstitucional: conformada por un miembro del INAMU, uno del MTSS, representantes de las instituciones del Estado y Servicio Civil. Se encargará de evaluar los programas de empleo y acciones a nivel país y los lineamientos de la comisión especializada.</p>	<p>2 meses</p> <p>1 mes</p> <p>2 meses</p>	<p>de las personas transexuales.</p> <p>IV. Etapa:</p> <p>Programa de sensibilización de la diversidad en instituciones del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento a las mujeres transexuales, en derechos y clima organizacional. - Charlas de sensibilización de la diversidad de las personas transexuales. - Acercamiento con la comunidad transexual. 	<p>b. Un mes para recolección de información y análisis de resultados.</p> <p>a. Durante dos meses todas las personas encargadas del programa de sensibilización se encargan de desarrollar temas de empoderamiento a las mujeres transexuales en derechos y clima organizacional.</p> <p>a. Durante todo el mes se impartirán charlas de sensibilización de la diversidad de las personas transexuales.</p> <p>a. En un mes se invitará a todos los posibles contactos enlace en diferentes comunidades donde habitan las personas transexuales.</p> <p>b. En un mes se realizarán todas las posibles reuniones de acercamiento con la comunidad transexual.</p>
--	---	--	--	---

		2 meses	VIII. Etapa Conformación de la comisión.	<p>a. Un mes para el desarrollo de los lineamientos.</p> <p>b. Un mes para revisión de observaciones y detalle del documento final.</p>
		3 meses	IX. Etapa Cada institución hará un estudio donde identifique los puestos para concurso.	<p>a. Un mes para realizar el estudio para la conformación de la comisión.</p> <p>b. Un mes para invitar a las posibles personas interesadas en conformar la comisión</p> <p>c. Un mes para la conformación de la comisión.</p>
		1 mes	X. Etapa Sacar a lista los concursos.	<p>a. Un mes para que cada institución realice la indagación de los puestos para aperturarlos a concurso.</p>
		2 meses	XI. Etapa Abrir los concursos. Lo hace el Servicio Civil.	<p>a. Un mes para la creación de listas y depuración.</p> <p>b. Un mes para colgar las listas y dar seguimiento a las consultas realizadas.</p>
		3 meses		<p>a. Un mes para la creación de los insumos a nivel de TI para la habilitación de los concursos.</p>

		2 meses	<p>XII. Etapa</p> <p>La Comisión Interinstitucional velará por la aplicación de la política de forma general, y revisará las distintas plazas a nivel nacional.</p>	<p>b. Un mes para la creación del procedimiento relacionado a los concursos.</p> <p>c. Un mes para revisión y apertura de los concursos mediante la plataforma digital.</p> <p>a. Un mes para conformación de insumos relacionados con política aplicada.</p> <p>b. Un mes para la revisión de las plazas según la etapa.</p>
		1 mes	<p>XIII. Etapa</p> <p>En caso de no contar con los candidatos, se dará un plazo de gracia para cumplir con el perfil.</p>	<p>a. Un mes como tiempo adicional en caso de que no se completen los cupos con las personas candidatas para dicho perfil.</p>

Las personas transexuales experimentan discriminación en el acceso laboral, social, médico, educativo y otros más, debido a la creencia por parte de la sociedad de que no poseen las condiciones ni capacidades necesarias para ejercer un puesto laboral. Dada la carencia de una política hacia este sector de la población, se plantea una propuesta de política pública, con el fin de solventar la inclusión sociolaboral, ya que en la actualidad no existe una política de empleabilidad de la población transexual por parte del gobierno y de la empresa privada.

La presente propuesta de lineamientos de política va dirigida a establecer un cupo laboral o porcentaje de los puestos de trabajo para contratar un 1%, hasta incrementarlo a 5%, de plazas ocupadas por personas transexuales en las instituciones de gobierno, mediante la capacitación, selección y contratación en este sector, en un plazo de 3 años. No se incluye al sector privado en razón de su rechazo explícito a contratar personal transexual, manifestado en las encuestas de la organización Transvida (Álvarez, 2017).

Tal propuesta primera de lineamientos de política aspira primordialmente a la consecución del objetivo #8 de los ODS (ONU, 2015), que abarca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible con trabajo decente para todos, porque al mejorar el acceso al empleo de las mujeres transexuales mediante un cupo laboral en instituciones públicas se les están garantizando derechos, favoreciendo la inserción laboral y contribuyendo al desarrollo económico sostenible. También se estaría contribuyendo con el ODS 10, el cual consiste en reducir la desigualdad en y entre los países, acortando la brecha entre los ingresos y mejorando las oportunidades sociolaborales de la población transexual.

Por último, esta primera propuesta de lineamientos de política estaría aportando al ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, propiciando la inclusión de las mujeres transexuales en el mercado laboral formal, con lo que validan ante la sociedad su condición de género, garantes de los mismos derechos y oportunidades que el resto de la población costarricense.

Se seleccionó a la población transexual por ser un grupo excluido de nuestra sociedad. En la Constitución Política de la República se indica que todas las personas tienen los mismos derechos sin importar la raza,

religión, creencia, orientación sexual o condición de discapacidad; además, dicha población no ha sido abordada de manera integral por las instituciones a las que les atañe: MTSS e INAMU.

En vista de que es una población que no cuenta con políticas de empleabilidad, se pretende instruir al gobierno acerca de la urgencia de implementar políticas de inclusión laboral para corregir los sesgos históricos contra esta población, que se merece un trato digno, con el cumplimiento de todos los derechos constitucionales, como cualquier trabajador cisgénero.

Otra de las razones de presentar esta política consiste en orientar a la población transexual sobre las posibles opciones laborales en las instituciones gubernamentales, con el objetivo de que opten por capacitarse educativamente para asumir dichos cargos.

Es relevante aplicar la política de cupo laboral de personas transexuales en las instituciones gubernamentales para fomentar una verdadera inclusión, lo cual permitirá visibilizar esta población en el sector público y, a la vez, lograr un cambio de mentalidad de la sociedad hacia este sector de la población. También promoverá el reconocimiento de los derechos laborales, haciendo valer su condición de persona transgénero trabajadora. Además, se realizará una mayor apertura para que la población costarricense y los empleados estatales interactúen con la población objetivo. Como resultado de estos espacios, se encaminará hacia una modificación del paradigma que la sociedad maneja para con este sector.

Con esta propuesta se pretende aplicar políticas afirmativas que vayan en búsqueda del empoderamiento de derechos en la población objetivo, con el fin de que sea aceptada por la sociedad y, a la vez, se logre una verdadera inclusión, empezando desde el gobierno y luego, paulatinamente, hacia todos los sectores de la sociedad, en especial la clase empresarial.

Se propone que el INAMU asuma un rol principal de garantizar que entre un 1% y 5% de los cargos en las instituciones públicas sea asumido por personas transexuales, siempre y cuando cumplan con la idoneidad para el puesto. Adicionalmente, se recuerda que esta institución tiene implícito en su misión promover los derechos de las mujeres trans en la sociedad costarricense, ya que estas personas se identifican con una identidad de

género femenina. Al mismo tiempo, otra de las funciones del INAMU dentro de la propuesta es brindar cursos de sensibilización en las instituciones públicas costarricenses, que garanticen la inclusión de dichas mujeres y también, brindará el acompañamiento a la población transexual en la inserción laboral, con el objetivo de otorgarle las herramientas necesarias y, de este modo, que logren un desenvolvimiento adecuado en el trabajo.

Otra institución seleccionada, el MTSS, es el ente rector de las políticas de empleabilidad en los sectores público y privado. Su trabajo dentro de la propuesta será velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las personas transexuales en las instituciones del gobierno, donde posiblemente ocuparán las plazas destinadas a este sector. Aparte, se seleccionará a la Dirección del Servicio Civil para que se encargue de levantar una base de datos de personas transexuales, futuros postulantes de la política de cupo laboral transexual. Asimismo, otra de las funciones, aparte de la base de registro de ofertantes, es gestionar el proceso de apertura del concurso, reclutamiento y selección de las personas transexuales.

Aparte de los tres órganos principales de la política propuesta, se crearán cuatro comisiones con carácter de órganos adjuntos, las cuales asumirán la ejecución de la política de forma interinstitucional e intrainstitucional, para llevar a cabo la propuesta. Una será la Comisión Técnica Interinstitucional, conformada por un miembro del INAMU, otro del MTSS y otro de la Dirección del Servicio Civil y representantes de las instituciones públicas, quienes participarán de forma conjunta en la política de empleabilidad. Entre las funciones de esta comisión está el velar por la aplicación de la política a nivel nacional, subsanando los posibles “cuellos de botella” que se presenten.

Por su parte, otro órgano es la Comisión Especializada Institucional: su trabajo consistirá en evaluar las posibles plazas vacantes; posteriormente informará de los requisitos de las plazas y notificará la consecución de la política a la Comisión Técnica Interinstitucional. Al lado de este órgano, en cada institución existirá la Comisión Institucional LGTBIQ; su deber es velar por el cumplimiento de los derechos de población transexual, como no tolerar la discriminación ni el acoso laboral. Por último, la Comisión Técnica del Servicio Civil evaluará las ofertas de las personas transexuales

con el fin de valorar los atestados para incluirlos en las ternas de los posibles empleos de las instituciones del gobierno.

Debido a que no se cuenta con una institución estatal encargada de la inclusión laboral de las personas transexuales, y ante la falta de recursos, tanto económicos como políticos, de tiempo y de personal, destinados a crear un organismo estatal que atienda esta población objetivo, la propuesta se dispone a aprovechar los recursos ya existentes y consolidados en el Estado, que han velado por diversas poblaciones de la sociedad con resultados altamente positivos. En virtud de los motivos expuestos, se tomó la decisión de seleccionar las principales instituciones ejecutoras de la propuesta: INAMU, MTSS y Dirección del Servicio Civil, como entes rectores. Al igual, se propone crear las comisiones, para ejercer un mejor control cruzado.

Entre las limitaciones, se explicarán los eventuales problemas que encarará la consecución de la política, como es la falta de accesibilidad de la información, debido a la inexistencia de datos nacionales sobre la población transexual, aunada a la característica de ser un grupo muy cerrado, que se mantiene al margen de la sociedad. Todo esto dificulta conocer datos fiables.

Otra limitante es la aceptación y percepción que proyecta la sociedad hacia la puesta en marcha de la propuesta de política en detrimento de otros grupos, que también presentan condiciones de vulnerabilidad en el empleo.

Otra limitación es la falta de voluntad política, debida a la presencia de grupos de poder transfóbicos, que se oponen a la ejecución de cualquier política con estos fines, ya sea por creencias religiosas o por estigmas hacia este sector.

Se le suma la limitación que representan los trámites burocráticos, empezando con el Registro Civil, para que los documentos donde se señala la identidad asumida sean válidos e incorporados a la oficialidad. Posteriormente a este proceso, se añade la tramitología de las distintas instituciones que van a participar en la política.

Como otra limitación, destacan los altos costes que le supone al Estado encaminar la propuesta, por el déficit fiscal y la deuda, que se han reflejado en una directriz de congelamiento de plazas del gobierno que ya

está afectando a otras poblaciones.

Más allá de esa serie de limitaciones externas, las personas transexuales merecen respeto y ser incluidas en la sociedad, y este es el objetivo primordial de la propuesta de lineamientos política.

Propuesta N° 2 de lineamientos de política pública de una red de
apoyo por parte del IMAS hacia la población
de mujeres transexuales

Propuesta	Posible responsable de ejecución	Plazo estimado	Micrometas
<p>Disponer de una red de apoyo gubernamental para la población transexual y sus familias mediante la capacitación, el financiamiento y los beneficios de seguridad social a través del IMAS.</p>	<p>El IMAS será el encargado de la recaptación de la población de personas transexuales y sus familias; esta institución es el principal órgano ejecutor.</p> <p>El MTSS es el encargado de la vinculación con entidades mediante la bolsa de empleo.</p> <p>El INA es el encargado de brindar la capacitación.</p> <p>La Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) será la encargada de brindarle un seguro</p>	<p>2 años en total, distribuidos así:</p> <p>4 meses</p> <p>3 meses</p> <p>5 meses</p>	<p>I. Etapa.</p> <p>Realizar un proceso de articulación entre el IMAS y todas las instituciones.</p> <p>II. Etapa.</p> <p>Establecer los diferentes protocolos de cada institución en concordancia con el IMAS y la población de personas transexuales.</p> <p>III. Etapa.</p> <p>Realizar las modificaciones en la tecnología de información con respecto a la atención de la población objetivo.</p> <p>IV. Etapa.</p> <p>Capacitar a los funcionarios que participarán en la política.</p> <p>V. Etapa.</p>

	<p>mientras tenga el beneficio.</p> <p>El INAMU brindará capacitación sobre el empoderamiento de sus derechos.</p> <p>Aparte de estas instituciones, se creará una única comisión que velará por el avance de la política.</p> <p>El Banco Popular otorgará financiamiento para los emprendimientos.</p> <p>Comisión Técnica Interinstitucional: Formada por miembros de cada una de las instituciones que participen, con el propósito de velar por el cumplimiento de la política.</p>	<p>3 meses</p> <p>3 meses</p> <p>3 meses</p> <p>3 meses</p>	<p>Divulgar la política en los medios de prensa.</p> <p>VI. Etapa. Ejecutar la política.</p> <p>VII. Etapa. Reunión de la comisión cada tres meses.</p>
--	---	---	---

Actualmente, en Costa Rica funciona una red de instituciones que apoyan a las familias en condición de pobreza, la cual es dirigida desde el IMAS, a través de los servicios brindados por esta institución. Además, el IMAS les facilita los beneficios por parte de otras instituciones estatales que intervienen en el desarrollo de programas de Puente al Desarrollo. Esta es la principal razón que justifica la segunda propuesta de política pública dirigida a la población transexual de Costa Rica.

La segunda opción de propuesta de lineamientos de política consiste en establecer una red institucional, ya que la población transexual debe ser atendida desde diferentes aristas, debido a que, por su naturaleza, necesita una intervención más compleja que la de otros perfiles de usuarios de los programas públicos.

Se establece el IMAS como ente rector de la política gracias a que cuenta con una red de apoyo a la población en pobreza y, a la vez, se lograría utilizar las mismas plataformas, los sistemas y recursos, pero incluyendo a población transexual, el cual es un sector escasamente tomado cuenta en la política estatal.

Dicha propuesta de lineamientos de política contribuirá con el ODS #1: fin de la pobreza, porque al trabajar con la población transexual en condición de pobreza a través de una red de apoyo liderada por IMAS, se brindarán las herramientas necesarias mediante el aparato estatal para que logre reunir las fortalezas con las cuales hacer frente eficazmente sus desafíos socioeconómicos.

Además, propiciará los ODS #5 (igualdad de género), #8 (trabajo decente y crecimiento económico) y #10 (reducción de las desigualdades). Al formar una red de apoyo interinstitucional dirigida a las mujeres transexuales, se les otorgaría una intervención compleja en procura de mejorar las condiciones de superación de la pobreza mediante becas estudiantiles, transferencias monetarias condicionadas, seguro de salud y capacitaciones en procura de apuntalar hacia un trabajo decente, que les facilite mejorar sus niveles de vida a la vez que trascienden la brecha de género, creando las oportunidades para las mujeres transexuales y disminuyendo la desigualdad sociolaboral y en ingresos.

La red de apoyo les facilitará tener dos vías de empleabilidad: una de ellas

a través de la inserción laboral en el sector privado, y otra, a través del emprendimiento, ya que la población transexual tiende a ser excluida del mercado laboral y, por ende, necesita condiciones para emprender siendo su propio empleador. Además, por la característica de la población transexual de trabajar en la informalidad, es necesario dirigir los esfuerzos de esta segunda propuesta de política al desarrollo de destrezas para la autogestión. Actualmente la población transexual, en especial la de mujeres trans, desarrolla trabajos de bajo valor agregado; consciente de esto, la red de apoyo les facilitará encontrar un nicho en el mercado laboral, al desarrollarles habilidades que aplicarán cuando se integren a una organización.

En la actualidad Costa Rica no contempla ninguna red de apoyo conformada por distintas instituciones para esta población objetivo, como sí existe para otros tipos de población, motivo por el cual la segunda propuesta de política se enfoca específicamente en el segmento transexual. En los últimos años, a la ciudadanía transexual se le han reconocido algunos derechos, pero falta la inclusión en el mercado laboral y un cambio de mentalidad, tanto por parte de la sociedad como de las instituciones estatales. Esta segunda opción de política busca solventar las debilidades de política pública dirigida a personas transexuales, ya que son sujetos que tienen las capacidades para desarrollarse laboralmente en el mercado, siempre y cuando los respalden todas las condiciones de ley como a cualquier otro trabajador.

Esta segunda propuesta de política va dirigida a una red de apoyo para la población transexual, importante para aprovechar todos los recursos al alcance pero con perspectiva de inclusión, al admitir a la población transexual. Una vez que se logre que los mismos protocolos sean utilizados en este sector, se ampliará el rango de acción de la red de forma que la población objetivo no sea excluida.

El lapso de acción para ejecutar la política se estima en dos años, a causa de los requerimientos en los sistemas y protocolos de las instituciones que participan, aunado a que se requiere de sensibilización por parte de los funcionarios para atender a la población transexual. Se estableció este plazo porque se considera que ya existen las condiciones de una red de apoyo para población en pobreza, pero cisgénero, la cual se puede utilizar

perfectamente para incluir a la población objetivo. La segunda propuesta de política pretende solventar los vacíos de política pública hacia este sector de la población y, a la vez, ser un hito en el cambio de mentalidad hacia la población transexual.

Esta segunda propuesta de política se fundamenta en realizar una inserción laboral de las personas transexuales mediante una red de apoyo del programa del IMAS, en donde se les brindará asesoría, capacitación, financiamiento, acompañamiento de inserción y el beneficio del seguro, a través de varias instituciones estatales como el INA, el Banco Popular, el INAMU y el MTSS.

La red de apoyo será encabezada por el IMAS, entidad que cumplirá la función de captar a la población transexual en pobreza y, a la vez, se encargará de insertarla en el sistema y activarle los servicios que brindan las demás instituciones desde la plataforma del IMAS.

Estas otras instituciones cumplirán su respectiva labor dentro de la red de apoyo:

- El INA se encargará de brindar capacitación a la población transexual, con el fin de desarrollar las competencias para lograr llevar a cabo el emprendimiento o ser contratado por el sector privado.
- Con respecto al Banco Popular, su función es brindar financiamiento para aquellas personas transexuales que aspiren a emprender.
- La población objetivo que no piense en emprender tiene la opción, a través del MTSS, de asesorarse mediante la bolsa de empleo con el fin de insertarse en el mercado laboral. Adicionalmente, dicha institución les brindaría asesoría en cuanto a sus derechos laborales.
- Otra institución cuyo papel radica en el empoderamiento de los derechos de las mujeres transexuales es el INAMU, con el objetivo de que la población logre hacer valer sus derechos y conozca los servicios que brinda la institucionalidad estatal costarricense.
- La CCSS le brindará el beneficio del seguro a aquella población

transexual que no tenga los medios para adquirirlo.

Esta red de apoyo dirigida desde IMAS conformará una Comisión Interinstitucional que se reunirá cada tres meses para monitorear el progreso de las políticas y establecer si las metas se van ejecutando adecuadamente.

Aparte de las instituciones que conforman la red de apoyo, es necesario el cumplimiento de la política desarrollada por las diversas etapas: en la primera etapa se realizará un proceso de articulación con el IMAS y las distintas instituciones de la red, para establecer las funciones de cada miembro y, a la vez, plantear un cronograma de actividades.

La segunda etapa consiste en establecer los protocolos de cada institución en concordancia con el IMAS, para eliminar la duplicidad de tareas y agilizar la política.

En la tercera etapa se van a realizar las modificaciones en tecnología de información con respecto a la atención de la población objetivo, con el fin de integrar todos los sistemas en uno solo.

En la cuarta etapa se capacitará a los funcionarios involucrados con la política, para que conozcan sus funciones y logren implementarla. Una vez que los funcionarios conozcan sus tareas, el IMAS, a través de su vocería, se encargará de divulgar la política en los diferentes medios de prensa, con lo cual se terminará la quinta etapa.

En la sexta etapa se ejecutará la política, y se llevará a cabo un monitoreo cada tres meses a través de la reunión de la Comisión Interinstitucional, que congregará a representantes de cada institución.

Entre las limitaciones de la política se encuentra la posibilidad de que personas queden excluidas de la red de apoyo, debido a las particularidades de este sector; además, hay población que, a pesar de contar con el perfil adecuado, no desea participar. También entra en juego la voluntad política, ya que hay un sector para el cual este problema no es prioritario. Además, existe la posibilidad de encontrar opositores a la segunda propuesta política, con sesgos atávicos contra con la población transexual, ya sea por cuestiones de índole religiosa o de carácter social, a la vez que hay sectores más conservadores de la población costarricense

que están renuentes a aceptar dicha propuesta. Finalmente, una seria limitación es que no existe presupuesto para ejecutarla.

Es de relevancia resaltar los alcances de la segunda propuesta en la inclusión de la población transexual en una red de apoyo estatal, con lo cual se alcanzan las diferentes dimensiones que traslapan la empleabilidad de la persona transexual en la sociedad costarricense. Esto debido a que ameritan un abordaje más amplio, porque no solo requieren el desarrollo de habilidades y atestados académicos; al contrario, merecen el reconocimiento de los derechos esenciales como cualquier otro miembro de la sociedad costarricense.

A modo de conclusión, se seleccionó la primera política inserción laboral de la población transexual a través de un cupo laboral en las entidades del gobierno por la carencia de espacios en el mercado laboral, debido a la falta de inclusión en los trabajos, ya que los empleadores están reacios a contratar personal transexual o a contribuir a que deje de ser una población invisibilizada. Con la primera opción de política se les garantizará un empleo con las condiciones laborales adecuadas, mientras la sociedad costarricense cambia el paradigma que proyecta hacia este sector.

Con la primera opción de política se facilitará la visibilidad de la población transexual en el sector estatal, promoviendo que la sociedad costarricense interactúe con este grupo humano y, a la vez, se cuestione los paradigmas mentales ancestrales que han sido contruidos contra este sector. Debido a la falta de representatividad en los espacios laborales, no existe una verdadera inclusión que promueva la aceptación hacia la diversidad, motivo por el cual se sigue arrastrando un rechazo irracional a la población transexual, condición que empezará a revertirse con la existencia de contratación de población objetivo en el sector estatal.

Al estar la población transexual presente en los espacios laborales de las instituciones estatales, el ciudadano comenzará a aceptar la diversidad y, a la vez, respetar el espacio personal de la persona transexual, viéndola con otra imagen, fuera de los roles que se le ha asignado por décadas y que parecían inamovibles. Esta política es más radical que la segunda opción de una red de apoyo, debido a que es una política más activa, en vez de esperar al desarrollo de las habilidades en las personas

transexuales, como ocurre con la segunda.

La primera política facilitará un cambio en los roles de género laborales disponibles para la población transexual; mediante la validación de sus derechos laborales se promoverá una verdadera inclusión de este sector. También será el camino hacia un progreso en la mentalidad de la sociedad, cuando experimente el beneficio colectivo de ver a la población transexual desempeñando trabajo digno y decente, ya sea en atención al público o en otras funciones.

La mayoría de la población transexual termina en la precarización laboral por la actitud discriminatoria de la sociedad costarricense, razón primordial para ejecutar dicha propuesta, porque creará espacios de visibilización que resultarán educativos para el resto de la población, contribuyendo al reconocimiento de la identidad trabajadora de este sector y a la inclusión que al Estado le corresponde defender.

Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

De acuerdo con la investigación presentada de la población de mujeres de la región Central costarricense, se concluye:

La población de mujeres transexuales es relativamente joven: ronda los 35 años aproximadamente. La mayoría se caracteriza por ser un grupo altamente vulnerable, que vive en condiciones de exclusión y pobreza. Según el análisis estadístico realizado, las mujeres trans incluidas en la base de datos de SIPO padecen pobreza extrema en un 40,43%, y pobreza no extrema el 42, 55%; el porcentaje de no pobres es únicamente el 17,02%.

Aunado a la condición anterior, la mayoría no terminó la secundaria: su nivel de estudios se presenta entre primaria completa y secundaria incompleta. Estos rangos son de 24,47% y 37,23% respectivamente en la población de SIPO.

No se debe olvidar que la gran mayoría de esa población está asegurada por el Estado, y en un 27,66% se atiende en la CCSS por sus enfermedades crónicas. El porcentaje de las que cuentan con seguro como asalariadas es de 15%, y las que carecen de cualquier tipo de seguro son el 37%.

En lo relacionado con su estatus laboral, la mayoría labora en la informalidad (83% de la población de SIPO); mientras que la formalidad apenas alcanza el 17%. Y en cuanto a la actividad económica realizada, destacan las ocupaciones elementales en un 70%; no se presentan en SIPO categorías con ocupaciones de alto nivel de destreza, como científicas.

Además, considerando los ingresos reportados, la mayoría de la base de SIPO recibe ingresos por debajo del mínimo de ley, que provienen de actividades ejercidas por cuenta propia; en este caso, el comercio sexual.

En general, todos estos indicadores exhiben una situación menos alarmante en la ENAHO 2020, que encuestó a mujeres de identidad normativa o cisgénero de toda la región Central. La población de la ENAHO en más del 50% recibe ingresos por encima del salario mínimo, y demuestra una mejor escolaridad y preparación académica, mejor

porcentaje de ocupación, mejor situación económica y mejor acceso a vivienda en comparación con la base de SIPO.

A manera de conclusión, las mujeres transexuales de la región Central son una población muy joven, con escasa escolaridad, que labora en el comercio sexual o en otros oficios, pero desde la informalidad, indicando que son excluidas del mercado laboral formal debido al estigma al que las condena la sociedad, en especial de los empresarios.

Según lo señalado por los diferentes estudios indagados en la investigación, la población de mujeres transexuales de los diversos países presenta las mismas vulnerabilidades en cuanto al acceso al mercado laboral, como la discriminación, las burlas, el acoso laboral y el estigma. En otras sociedades se les otorga un mayor grado de visibilización, pero no se han hecho grandes avances para cambiar esas desventajas.

Según el análisis del grupo focal de mujeres transexuales de la Asociación Transvida, se concluye que el principal reto que las participantes tienen que atravesar en sus vidas para insertarse en el mercado laboral formal es el estigma de la sociedad hacia ellas. Como no son aceptadas por la imagen femenina con que se identifican, se ven obligadas a mimetizarse con los hombres, para no recibir violencia en los centros de trabajo o estudio; o mantienen un perfil extremadamente bajo, para no llamar la atención.

Las mujeres transexuales que acceden al trabajo son blanco de críticas, burlas y *bullying*, ya sea por compañeros, por superiores, o por ambos. La ausencia de un mecanismo de respaldo al cual acudir que les garantice protección de estos ataques se debe principalmente a la falta de políticas del gobierno para eliminar dichos actos, y a la carencia de reconocimiento del ser humano transexual por parte de las empresas del sector privado.

Actualmente no existen leyes que incentiven a los empresarios a contratar personal transexual mediante reducción de impuestos, ni campañas de sensibilización sobre la diversidad de género dirigidas al resto de la población de Costa Rica, que no asiste a universidades estatales.

Las leyes dirigidas al reconocimiento de la identidad de género en los documentos oficiales no son suficientes para propiciar la inclusión del sector de mujeres transexuales, ya que no se toma en cuenta el sexo identificado por la mujer transexual, y se mantiene la discrepancia entre

el nombre registral del documento y el “conocido como”.

Las personas entrevistadas señalan que la falta de oportunidades, tanto en el sector empresarial como en el educativo y familiar, es un obstáculo para su crecimiento profesional. La población de mujeres transexuales tiene aspiraciones de encontrar trabajos donde se les garanticen los derechos laborales y a la vez se les respete su identidad de género. Es necesario educar a la población en general, tanto en los centros educativos como en los trabajos y entornos de socialización, para fomentar la inclusión de las mujeres transexuales junto con leyes de cero tolerancia a la discriminación hacia este sector, como se hace con el resto de la población.

Recomendaciones:

De acuerdo con el análisis estadístico y cualitativo realizado en los apartados anteriores, se determinó que por su antecedente de tener un grado severamente bajo de escolaridad a las mujeres transexuales de la región Central de Costa Rica se les dificulta acceder a un trabajo asalariado, en donde se les reconozcan sus derechos laborales y cuenten con un adecuado ingreso. Para contrarrestar esta situación, se recomienda una política de empleo basada en los principios de igualdad, equidad y respeto a la diversidad. Esta política de empleabilidad busca generar cupos laborales para personas transexuales en las instituciones del gobierno.

Asimismo, las empresas que son inclusivas inciden en un mejor desempeño de los colaboradores, debido a que se sienten más motivados, y esto se refleja en un aumento de las ganancias de 53% (Fraustro, 2018, citado por Matarrita, mayo 2022, párr. 4). Llevado a una escala macro, una sociedad inclusiva permite que las personas logren desarrollarse plenamente facilitándoles la incorporación en el mercado laboral y la promoción de los derechos sin distinciones, en especial de los sectores más vulnerables, como el de las mujeres transexuales.

No solo son necesarias políticas afirmativas hacia esta población objetivo mediante el cupo laboral en las instituciones del gobierno; se requiere de una educación de inclusión y respeto a la diversidad desde la infancia más temprana. Estas acciones son necesarias para eliminar todo tipo de discriminación de los sectores más vulnerables, evitando que por los

episodios de *bullying* y agresión las mujeres transexuales deserten del sistema educativo, lo que únicamente empeora el círculo vicioso de su situación sociolaboral y condiciones de vida. Es necesario promover una política de inclusividad y respeto hacia la diversidad desde los planes de estudio de la enseñanza general básica.

Más allá de una educación formal en contra de la discriminación y exclusión de las personas diversas, en especial de las mujeres transexuales, es necesaria la orientación a lograr su inserción laboral; no solo en el sector estatal mediante la política pública, también el ámbito de acción debería extenderse al sector privado.

Otro aspecto señalado en los lineamientos de política es el carácter obligatorio de la evaluación constante de los indicadores de conocimiento y experiencia, que no sean excluyentes, si no inclusivos. A través del mejoramiento de las condiciones sociolaborales de las mujeres transexuales se logra una sociedad más equitativa e inclusiva, trayendo beneficios tanto a estas poblaciones como a sus familiares y al sector empresarial, debido a que aumentan la productividad en los ambientes laborales inclusivos, que se refleja en mayores ganancias para las empresas. Por ende, la labor con ellas requerirá de la intervención tanto de las instituciones públicas como privadas a nivel nacional.

Actualmente, el único mercado laboral que se legitima para las mujeres transexuales son ocupaciones elementales; aparte de este sector donde la mayoría se encuentra laborando existen otros pocos, casi siempre en la informalidad. A pesar de que existen actores trabajando con esta población, sus acciones son altruistas, con un impacto insuficiente para cambiar perceptiblemente las condiciones de las mujeres transexuales. Es imprescindible una evolución en la mentalidad de los agentes que conforman la sociedad.

La gran mayoría de las investigaciones académicas sobre la población transexual se han elaborado desde la perspectiva de la psicología o la sociología; simultáneamente, su difusión es dentro de las puertas de la academia, ignorando su alcance en los demás ámbitos sociales. Su accionar no pasa de los centros de investigación.

Es fundamental que haya más investigación de los grupos vulnerables, pero que se promueva más allá de la parte académica y de los grupos de interés, con el objetivo de concientizar a la sociedad civil, que logre impactar en las instituciones estatales y el resto de la sociedad.

Otra recomendación radica en que la mayoría de las investigaciones realizadas sobre la población objetivo son muy tipificadas: casi siempre giran sobre la temática de la discriminación recibida por personas de la diversidad en los entornos laborales o de sus carencias socioeconómicas; son notoriamente escasas las de carácter económico, por lo que se insta a las demás ramas científicas sociales, en especial a la economía, a desarrollar investigación sobre este grupo vulnerable.

Asimismo, las estadísticas sobre la población, particularmente en el censo, no contemplan la variable género, resultando altamente difícil estimar las condiciones de las personas trans. Por ende, se recomienda incluir esta variable, que coadyuvará precisamente a la realización de más investigaciones sobre identidades no normativas.

Al mismo tiempo, no existen suficientes datos estadísticos sobre la población transexual, por lo que darle mayor entidad y presencia a dicha información de este grupo en las bases de datos constituiría un gran paso para la equidad, debido a la relevancia que tendría la difusión de las características de este grupo hacia otros sectores, para ser tomadas en cuenta en las políticas públicas.

Referencias

- Agenjo Calderón, A. (2011). Lecturas de la crisis en clave feminista: Una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres. *Papeles de Europa*, 23, 70-100. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/bb363086-e0ec-4d5c-8298-4ece8d77c4d8/content>
- Agenjo Calderón, A. (2011). Lecturas de la crisis en clave feminista: Una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres. *Papeles de Europa*, 23, 70-100. <https://revistas.ucmo.es/index.php./PADE/article/view/37936/36702>
- Agenjo Calderón, A. (2012). Análisis feministas en torno a la crisis: economía feminista de la conciliación y economía feminista de la ruptura. https://www.researchgate.net/publication/309056912_Analisis_feministas_en_torno_a_la_crisis_economia_feminista_de_la_conciliacion_y_economia_feminista_de_la_ruptura
- Aguado, M., Calvo, D., Dessal, C., Riechmann, J., González, J. y Montes, C. La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (119), 49-76. https://www.fuhem.es/papeles_articulo/la-necesidad-de-repensar-el-bienestar-humano-en-un-mundo-cambiante/
- Alfaro, S. (Mayo, 2016). MEP participa en Jornada de promoción del respeto y reconocimiento de la diversidad sexual en contextos educativos. MEP. <https://www.mep.go.cr/noticias/mep-participa-jornada-promocion-respeto-reconocimiento-diversidad-sexual-contextos-educativ>
- Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED). (2016). Caja de Herramientas para la Integración de las personas LGBTI en los espacios laborales. <https://www.aedcr.com/recurso/publicaciones/caja-de-herramientas-para-la-integracion-de-las-personas-lgbti-en-los>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2014). La protección internacional de las personas LGBTI. Ciudad de México: ACNUR. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2018). Refugio y asilo. <https://www.unfe.org/sites/default/files/download/EN-Refugee-and-Asylum-fact-sheet.pdf>

Álvarez, A. (23 de junio, 2017). Solo 4 de cada 100 transexuales logran ganar secundaria. CRHoy. <https://www.crhoy.com/nacionales/solo-4-de-100-transexuales-logran-ganar-secundaria/>

Álvarez, J. L. y Millán, P. (2008). Sobre la primera ley a favor de los derechos de las personas transexuales en México. Archivos Hispanoamericanos de Sexología, 14(1), 13-18.

Amigo Ventureira, A. (2019). Un recorrido por la historia trans: desde el ámbito biomédico al movimiento activista-social. Cuadernos Pagu, (57), e195701. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/nkbQgnc3btMTbGr3yJL3kKG/?lang=es>

Aparicio, T. (2015). Los efectos del desempleo en las personas. Puleva. <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/los-efectos-del-desempleo-en-las-personas>

Arcos Palma, O. (2008). Teorías y enfoques del desarrollo. Programa de Administración Pública Territorial. Bogotá: ESAP. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/5-Teorias-y-Enfoques-del-Desarrollo.pdf>

Asamblea Legislativa (1943) Código de Trabajo [CT]. Ley 02 del 27 de agosto de 1943. La Gaceta n.º 192. <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodetrabajo.pdf>

Asociación Americana de Psicología (APA)(2020). Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género. Washington D.C.: APA. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/brochure-personas-trans.pdf>

Ávila Castillo, M. y Tunal Santiago, G. (2017). Transexualidad y precariedad laboral en la Ciudad de México. *Revista Internacional de Humanidades*, 6(1), 45-61. <https://cgscholar.com/bookstore/works/transexualidad-y-precariedad-laboral-en-la-ciudad-de-mexico>

Aznar, J. (2016). Causas de la transexualidad. ¿Existe un gen de transexualidad? *Observatorio de Bioética*. <https://www.observatoriobioetica.org/2016/06/causas-de-la-transexualidad-no-hay-gen-de-transexualidad/14484>

Basterra Olives, C. (2020). Transversalidad de género e interseccionalidad en políticas públicas. Un análisis comparado de la normativa estatal y canaria en materia de transexualidad. *Clepsydra*, 21, 347-368. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25288/CL_21_%282021%29_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bardach, E. (2001). Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas. Un manual para la práctica. México: CIDE. https://revistanotaalpie.files.wordpress.com/2014/05/6_los-8-pasos.pdf

Bernal, C. A. (2014). Metodología de la investigación. (3ª. ed.). México: Pearson Educación.

Bockting, W. y Keatley, J. (2012). Por la salud de las personas trans. Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y el Caribe.

https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00JQ81.pdf

- Bohórquez, B. y Castro, M. (2021). Discriminación de mujeres trans en el ámbito laboral. *Poliantea*, 16(29). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8291217>
- Brunet, I. y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. Universidad <https://www.redalyc.org/pdf/694/694445150003.pdf>
- Camargo Benítez, A. J, Adarme Jamies, E y Mejía Ortiz, M. L. (2021). Metodología de la Investigación. <https://metodoinvestigativo1.blogspot.com/2021/10/>
- Campillo, J. E. (2003). Biología del transgenerismo. En: Becerra Fernández, A. *Transexualidad. La búsqueda de una identidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Calderón Sosa, S. E. (2020). El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina. [Trabajo final de graduación para optar por la licenciatura en Recursos Humanos]. Córdoba, Argentina: Universidad Empresarial Siglo 21. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18239/TFG%20-%20Sergio%20Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbonell, M., Rodríguez, J., García, R. y Gutiérrez, R. (2007). Discriminación, igualdad y diferencia política. México: CDHDF/Conapred. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>
- Cardona, M., Gutiérrez, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Serie Cuadernos de Investigación. Medellín: Universidad EAFIT. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Carrasquer Oto, P. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>

Carvajal, A. (2018). Transexualidad y transfobia en el sistema educativo. *Revista Humanidades*, 8(1), 151-181. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/31467/32164>

Castañeda, W. (2013). Trabajo decente para personas LGBTI en la región caribe colombiana. Barranquilla: Corporación Caribe Afirmativo. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=38777887>

Castellano, I. (2019). Trans: El prefijo que conecta el feminismo. *La ventana*, 6(49), 356-362. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n49/1405-9436-laven-6-49-356.pdf>

Castillo, J. y Pérez, D. (2016). Capital humano, teorías y métodos: Importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(52), 651-673. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>

Castro, K. y Umaña, P. (17 de agosto, 2016). El triángulo de la homofobia en Centroamérica. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/triangulo-la-homofobia-centroamerica/>

Chinchilla, S. (28 de junio, 2018). Personas trans podrán ajustar sus nombres en pasaportes, licencias y títulos universitarios. *La Nación*. <https://www.nacion.com/el-pais/politica/personas-trans-podran-ajustar-sus-nombres-en/SO45OS4SE5CSPFHINE3R6JXGBU/story/#:~:text=A%20partir%20de%20ahora%2C%20las,a%20su%20identidad%20de%20g%C3%A9nero>

Coleman, E., Bockting, W., Botzer, M., Cohen, K., P., DeCuypere, G., Feldman, J., ... Zucker, K. (2011). Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People, 7th Version. *International Journal of Transgenderism*, 13, 165-232. https://www.researchgate.net/publication/254366000_Standards_of_Care_for_the_Health_of_Transsexual_Transgender_and_Gender-Nonconforming_People_Version_7

Coll Planes, G. y Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/76851/6/OBETS_13_1_2.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) (2017). Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis. México: CNDH. <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/31-DH-Transgenero.pdf>

Comisión Internacional de Juristas (CIJ) (Marzo, 2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <http://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>

Contreras, Y. y Cano, M. (2012). Tipología del desempleo: Un análisis a través de la curva de Beveridge. *Revista virtual de la Universidad Católica del Norte*, (35), 215-233. <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362012.pdf>

Cordón, E. y García, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: Teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista crítica de historia de las relaciones laborales y de la política social*, (4-5), 1-26. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad->

torcuato-di-tella/desarrollo-economico/dialnet-principales-
antecedentes-en-la-consideracion-del-trabajo-
4689927/72531346

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (24 de noviembre de 2017). Opinión consultiva OC-24/17: "Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo". San José: Corte IDH. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/201/1/RCIEM180.pdf>

Costa, A. B., Brum, G. M., Zoltowski, A. P. C., Dutra-Thomé, L., Lobato, M. I. R., Nardi, H. C. & Koller, S. H. (2020). Experiences of discrimination and inclusion of Brazilian transgender people in the labor market. *Psicología: Organizações e Trabalho*, 20(2), 1040- 1046.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n2/v20n2a11.pdf>

Cristancho Cely, L. F. (2004). Indígenas transgénero: Una propuesta de política pública entre el reconocimiento y la implementación de acciones afirmativas. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/ba20215e-7128-4504-b8b9-e8c73bbc6f6e/content>

Cruz, M. C. (05 de marzo, 2020). 8 de marzo: "Las mujeres trans estamos en la misma lucha que cualquier otra mujer". RTVE. <https://www.rtve.es/noticias/20200305/mujeres-trans-estamos-misma-lucha-cualquier-otra-mujer/2004811.shtml>

Cruz Galindo, R. J. (2020). Heteronormatividad y diversidad sexual en la formación del profesorado: Estudio etnográfico en una escuela Normal de la Ciudad de México. *Diálogos sobre educación*, 11(21), 1-22. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dsetaie/v11n21/2007-2171-dsetaie-11-21-00008.pdf>

Del Cerro, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de

fomento de empleo. [Trabajo final de grado]. Universidad de Valladolid.

Díez, B. (26 de marzo, 2017). ¿Sigue mereciendo Holanda su fama del país más liberal y 'cool' de Europa? BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-39263683>

Domínguez, J., García, P. y Hombrados, M. (2011). Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados. Málaga: FELGTB/Universidad de Málaga. <https://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD69629.pdf>

Drydakis, N. (2017). Trans people, well-being, and labor market outcomes. IZA World of Labor. <https://wol.iza.org/articles/trans-people-well-being-and-labor-market-outcomes/long>

Durán, M. A. (2000). Si Aristóteles levantara la cabeza. Madrid: Cátedra.

Fagúndez, C. (2017). Transexualidad e inserción laboral: Una mirada desde la colectividad trans salteña. [Monografía final de grado]. Uruguay: Centro Universitario de Salto, Universidad de la República. <https://www.agora.com.uy/wp-content/uploads/2019/05/tesis-transexualidad-e-insercion-laboral-agora.pdf>

Fernández Chaves-Altez, M. I. (2017). Políticas públicas para población trans en Maldonado: Una mirada al programa Uruguay Trabaja. [Tesis de licenciatura en Trabajo Social]. Montevideo: Universidad de la República.

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22350/1/TTS_FernandezChavesMariana.pdf

Félix-Verduzco, G. e Inzuza-Mejía, P. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios

profesionales en México. Papeles de Población, 25(99), 209-248.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v25n99/2448-7147-pp-25-99-209.pdf>

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>

Flores Dávila, J. I. (coord.) (2007). La diversidad sexual y los retos de la igualdad y la inclusión. México: Conapred.
<https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/La-diversidad-sexual-y-los-retos-de-la-igualdad-y-la-inclusion.pdf>

Formichella, M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.
<https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>

Fuertes, E. y Plou, P. (2017). Desarrollo Humano desde la perspectiva del crecimiento. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(4), 81-97.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28055641007.pdf>

Galassi, G. y Andrada, M. (2009). La relación entre educación e ingresos: Ecuaciones de Mincer por regiones geográficas de Argentina. X Jornadas Argentinas de Estudios de Población. San Fernando del Valle de Catamarca: Asociación de Estudios de Población de la Argentina. <https://www.aacademica.org/000-058/48.pdf>

Gainza, P. y Techera, J. (2016). ¿Ocho horas de inclusión?: Políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Sexología y Sociedad*, 22(2), 131-148.
<https://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/600/631>

- García, Á. (2013). La homosexualidad en la sociedad actual. [Trabajo final de grado]. Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4252/TFG-L234.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gastó, C. (2006). Transexualidad. Aspectos históricos y conceptuales. Cuadernos de Medicina Psicosomática y Psiquiatría de Enlace, (78), 13-20. http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Medico_aspectoshistoricos.pdf
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 125-160. <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gil, F. (1995). El estudiante como actor racional: Objeciones a la teoría del capital humano. Revista de Educación, (306), 315-327. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:0cf98838-0228-4194-8be8-1033e9be1a11/re3061000494-pdf.pdf>
- Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. Revista CEPAL, 86, 103-122. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/11071/086103122_es.pdf
- González, C. (2001). La identidad gay: Una identidad en tensión. Una forma para comprender el mundo de los homosexuales. Desacatos, (6), 97-110. <https://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n6/n6a5.pdf>
- González Espichan, L. (2020). La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020. [Tesis para obtener el título profesional de abogada]. Callao, Perú: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69407/Gonzales_ELI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, M. (s.f.). El estudio de las políticas públicas: Un acercamiento

- a la disciplina. *Quid Juris*, 1(2), 99-118.
<https://es.scribd.com/document/238319919/El-Estudio-de-Las-Politiclas-Publicas-Gonzalez>
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Nueva York: Ithaca Cornell University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrero, M. T. (1997). Teorías neurobiológicas sobre el origen de la homosexualidad. *Cuadernos de Bioética*, (4), 1322-1343.
<http://aebioetica.org/revistas/1997/4/32/1322.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos*. Buenos Aires, Argentina: INADI.
<http://201.216.243.171/biblioteca/wp-content/uploads/2016/03/diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2020). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG), julio 2020. Resultados generales*. San José: INEC.
https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/reenaho2020_1.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2019-2021). *Encuesta Continua de Empleo (ECE), I, II, III y IV trimestre 2020*. INEC.
<http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/276>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2017). *Población LGTBI deben tener igualdad de oportunidades y acceso a los derechos*. INAMU. <https://www.inamu.go.cr/en/poblacion-lgtbi-2017>
- Instituto Tecnológico de Sonora (s.f.). *Valor del servicio y el trabajo*.

http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa17/valor_servicio_trabajo/v2.htm#:~:text=El%20trabajo%20ofrece%20a%20cada,debe%20ejercer%20sobre%20las%20cosas

Janssen, Eric. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 11(46), 45-78.
<https://www.redalyc.org/pdf/112/11204603.pdf>

Keeley, B. (2007). Percepciones de la OCDE. *Capital humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: Ediciones Castillo.
<https://books.google.co.cr/books?id=ORrWAgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Lantigua, I. (25 de junio, 2015). Cuando la homosexualidad se consideraba una enfermedad. *El Mundo*.
<https://www.elmundo.es/elmundosalud/2005/06/24/medicina/1119625636.html>

León Rodríguez, M. E. (2016). Ciencia, sexo y género. *Espiga*, 15(32), 137-144.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/1585/1676>

Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? OIT.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A. y Sánchez, A. (2016). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT.
https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

- López Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta. En: López Roldán, P. y Fachelli, S. Metodología de la investigación social cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- López Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales, 4, 15-33. <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v4-lopez2-fachelli/51-pdf-es>
- Martín, M. (2010). Aproximación histórica al tratamiento jurídico y social dado a la homosexualidad en Europa. Estudios Constitucionales, 9(1), 245-276. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v9n1/art09.pdf>
- Mas Grau, J. (2014). Subjetividades y cuerpos gestionados. Un estudio sobre la patologización y medicalización del transgénero. [Tesis doctoral]. Universitat de Barcelona. https://otdchile.org/wp-content/uploads/2018/03/JMG_TESIS.pdf
- Matarrita Gutiérrez, L. (07 de octubre, 2023). Un ambiente inclusivo y diverso aporta muchos beneficios a las empresas que lo aplican. Delfino.cr. <https://delfino.cr/2023/10/un-ambiente-inclusivo-y-diverso-aporta-beneficios-a-las-empresas-que-lo-aplican>
- Medina, P. y Osorio, L. (2008). Diversidad sexual en el ámbito laboral. Madrid: FELGTB. www.felgtb.org/rs/360/.../fd/.../estudio-felgtb-homofobia-en-el-ambito-laboral.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2016). OIT presenta investigación sobre la situación laboral de la población LGBTI en Costa Rica. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2016/junio/OIT_presenta_investigacion_sobre_la_situacion_laboral_de_la_poblacion_LGBTI_en_Costa_Rica.html

Morales, N. y Segura, R. (2018). Barreras de acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género. Informe Estado de la Nación 2018. San José: Conare/PEN.

http://repositorio.conare.ac.cr:8080/bitstream/handle/20.500.12337/2972/Barreras_acceso_mercado_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, P. (2004). La historia olvidada del nazismo: Los homosexuales durante el Holocausto. *Educación i Cultura*, 17, 195-210. ibdigital.uib.es/greenstone/collect/educacio/index/assoc/Educacio/_i_Cultu/ra_2004v/17p195.dir/Educacio_i_Cultura_2004v17p195.pdf

Mussi, C. y Afonso, R. (2008). ¿Cómo conciliar desarrollo económico con bienestar social? Algunas reflexiones sobre los nuevos desafíos latinoamericanos. *Nueva Sociedad*, (215), 147-166. https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1224097819.articulorevistanuevasociedad215_3_2.pdf

Ojeda, L. V. y Morales, E. D. (2021). Trabajo decente y personas trans: Un análisis del Programa TransCidadania. *La Manzana de la Discordia*, 16(1), 1-29. https://manzanadiscordia.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/article/view/8799/14089

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). Report of the World Commission on Environment and Development. Nueva York: autor. <https://digitallibrary.un.org/record/139811>

Organización de Naciones Unidas (ONU) (25 de septiembre de 2015). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). La seguridad económica fomenta la felicidad y la tolerancia, y resulta beneficiosa para el crecimiento y desarrollo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006157/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. <https://www.ilo.org/es/resource/hacia-el-derecho-al-trabajo-una-guia-para-la-elaboracion-de-programas>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización Internacional del trabajo (OIT) (30 de julio, 1996). Dice la OIT: las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres. <https://www.ilo.org/es/resource/news/dice-la-oit-las-mujeres-constituyen-el-grueso-de-los-trabajadores-mas#:~:text=%22El%20punto%20fundamental%20es%20que,de%20informe%20de%20la%20OIT.>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (LGBT) Rights Workers Entitled to Equal Rights and Benefits at The Workplace. Statement by ILO Director-General Guy Ryder on the occasion of the International Day against Homophobia and Transphobia. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_368652/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra: OIT. <https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/--->

gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). Orgullo (Pride) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Ginebra: OIT.

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368648/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Orgullo (Pride) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_495184.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (15 de mayo, 2020). Día Internacional de la Familia: Cómo influye el estado civil en los resultados del mercado laboral. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work: A Learning Guide. Ginebra: OIT. https://webapps.ilo.org/wcm5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_846108.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS) (28 de septiembre, 2022). La salud mental en el trabajo. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Orozco, A. y Lafuente, S. (2013). Economía y (trans)feminismo, Retazo de encuentro. En: Solá, M. y Urko, E. (coords.). Transfeminismos. Epistemes, fricciones y flujos (pp. 91-108). Navarra: Ediciones Txalaparta.

https://www.researchgate.net/publication/321213593_Economia_y_transfeminismo_retazos_de_un_encuentro

Pedroza Flores, R. y Villalobos Monroy, G. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(20), 273-306. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

Pérez, A., Correa, G. y Castañeda, W. (2013). *Raros... y oficios: Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Bogotá: Escuela Nacional Sindical y Corporación Caribe Afirmativo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf

Pérez Orozco, A. (2005). Economía del género y economía feminista: ¿Conciliación o ruptura? *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 10(24), 43-64. <https://es.scribd.com/document/355853031/Economia-Del-Genero-y-Economia-Feminista-conciliacion-o-Ruptura-Amaia-Perez-Orozco>

Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social. https://www.researchgate.net/publication/309669736_Perspectivas_feministas_en_torno_a_la_economia_El_caso_de_los_cuidados

Pérez Vaquero, C. (2014). Homosexualidad y religiones: Consideraciones divinas y humanas. *Derecho y cambio social*, 11(35), 1-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5472807>

Presidencia de la República (12 de mayo de 2015). Directriz No. 025-P:

Política para Erradicar de las Instituciones Públicas la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79549&nValor3=100642&strTipM=TC

Presidencia de la República (2018). Diseño de la Política Nacional para la Formación, Educación y Empleabilidad de las Personas Trans (Directriz N.º 028-P). http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=87624&nValor3=115831&strTipM=TC

Presidencia de la República, Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2011). Ley N.º 8862: Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69886&nValor3=0&strTipM=TC

Presidencia de la República, Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social (MIDHIS) (01 de junio, 2017). Decreto ejecutivo No. 40650: Reglamento a la Ley N.º. 9137 de Creación del SINIRUBE. https://www.imas.go.cr/sites/default/files/docs/decreto_nde_40650-mp-midhis_reglamento_a_la_ley_nde_9137_creacion_del_sinirube.pdf

Programa Estado de la Nación (PEN) (2018). Vigésimocuarto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José: Conare/PEN. <https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/913/Indice.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintero, W. (2019). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. Análisis Económico,

- 35(88), 239-265.
www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/
- Quiñones, M. (2011). El Índice de Calidad del Empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. Documento de Trabajo No. 136. Cali: CISDE. <http://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar:8080/bitstream/CLACSO/4071/1/DocTrab136.pdf>
- Real Academia Española (RAE) (2022). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es>
- Rebollo, J., Gisbert, I., Martín-Pérez, A., Petrov, K., Pascual, G., Moreno, C. y Denerelo, J. (2016). Informe EMIDIS 2016: Estrategias y buenas prácticas de las empresas de España en la gestión de la diversidad sexual y género (DSG). Madrid: FELGTB. https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2022/09/es_informe_emidis_2016.pdf
- Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (RedLacTrans) (2014). Plan estratégico 2014-2018. Buenos Aires: RedLacTrans. <https://es.scribd.com/document/688815695/Planificacion-Estrategica-REDLACTRANS-2014-2018>
- Requena Montes, O. (2020). Derechos laborales de las personas trans. Semanario Interdepartamental de la Facultad de Derecho "Carmelo Lozano" de la Universitat de València. <https://www.uv.es/seminaridret/sesiones2020/trans/ponenciaRequena.pdf>
- Revista Summa (02 de marzo, 2023). Costa Rica registra 11,8% de desempleo y 43% de empleo informal. Revista Summa. <https://revistasumma.com/costa-rica-registra-118-de-desempleo-y-43-de-empleo-informal/>
- Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? Revista de la CEPAL, 106.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/daaf29ab-77ca-4bc7-b822-eea0731bb185/content>

Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Nueva Sociedad, (256), 30-44. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>

Rojas, M. (2011). El bienestar subjetivo: Su contribución a la apreciación y la consecución del progreso y el bienestar humano. Realidad, Datos y Espacio, 2(1), 64-77. https://rde.inegi.org.mx/rde_02/doctos/rde_02_art4.pdf

Ruiz G. y Láscarez, C. (22 de mayo, 2014). CCSS aprobó extender seguro de salud a parejas gais. La Nación. <https://www.nacion.com/el-pais/salud/ccss-aprobo-extender-seguro-de-salud-a-parejas-gais/E22ET6AZQ5ANLEEKL3RGHK647I/story/>

Salgado, J. (2018). La evaluación de las fuentes de información en la web dentro del proceso de documentación en los ámbitos de traducción especializada jurídico/administrativa y sanitaria. Universidad de Alcalá. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/46550/TFM_Salgado_G%c3%b3mez_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri, R. Collado, C. y Lucio, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Sandoval, J. F. y Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. Ensayos Pedagógicos, 13(2), 137-160. https://www.researchgate.net/publication/329403403_Critica_a_la_teor%C3%ADa_del_capital_humano_educaci%C3%B3n_y_desarrollo_socioecon%C3%B3mico

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Unión General de Trabajadores de España (UGT) (s.f.). La prevención de los riesgos laborales en jóvenes. Madrid: autor.
https://www.ugt.es/sites/default/files/folletojovenes_web_0.pdf

Sen, A. (2001). Desarrollo y Libertad. (1ª reimpresión). México: Planeta.
Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) (2008). Desarrollo Humano II (Guía del Participante) Unidad 2.
<https://es.scribd.com/doc/313447333/Desarrollo-Humano-II-pdf>

Serrano, C. (21 de mayo, 2020). El crecimiento es fundamental para el desarrollo y el bienestar. El Financiero.
<https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/carlos-serrano-herrera/el-crecimiento-es-fundamental-para-el-desarrollo-y-el-bienestar/>

Shannon, M. (2022). The labour market outcomes of transgender individuals. Labour Economics, 77, 1-26.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121000415>

Solórzano, A. (2018). Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica. XXIV Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José: Conare/PEN.
https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2971/Discriminacion_salarial_motivo_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stock, J. H. y Watson, M. M. (2012). Introducción a la Econometría. (3ª ed.). Madrid: Pearson Educación.

Tecnológico de Monterrey (s. f.). Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

<http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasabermas.pdf>

Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) (2018). El Registro Civil soporte

del derecho a la identidad. Las personas trans y el reconocimiento de la identidad de género. *Derecho Electoral*, (25), 215-231.

https://www.tse.go.cr/revista/art/25/flores_salazar.pdf

Vargas Morúa, E. y Ulate Soto, I. (2016). *Metodología para elaborar una tesis*. San José: EUNED.

Vásquez, F. y Vílchez, J. (enero, 2018). El mapa mundial de la identidad de género: La postura de cada país y los casos registrados en Chile. EMOL.

<https://www.emol.com/noticias/Internacional/2018/01/31/893239/El-mapa-mundial-de-la-identidad-de-genero.html>

Vásquez, F. (2010). La relación entre crecimiento económico y desarrollo humano. *Moneda*, 151(2), 8-12.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-151/moneda-151-02.pdf>

Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la Econometría: Un enfoque moderno*. (4ª. ed.). México: Cengage Learning.

Zapata, R. y Estrada, J. (2017). *La exclusión laboral de las personas transexuales y transgénero en el municipio de San Salvador 2016*. San Salvador: Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica AM

