



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**PRESENCIA DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL
HACIA EMPLEADOS GAIS EN EMPRESAS DE LIMA
METROPOLITANA**

**PRESENTADA POR
ANDRÉS YOVANI MIL SERRANO**

**ASESOR
ALBERTO DÍAZ ROSILLO**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TESIS

**PRESENCIA DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL HACIA
EMPLEADOS GAIS EN EMPRESAS DE LIMA METROPOLITANA.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

PRESENTADA POR:

BACHILLER: MIL SERRANO ANDRÉS YOVANI

ASESOR:

ALBERTO DÍAZ ROSILLO

LIMA, PERÚ

2019

DEDICATORIA

A los que formaron parte de la investigación, los 100 encuestados valientes, esto va para ellos.
A mis padres, familia y amigos por su apoyo en toda mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTOS

A mis 144 maestros durante toda mi vida de aprendizaje, sin su apoyo incondicional esta investigación no existiera.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
A. Situación Problemática	7
B. Formulación del Problema.....	12
C. Objetivos de la investigación.....	12
D. Impacto potencial	13
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	16
1.1. Antecedentes	16
1.2. Bases teóricas	33
1.2.1. Discriminación.....	33
1.2.2. Violencia	45
1.2.3 Mobbing	53
1.2.4 Teoría de Dominancia Social.....	55
CAPÍTULO II. HIPÓTESIS.....	56
2.1. Hipótesis general.....	56
2.2. Hipótesis específicas.....	56
2.3. Variables y definición operacional	57
CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	58
3.1. Diseño Metodológico	58
3.2. Muestra.....	59
3.3. Instrumento.....	63
3.4. Procedimiento	64
3.4.1. Recolección de Datos	64
3.4.2. Análisis de datos	66
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	67
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS	96

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Experiencias de discriminación a lo largo de la vida, por orientación sexual y sexo.....	21
Tabla 2. Ordenanzas que sanciona la discriminación por orientación sexual	41
Tabla 3. Confiabilidad de la variable.....	63
Tabla 4. Estadísticas totales de elementos	63
Tabla 5. Número de víctimas y testigos de violencia.....	67
Tabla 6. Número de empleado víctima y testigo de violencia.....	78
Tabla 7. Número de víctimas de violencia por número de episodios.....	79
Tabla 8. Número de víctimas de violencia por número de episodios	80
Tabla 9. Episodios de violencia por tipología.....	80
Tabla 10. Episodios de violencia por tipología	81
Tabla 11. Análisis violencia psicológica	82
Tabla 12. Análisis violencia física	82
Tabla 13. Análisis violencia sexual.....	83
Tabla 14. Análisis proceso de selección de personal	84
Tabla 15. Análisis proceso de selección de personal	85
Tabla 16. Análisis proceso de ascensos y promociones	86
Tabla 17. Análisis proceso de despido	87
Tabla 18. Renuncia por discriminación	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción de la discriminación en el lugar de trabajo sexo.....	22
Figura 2. Participantes totales en la encuesta según regiones	24
Figura 3. Participación Laboral de la Población LGTBI	25
Figura 4. Población LGTBI que ha sufrido discriminación y/o violencia.....	26
Figura 5. Situaciones discriminatorias o de violencia en el trabajo para la población LGTBI	27
Figura 6. Expresión de orientación sexual e identidad de género y motivos para no expresarla.....	28
Figura 7. Espacios de Violencia hacia hombres gay.....	30
Figura 8. Tratamiento de los delitos de discriminación.....	42
Figura 9. Principios de Yogyakarta.....	43
Figura 10. Normas nacionales e internacionales que el Estado Peruano, se ha comprometido a respetar y garantizar, relacionadas con la discriminación.....	44
Figura 11. Ciclos de la Violencia.....	50
Figura 12. Normal Internacionales y Nacionales de protección.....	51
Figura 13. Normal Internacionales y Nacionales de protección.....	52
Figura 14. Niveles Jerárquicos de la población encuestada.....	61
Figura 15. Nivel de educación de la población encuestada.....	61
Figura 16. Sectores de las empresas de la población.....	62
Figura 17. Tipo de empresa de la población.....	62
Figura 18. Fuente de recolección de la muestra.....	65
Figura 19. Número de empleados victimas por cada tipo de violencia	69
Figura 20. Número de empleados testigo por cada tipo de violencia	70
Figura 21. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: bromas y/o chistes ofensivos.....	71
Figura 22. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: insultos.....	71
Figura 23. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: apodos, apelativos Y sobrenombres.....	72
Figura 24. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: insinuaciones sexuales y eróticas.....	72
Figura 25. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: acosos con roces y tocamientos.....	73
Figura 26. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: amenazas con golpes.....	73
Figura 27. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: empujones, golpes o impacto de objetos.....	74
Figura 28. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: sentir y percibir miradas amenazantes.....	74
Figura 29. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: alzado de voz.....	75
Figura 30. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: desaires (poca gentileza, descortesía y poca atención).....	75
Figura 31. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: exclusión para formar parte de grupos trabajo.....	76
Figura 32. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: aislamiento para formar grupos de trabajo	76
Figura 33. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: dejar de lado en una conversación.....	77

Figura 34. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: menosprecio por parte de jefes y compañeros.....	77
Figura 35. Frecuencia de discriminación tipo: proceso de selección.....	85
Figura 36. Frecuencia de discriminación tipo: procesos de ascensos y promociones.....	86
Figura 37. Frecuencia de discriminación tipo: proceso de despido.....	87
Figura 38. Frecuencia de discriminación tipo: proceso de desvinculación y renuncia.....	88

RESUMEN

Mediante la ejecución de un cuestionario aplicado a un total de 100 empleados gais; se tiene como objetivo principal: demostrar cuáles son las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana. Además, se busca detallar cuál es frecuencia de ejecución de estas tipologías y finalmente mencionar cual es la cantidad de empleados gay que han sido violentados y discriminados por cada una de las tipologías, teniendo como referencia el último año de labores, originada por su orientación sexual, utilizando un diseño mixto exploratorio-descriptivo que permite dar respuesta a los problemas de esta investigación.

Los 78% de empleados gay encuestados han sido violentados por compañeros y jefes dentro de las empresas de Lima metropolitana. Además, el 25% de empleados gay encuestados, han sido discriminados en al menos uno de los cuatro procesos de recursos humanos como selección de personal, ascensos, despidos y renuncias el último año de trabajo al interior de sus organizaciones. Las manifestaciones de violencia laboral por orientación sexual presentes son 1. Bromas y chistes ofensivos, 2. Apodos apelativos y sobrenombres, 3. Insinuaciones sexuales y eróticas, 4. Acosos con roces y tocamientos y 5. Insultos. Finalmente, el 44.9% de empleados gay encuestados laboralmente activos ha sufrido más de 20.5 episodios de violencia el último año de trabajo.

Se demuestra la presencia de tipologías de discriminación y violencia laboral por orientación sexual en empresas de Lima Metropolitana para una muestra representativa de 100 empleados gay. Las tipologías de violencia y discriminación se ejecutan tanto en las relaciones interpersonales entre los miembros de las organizaciones, así como en los procesos de recursos humanos de las organizaciones como selección de personal, ascensos, despidos y renuncias

Palabras clave:

Discriminación, violencia, orientación sexual, empresas.

ABSTRACT

By execution of a structured questionnaire applied to 100 gay employee, our main objective is to demonstrate which are the posible typologies of violence and employment discrimination towards gay employees who work in Lima. Also, we seek to know what is the frequence of execution for this typologies. Finally, determinate the quantity of gay employee who were threatened and discriminated by each of this typologies, taking as reference the last year they worked, arising from their sexual orientation. Using an exploratory-descriptive mixed design which lets us facing the different problems for this investigation

From the samples taken, 78% of gay employees mentioned they were threatened by their coworkers and their superiors in Lima enterprises. Also, 25% of gay employees surveyed, were discriminated at least one out of four of the human resource processes as well as staff selection, promotion, dismisses and resigns on their previous working year.

The employment violence and harassment towards this kind of employees are:

1. Offensive jokes.
2. Nicknames.
3. Sexual insinuations.
4. Sexual harassment by fondling.
5. Verbal abuse.

Finally, 44.9% of gay employable surveyed, have suffered more than 20.5 facts of violence during their previous working year.

The sample we have taken in 100 enterprises from Lima, evidences there is employment violence and harassment in respect of gays and their sexual orientation. This current behavior is not only in personal relationships between employees but also in recruitment needs, hiring, promotions, dismissals and employee resignation.

Key words:

Sexual orientation, gay, discrimination, informal.

INTRODUCCIÓN

Desde ya hace un buen tiempo las empresas, se han dado cuenta del papel fundamental que cumple el talento humano para el correcto funcionamiento de ellas y como su desempeño y el trabajo en equipo puede conllevar a las empresas a lograr de manera eficiente objetivos organizacionales. Sin embargo, existen temas adicionales que están afectando las relaciones interpersonales y el correcto desempeño y productividad del capital humano y uno de ellos es la discriminación y violencia que se vive al interior de ellas.

La discriminación y violencia laboral siguen siendo fenómenos sociales en todas sus formas, ambos de creciente interés y estudio alrededor del mundo y Perú no es la excepción, sin embargo, la discriminación y violencia que se asocia en el campo laboral con la orientación sexual de empleados es un campo insuficientemente analizado, pues hasta el día de hoy no existe información oficial que analice estas dos variables y el impacto que podría tener en los miembros de las organizaciones. Empleados gays son definidos por prejuicios, estigmas y estereotipos y no por sus aptitudes, habilidades y actitudes que poseen; empleados gays, continúan siendo discriminados originados por la no tolerancia de su orientación sexual, donde los apodos, apelativos y sobrenombres se han convertido en el día a día dentro de las empresas y las relaciones entre compañeros y jefes.

A. Situación Problemática

Esta investigación analiza la existencia de tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual en empresas de Lima metropolitana hacia empleados gay. La discriminación se define como un trato diferenciado que impide el ejercicio de diversos derechos de las personas o de un colectivo y que los descalifica por las características que posee como la raza, sexo y edad o características que adquiere como la religión, estado civil (Sanborn, 2012), mientras tanto la OIT conceptualiza la violencia en el lugar de trabajo como *“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”* (OIT,2003b,p.4).

Tal como lo menciona Sulmont (2005), los homosexuales son considerados como el colectivo que tiene mayores obstáculos para cumplir sus derechos gracias a la discriminación y violencia presente en los diversos campos donde se desenvuelven; ante ello la discriminación y violencia son grandes preocupaciones que afronta cualquier sociedad y donde el Perú no es la excepción, una de las tipologías que aún está presente es la que se presenta en el campo laboral y que involucra a empleados gais, originada por la homofobia social e institucional presente por la tolerancia y normalización de acciones, prejuicios, estereotipos y la dominancia social asociada a este colectivo homosexual. El estudio de Gálvez (2016) demuestra que gran parte de la prevalencia de la violencia y discriminación es originada por la inacción del Estado para ejecutar acciones de prevención y reducción pues en vez de generar acciones explícitas de apoyo y soporte, crean mecanismos que obstruyen las buenas prácticas de erradicación. A pesar de ello existe un conglomerado de normas jurídicas que han tenido muy poca incidencia en erradicar la discriminación y violencia en el campo laboral y donde su logros en materia de prevención son reducidos, como la Constitución Política del Perú, año 1993(Artículo 23), la ley 26772 (17/04/1997), ley de oferta de empleo y accesos a medios de formación educativa sin discriminación y su reglamento: Decreto Supremo 002-98-TR(01/02/1998) y su modificatoria ley 27270 (Ley contra actos de discriminación); el Decreto Supremo 019-2006-TR, reglamento de la ley 28806 (Ley General de Inspección de Trabajo); la Resolución Ministerial 159-2013-TR(11/09/2013), Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación; así como el Convenio de la OIT 111, ratificado por el Perú sobre discriminación: empleo y ocupación (Ardito, 2009) (Galvez del Pomar, 2016).

La violencia en el trabajo continúa siendo un problema empresarial que cada vez genera una mayor preocupación para los involucrados (estado, empresariado, sociedad civil, entre otros), pues es un fenómeno que deriva de aspectos sociales y culturales arraigados difíciles de suprimir hasta la actualidad (OIT, 2002). Donde las diferentes formas se demuestran mediante acciones abiertas físicas y verbales o aquellas más sutiles, pero no menos peligrosas como el acoso sexual y psicológico, que comprenden tanto el comportamiento individual de las personas, el entorno en el que se desarrollan, las condiciones laborales, la interacción con compañeros y relaciones interpersonales entre gerentes y subordinados (Toro & Gómez-Rubio, 2016). Este tipo de violencia en el campo

laboral impacta directamente en la actividad empresarial, pues son jornadas laborales perdidas sin producción (ausentismo y presentismo) reducción de calidad de productos, costos indirectos derivados intangibles como la menor eficiencia en el trabajo, menor productividad, la pérdida de prestigio de la empresa, la insatisfacción en el trabajo, la reducción de la creatividad, días de ausentismo y presentismo al interior de las organizaciones (Vara, 2013).

Una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo en USA encontró, al cuantificar el costo total de violencia en este país determinó que cerca de un total de 4 millones de dólares fueron perdidos en el año 1992. En Alemania los costos directos de violencia psicológica en una empresa de 1000 empleados se elevan a 112,000.00 dólares (200,000.00 dólares anuales), mientras los costos indirectos fueron de 56,000.00 dólares. No solo existe un impacto monetario de la violencia, pues mientras no se eliminen las causas o no existen intervenciones adecuadas al respecto, esto podrían convertirse en efectos aún más preocupantes como enfermedades, trastornos psicológicos, abuso de alcohol y drogas, lo que en consecuencia impactaría en la reducción de tasas de empleabilidad, la invalidez temporal o permanente o casos extremos como el suicidio. A ello adicionando los costos y efectos posteriores de la violencia como los costos por salud, costos de rehabilitación para reintegrar a la víctimas al campo laboral, costos de capacitación para quienes perdieron su trabajo a causa de ello, costos de invalidez para quienes perdieron capacidades para ejercer su trabajo plenamente y los gastos de justicia y penal (Chappell & Di Martino, 2000), costos que en la actualidad ya son analizados en investigaciones en el mundo entero y donde Perú debe imitar para determinar el impacto real.

Los estudios sobre discriminación y violencia por orientación sexual en América Latina se han restringido a analizar la infección del VIH/SIDA y enfermedades de transmisión sexual, entre otras (Ortiz-Hernández & García Torres, 2005) (Toro-Alfonso, 2012), dejando de lado el analizar si la discriminación y violencia por orientación sexual hacia empleados gay se encuentra activa en las organizaciones. En contrapartida estudios realizados en otras partes del mundo que enfocaron el análisis en estas variables demuestran que empleados gay al menos una vez en sus vidas han sido discriminados y violentados por su orientación sexual, manifestada a través de tipologías formales por ejemplo: al ser despedidos (Croteau, 1996), negarles el acceso al trabajo (Drydakís,

2009)(Hebl, et al 2002), negarles y demorar más tiempo en recibir ascensos y/o promociones (Sears & Mallory, 2011)(Mays & Cochran, 2001) (Muñoz, 2005), recibir remuneraciones o beneficios desiguales (Badgett, 1995) o tipologías informales como el ser acosados verbalmente y sexualmente, bromas con connotación negativa, comentarios tendenciosos de pasillo, chistes, entre otros (Levine & Leonard, 1984) (Croteau, 1996) (Hebl, et al 2002) (Muñoz, 2005) (Silverschanz et al, 2008) (Garcia et al,2010) (Sears & Mallory, 2011). Sin embargo, estudios realizados en territorio peruano son nulos demostrando la necesidad de demostrar si estas tipologías de violencia y discriminación están presentes en las organizaciones.

Los empleados conocen las posibles maneras de manifestación de la discriminación y violencia por orientación sexual así como los efectos futuros que estas ocasionan al ver los efectos en otros empleados gay, sin embargo no existe información estadística que demuestre datos reales que estos sirvan para crear mecanismos de erradicación al interior de las empresas, ante ello empleados gais, optan por la estrategia de ocultamiento e invisibilización con el propósito de no mostrar ninguna característica que declare su orientación sexual al interior de sus empresas (Chrobot-Mason et al, 2001) (Ortiz-Hernández, 2005) (Muñoz, 2005) (Ragins et al, 2007) (Sears & Mallory, 2011). A pesar del esfuerzo por invisibilizarse y evitar el daño futuro existen aún acciones de discriminación y violencia más sutiles difíciles de identificar (Hebl et al, 2002) (Silverschanz et al, 2008). Más aún, por la alta frecuencia con la se ejecutan, no parecen provocar un verdadero rechazo empresarial. Por ejemplo, las bromas y/o chistes cotidianos continúan siendo aceptadas y toleradas, llegando al hecho de formar parte dentro de las relaciones laborales internas (Kogan, Fuchs & Lay; 2013).

Las investigaciones detalladas anteriormente realizadas en el mundo entero, especialmente en EE.UU, demuestran que empleados gay son discriminados y violentados por su orientación sexual en sus empresas, pero gracias a este tipo de investigaciones, las acciones que se han hecho para erradicar estas prácticas son cada vez más alentadoras y un claro ejemplo es la propuesta de ley ENDA-Ley de no discriminación en el empleo en inglés: Employment Non Discrimination Act (Barron & Hebl, 2013), si estas empresas fueran consientes del impacto en poder erradicar estas prácticas de discriminación y violencia los resultados económicos organizacionales serán más alentadores , como el

mejoramiento de la satisfacción laboral, mejorar clima laboral y fortalecer el engagement, reducir los índices de rotación y en contrapartida tener mayores ingresos y ventas, que son los principales objetivos de las empresas (Sears et al, 2011) (Drydakis, 2014). Ante ello ¿es posible seguramente que la discriminación y, violencia laboral hacia empleados gay en las empresas de Lima metropolitana está más activa de lo que parece? sin embargo, el empresariado considera tener temas más importantes en cuales enfocarse: obtener mayor rentabilidad, obtener mayores utilidades, convertirse en la empresa líder o aumentar sus ingresos. Además, cualquier tema relacionado con la homosexualidad es un tema ajeno al giro del negocio, pues considera que es un asunto personal donde no tiene incumbencia, derivando el problema al Estado, al ministerio u organizaciones competentes o casos donde se menciona que en sus empresas no existen empleados homosexuales, desligándolos así de cualquier responsabilidad.

Es por ello que Perú debe imitar estas acciones en un largo plazo con el objetivo de erradicar estas prácticas discriminatorias y violentas para convertir a las empresas en lugares de inclusión y donde la diversidad profesional, sirva como una herramienta de gestión empresarial para ello es necesario que el Estado, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Inclusión Social y Ministerio de Justicia como entes rectores deben asumir todas las obligaciones legales ratificados por los tratados internacionales y la constitución política cuidando el derecho a la seguridad personal y la no discriminación de empleados con diferente orientación sexual al interior de las empresas.

La propuesta de este estudio es analizar el activo máspreciado de las empresas (recurso humano), enfocándose esencialmente gracias a un estudio exploratorio en demostrar si 100 colaboradores encuestados (elegidos por conveniencia) que laboran en diversas en empresas, de diversos sectores empresariales y distintos niveles jerárquicos en sus organizaciones de empresas de Lima metropolitana, demostrar si son discriminados y violentados por su orientación sexual gay al interior de sus organizaciones, cual es la frecuencia de ejecución por cada una de estas tipologías, así como determinar cuál es la cantidad de empleados gays que han sido violentados y discriminados por cada una de ellas el último año de trabajo.

De esta manera los datos encontrados se conviertan en herramientas y puntos de partida para futuras investigaciones y modelos de gestión empresariales, basados en inclusión y diversidad donde los resultados beneficien a los propios colaboradores con diferente

orientación sexual en poder identificar qué acciones son consideradas como violentas y discriminatorias. Por consiguiente, ayudar a las empresas en crear políticas de no tolerancia creando ambientes organizacionales basados en meritocracia de sus propios colaboradores.

B. Formulación del Problema

B.1. Problema general.

- ¿Cuáles son las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana?

B.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es frecuencia de ejecución de las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana?
- ¿Cuál es la cantidad de empleados gay que han sido violentados y discriminados por cada una de las tipologías de discriminación y violencia por orientación sexual?

C. Objetivos de la investigación

C.1. Objetivo general

- Demostrar cuáles son las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana.

C.2. Objetivos específicos

- Detallar cuál es frecuencia de ejecución de las tipologías de discriminación y violencia laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana.
- Mencionar cual es la cantidad de empleados gay que han sido discriminadas y violentados por cada una de las tipologías de discriminación y violencia laboral por orientación sexual.

D. Impacto potencial

D.1. Impacto teórico

Un primer impacto teórico que busca esta investigación es separar los conceptos de discriminación y violencia de la tipología por orientación sexual, pues en las investigaciones encontradas ambos conceptos son considerados similares. Sin embargo, existe diferencia tanto en lo conceptual como en las consecuencias y efectos para cada una de ellas. Para lograr un mayor impacto se presente una fundamentación teórica, análisis de las ordenanzas, que castigan la discriminación en Lima metropolitana por distritos; tratamientos de los delitos de discriminación, normas nacionales e internacionales que el gobierno peruano se ha comprometido a respetar y respaldar en materia de discriminación, los principios de Yagyarta relacionado con discriminación y violencia, así como las normas nacionales e internacionales en contra de la violencia, con ello se busca que nuestros lectores, tengan disponible y al alcance una base legal pertinente.

Una de las etapas más difícil durante todo el estudio, fue el proceso de búsqueda de información relacionado con el tema de investigación al ser un tema complejo el análisis de variables que convienen la orientación sexual, violencia, discriminación, empleados y las organizaciones. Esto más aun por la carencia de literatura que analice esta problemática no solo en Perú si no en el mundo entero. A pesar de estos obstáculos, esta investigación busca demostrar y brindar información, sobre la situación de empleados gay al interior de las empresas de Lima metropolitana. Si están o no siendo discriminados y violentados por su orientación sexual por sus propios compañeros y jefes durante el ejercicio de sus funciones para los cuales fueron contratados Además se busca demostrar cuáles son las tipologías que están presentes en nuestro espacio de análisis, cuales es la frecuencia de ejecución y en base a una muestra representativa encontrar la cantidad de empleados que han sufrido estas tipologías de discriminación y violencia.

Con respecto a la inmediatez, con los resultados obtenidos se busca lograr un impacto cercano y que estos sirvan como referencias para que los diversos stakeholders implicados (empleados gais, organizaciones, ministerios, sociedad civil, investigadores, entre otros), puedan entender este problema empresarial existente en empresas de Lima metropolitana, de esta manera poder ejecutar comparaciones y mediciones, que en largo plaza sirva para tener un mayor entendimiento y plantear nuevos focos de análisis relacionados con la homosexualidad de empleados, el campo laboral y como la

discriminación y violencia dentro de las empresas puede generar una modificación en el desempeño de colaboradores y como ello podría impactar a las organizaciones negativamente.

D.2. Impacto práctico

La discriminación y violencia en el trabajo tiene como consecuencia, la limitación en el acceso a oportunidades y al desarrollo de potencialidades de la población laboralmente activa, bajo este argumento los resultados de esta investigación, evidenciarán una realidad que hasta la actualidad permanece encubierta por diversos argumentos históricos relacionados con la homosexualidad de empleados hombres al interior de sus organizaciones.

La presentación de las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual, la frecuencia de ejecución y la cantidad de empleados gays podrían estar siendo violentados y discriminados basados en su orientación sexual, este enfoque no solo se contempla como un problema activista del colectivo LGTB, sino un problema de actualidad empresarial. Desde el punto de vista empresarial este problema de la orientación sexual se puede interpretar como un asunto que cada empleado debe resolver de manera personal, al considerarse un asunto íntimo y privado, sin embargo demostrar cómo se manifiesta la violencia y discriminación dentro de las empresas, ayudará a identificar qué acciones son consideradas como violentas, discriminatorias o incitadoras de discriminación, pues los resultados que se presenten permitirán en un futuro gestionar este asunto controversial que según las investigaciones difícilmente encontradas en el mundo entero no solo afecta a empleados gay, en el campo laboral y en su desempeño, sino que esta violencia y discriminación también afecta su salud, su estabilidad psicológica y mental para desempeñar sus funciones correctamente.

Todo ello no será factible si las personas que conforman las empresas se convierten en protagonistas pragmáticos y agentes de cambio, que incentiven acciones que permitan la erradicación total de la discriminación y violencia en todos sus tipos y formas, pues prevenir estos dos problemas no es un tema ajeno del empresariado si no por el contrario forma parte de su “core business”, pues para ello se debe tener en cuenta que este soporte que pueden otorgar las empresas, no debe ser visto como una obligación moral, con el afán

de verse como empresas socialmente responsables, si no como un tema de filantropía organizacional que deben implantar para lograr la autorrealización y repotenciar el desempeño de sus propios colaboradores. Los resultados servirán como punto de partida de entendimiento para colaboradores gay, empleados heterosexuales, empresariado, Estado, sociedad civil e investigadores, permitiéndoles la expansión de conocimientos relacionados con la homosexualidad en el segundo lugar donde los empleados pasan el mayor tiempo de sus vidas (la empresa) así, con los resultados y evidencia sobre lo que está pasando dentro de sus empresas, de esta manera el empresariado estará en la obligación de gestionar el talento humano gay, basado en meritocracia, capacidades, experiencias y aptitudes y no en prejuicios, estereotipos y/o estigmas asociadas históricamente asociados a ellos. Finalmente, esta investigación se organiza de la siguiente manera:

En el 1er Capítulo, se presenta el marco teórico de la investigación donde se incluyen los antecedentes nacionales e internacional y seguidamente las bases teóricas.

En el 2do Capítulo se presentan las hipótesis surgidas por el estado del arte, y se presentan las variables y la definición operacional

En el 3er Capítulo, se detalla el diseño metodológico utilizado, explicando la muestra participante, el instrumento de medición, así como el procedimiento utilizado para la recolección y análisis de datos.

En el 4to y 5to capítulo, se presentan los resultados de la investigación, así como la discusión de resultados respectivamente.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Para tener un entendimiento de cómo se manifiesta la discriminación y violencia hacia empleados gay dentro de las empresas es necesario realizar un análisis de las investigaciones ejecutadas en el mundo entero, más aún en países donde la literatura y el estado del arte relacionado con estos temas nos llevan una ventaja considerable. A continuación, se muestran las investigaciones principales y sus resultados sobre la situación de empleados gay al interior de las empresas alrededor del mundo y como estos resultados se asocian al objetivo de esta Investigación.

Un estudio profundo ejecutado en Europa (Turquía) por Bilgehan Ozturk (2011), analizaron un tema controversial en un país altamente religioso sobre la sexualidad en el lugar de trabajo, demostrando las practicas homofóbicas y como es la discriminación para unas de las fuerzas laborales del país, para ello se analizó el caso de 20 empleados que se identifican como gay bisexuales y lesbianas.

Dentro del grupo de personas participaron 7 empleados lesbianas, 11 homosexuales y dos hombres bisexuales. El rango de edad de los participantes esta entre 19 a 37 años, y todos los entrevistados vivieron en Estambul o en Ankara, las dos ciudades más grandes de Turquía. Se realizaron entrevistas mediante sondeos y entrevistas no estructuradas asi como la ayuda de plataformas virtuales de contacto gay, además se utilizó la metodología bola de nieve, este método se utilizó debido a la dificultad de identificación y el reclutamiento de sujetos con otra identidad sexual.

Un tema importante es que la mayoría de los entrevistados mencionaron que oculta su orientación sexual debido al miedo que podría surgir en el descubrimiento de la orientación sexual, pues en primera instancia los miembros de sus familias adoptan medidas de aislamiento, acciones amenazantes y desdeñosas y esto conlleva para que en su centro de labores ejecuten una estrategia de ocultamiento.

Los objetivos de la investigación son 2 principalmente:

1. Analizar la presencia de discriminación por orientación sexual en el país de Turquía y dar los primeros indicios sobre discriminación dentro de las organizaciones

2. Demostrar cuales son consideradas como prácticas discriminatorias en diferentes contextos al interior de las organizaciones.

Si bien es cierto las organizaciones en gran parte de Europa evitan y censuran las prácticas discriminatorias gracias a normativas legales existentes, esto no por sí sola no eliminará la discriminación. Los resultados obtenidos gracias a las entrevistas con los 20 empleados muestran la existencia de una cultura homofóbica en las organizaciones, la ausencia de leyes regulaciones estrictas donde los participantes indicaron una presencia significativa de acciones discriminatorias y amenazas violentas. Estas acciones hoy en día ya no se ejecutan con prácticas abiertas de violencia y discriminación explícitas si no tal como demuestran los participantes las acciones en sus organizaciones son ejecutadas encubierta a través de actos benignos o generalizados, representadas a través de bromas repetidas, insinuaciones no deseadas o hasta desvinculación laboral originada por la orientación sexual.

La investigación recomienda la ejecución de un cambio total en las normas organizacional y leyes nacionales, así como un proceso de transformación real, generando capacitaciones para gestionar la diversidad, programas de reclutamiento para empleados gay, lesbianas y bisexuales, mentores LGTB, que den soporte a empleados, así como intercambio de información con organizaciones civiles, foros públicos y privados.

Otra investigación ejecutada en Asia (Hong Kong) por Lau & Stotzer (2011), quienes analizaron la discriminación laboral basada en la orientación sexual para 792 personas (41.6% hombres y 57.1% mujeres), el análisis de esta investigación se enfocó en analizar 3 preguntas fundamentales, en primer lugar ¿acercas de la discriminación en Hong Kong?, en segundo lugar ¿quién es más vulnerable a la discriminación por orientación sexual? y tercero ¿cuál es la relación entre las experiencias de discriminación por orientación sexual y resultados psicológicos?. Los resultados demuestran que casi un tercio de las personas encuestadas reportaron discriminación en los últimos 5 años, también se encontró la existencia de tipologías formales discriminación donde un 7.7% informo que había sido rechazado para ocupar una plaza laboral, un 2.6% menciono que habían sido despedidos o se les pidió que abandonaran su puesto de trabajo. También se evidencio que un 4.9% informo que había sido presionado para dejar el trabajo, el 4.4% informo que se le denegó ascensos y el 6.8% informan que fueron maltratados en la asignación de tareas. Sin embargo, datos que llaman la atención demuestran que el 13.3% de encuestados

informaron haber sido acosados y perseguidos por colegas y supervisores y un 19.1% detalló haber sido tratado con menos respeto, todo ello basándose en su orientación sexual. Con respuesta a la pregunta número dos los resultados demuestran que el 28.2% de los hombres gay y el 29.6% de las mujeres lesbianas, informaron experiencias de discriminación similares, además se encontró que el 34% de empleados que divulgan su orientación sexual en el trabajo así como el 46% de aquellos de los que se sospecha sobre su orientación sexual informaron una mayor prevalencia de discriminación, confirmando así el motivo por el cual empleados optan por ocultar su orientación sexual para evitar ser discriminados y los posibles efectos alternativos si compañeros se enteraran sobre su orientación sexual.

Otra investigación realizada en Sudamérica (Brasil) por Garcia & Souza (2010), analizaron las diversas tipologías de discriminación hacia empleados masculinos gays, que laboran en bancos públicos y privados, para ellos se entrevistó a 10 bancos, analizando los discursos de 10 hombres (2 de banco privado y 8 de bancos públicos) que se auto identificaron como homosexuales entre 23 y 55 años.

Los resultados demuestran la existencia y presencia de discriminación directa e indirecta en los dos tipos de bancos; con respecto a la discriminación directa, los dos bancos públicos conceden planes de salud para los conyugues masculinos, sin embargo a pesar que exista este beneficio, no existe claridad de las normas que regulan el alcance de este. Por otro lado, en el banco privado la discriminación directa se ejerce con mayor intensidad, pues a comparación de las bancos públicos en estos no existen normas que regulen beneficios a parejas homosexuales. Gracias a las entrevistas ejecutadas, la discriminación que más se encuentra activa y frecuente en ambos bancos es la que se ejecuta de manera indirecta (bromas bajo un trasfondo de caricatura y peyorativa), pues a pesar de la existencia de los códigos de éticas y políticas de rechazo aún siguen existiendo al interior de ellas. Por otro lado, la discriminación directa se encuentra con más énfasis en el banco privado, unos de los entrevistados mencionaron que recibió su primera promoción 14 años después y que con 19 años de carreras recién se convirtió en gerente; sin embargo, ello no demuestra la no existencia de discriminación indirecta en ambos bancos.

Uno de los puntos importantes son los resultados obtenidos sobre la presencia de discriminación indirecta siendo 6 los puntos más relevantes, demostrando así que las empresas destinadas a la banca en Brasil (10 bancos analizados), son espacios donde se discrimina, y las acciones se ejecutan de la siguiente manera:

- a) Chistes con una connotación negativa sobre homosexuales.
- b) Aislamiento para evitar contacto con clientes o compañeros de trabajo.
- c) Exclusión para formar parte de grupos informales, fuera del lugar del trabajo.
- d) Bromas, chismes, ironías sobre la forma de hablar, caminar, gesticular cuando no están presentes en el grupo.
- e) Dificultades de crecimiento al interior de la organización.
- f) Barreras de contratación de postulantes afeminados por gerentes de avanzada edad.

Una de las investigaciones realizadas en Estados Unidos, Hebl (2002) quien encontró la presencia de discriminación en las relaciones interpersonales hacia los solicitantes de empleos, asumidos como homosexuales; la metodología utilizada en esta investigación fue ejecutada gracias a que empleados ciudadanos de Texas-EE.UU (8 hombres y 8 mujeres) acudían a las tiendas en busca de una plaza de trabajo (84 interacciones), estos postulantes contaban con un sombrero que “definían” su orientación sexual; para aquellos postulantes gay indicaba la palabra “gay” y “orgullo” y para los solicitantes heterosexuales “Tejano” y “orgullo”, esta descripción diferenciaba a ambos grupo control basados en su orientación sexual.

Los resultados demuestran la no existencia de una discriminación formal marcada (contratación, promociones, etc.) entre los dos grupos de control, por el contrario, la discriminación interpersonal ejecutadas de forma abierta y sutil mediante el uso de palabras negativas, uso de menor del tiempo en interacción con el postulante homosexual, terminar una conversación antes de tiempo y evitar el contacto visual, si cuenta con una brecha marcada ejecutada por los reclutadores hacia empleados gay.

Sin embargo, esta investigación va más allá con respecto a visualizar las actitudes hacia la población homosexual si no por el contrario el verdadero análisis es mostrar y difundir la discriminación presente que se tiene hacia este tipo de postulantes en el primer paso de la relación laboral y la primera interacción que se tiene entre postulantes y las organizaciones.

Por otro lado, uno de los estudios importantes realizado por Mays & Cochran (2001), se encargaron de analizar las experiencias de discriminación hacia la población heterosexual, gay y bisexual, la edad de la población estaba entre 25 y 74 años. La forma como se ejecutó esta investigación fue a través del envío de cuestionarios y llamadas telefónicas, lográndose una tasa de respuesta del 60.8%. La muestra total estaba representada por 2844 personas heterosexuales, 41 personas como homosexuales, 32 homosexuales, y 115 que no respondieron a su identificación. En el estudio se midieron 4 temas fundamentales: ocurrencias de experiencias discriminatorias, frecuencia de la discriminación cotidiana, razones de discriminación y efectos de la discriminación, además se mencionó dentro de los cuestionarios posibles experiencias o tipos de acciones discriminatorias que los encuestados podrían haber tenido, sin embargo, dado el contexto, solo analizaremos los resultados concernientes a la parte laboral.

En la tabla 1, se puede observar que los 3 puntos iniciales (type of discrimination), relacionados a la discriminación en el mercado laboral (not hired for a job: no contratado para un trabajo; not given a job promotion: no se le dio una promoción de trabajo; fired from job: despedido del trabajo), fueron donde existe un mayor porcentaje de experiencias, lo que demuestra el alto grado de discriminación en estos espacios laborales. Los resultados demostraron que aproximadamente el 76% (más de las tres cuartas partes, de la población homosexual y bisexuales), informaron alguna experiencia de discriminación y que del total de personas gay y bisexuales discriminados, el 25% había sido originada por su orientación sexual, ello demostraba que de los 11 tipos de experiencias discriminatorias al menos una vez, las personas gay y bisexuales las habrían sufrido, ello conlleva a concluir que gay y bisexuales, son más propensos a ser discriminados a comparación de hombres y mujeres heterosexuales y que esta discriminación tuvo efectos en su salud mental, en su calidad de vida, en su productividad diaria y en sus relaciones e interacción diarias.

En lo que respecta a la parte laboral esta discriminación basada en la orientación sexual tuvo efectos en el hecho de no ser seleccionado para una vacante laboral, el ser despedido a causa ello y el no ser considerado para un ascenso lo que en definitiva puede traer efectos en la calidad de vida de las personas.

Tabla 1. Experiencias de discriminación a lo largo de la vida, por orientación sexual y sexo.

Type of Discrimination	Homosexual or Bisexual		Heterosexual		Sexual Orientation Effect ^a OR (95% CI)
	Women (Weighted n = 37) % (SE)	Men (Weighted n = 37) % (SE)	Women (Weighted n = 1604) % (SE)	Men (Weighted n = 1239) % (SE)	
	Not hired for a job	38.8 (9.0)	22.5 (7.0)	16.5 (1.1)	
Not given a job promotion	33.7 (8.7)	16.9 (7.2)	14.1 (1.0)	13.4 (1.1)	1.54 (0.74, 3.19)
Fired from job	17.2 (7.8)	19.5 (6.8)	5.5 (0.7)	5.9 (0.8)	4.30* (1.98, 9.36)
Discouraged by teacher from continuing education	15.7 (6.7)	3.8 (2.7)	10.9 (0.9)	6.6 (0.7)	0.92 (0.40, 2.11)
Denied a scholarship	5.8 (3.9)	7.2 (3.2)	3.2 (0.5)	3.7 (0.6)	2.62 (0.78, 8.77)
Prevented from renting or buying a home	0.0 (0.0)	6.6 (4.0)	3.8 (0.6)	5.2 (0.7)	0.68 (0.19, 2.34)
Denied a bank loan	8.0 (4.8)	0.0 (0.0)	6.4 (0.7)	8.9 (0.9)	0.62 (0.13, 2.95)
Forced out from neighborhood by neighbors	0.0 (0.0)	6.6 (3.6)	2.2 (0.4)	2.1 (0.4)	1.88 (0.54, 6.47)
Denied or given inferior medical care	7.0 (5.5)	3.1 (2.2)	3.3 (0.5)	3.7 (0.6)	1.82 (0.45, 7.35)
Denied or given inferior services (e.g., by plumber, mechanic)	14.4 (7.4)	4.1 (2.9)	12.6 (1.0)	6.3 (0.8)	0.72 (0.22, 2.32)
Hassled by the police	4.7 (4.4)	17.9 (5.3)	3.1 (0.5)	11.8 (1.0)	2.01 (0.83, 4.86)
Any of the above	58.0 (8.6)	50.8 (8.7)	36.2 (1.4)	33.6 (1.4)	1.82* (1.05, 3.16)

^aOdds ratios (ORs) and 95% confidence intervals (CIs) after adjustment for the effects of age, race/ethnicity, sex, educational attainment, income, and marital or cohabiting status.
*P < .05.

Fuente: Mays & Cochran (2001).

Finalmente, otra de las investigaciones más importantes, relacionadas con las empresas y empleados LGTB fue la realizada por (Ragins & Cornwell, 2001), en el que se analizó 534 trabajadores gays y lesbianas, para determinar en base a dos variables de análisis con cuál de ellas la discriminación por orientación sexual tiende a aminorar, así como determinar cuál de ambas tiene un mayor impacto trascendental dentro de las organizaciones (existencia de legislaciones internas de antidiscriminatorias y Cultura y practicas organizacionales asociadas a la tolerancia y diversidad). En la figura 1, se visualiza como todos los coeficientes han sido analizados, siendo todos estadísticamente significativos ($\alpha = 0.05$), sin embargo, el ítem organizational policies and practices se encuentra superior a los demás, y en segundo lugar se puede visualizar como la percepción de la discriminación laboral tiene impacto en ejes alternos de recursos humanos (compromiso organizacional, satisfacción en el trabajo, oportunidades de promoción, etc.)

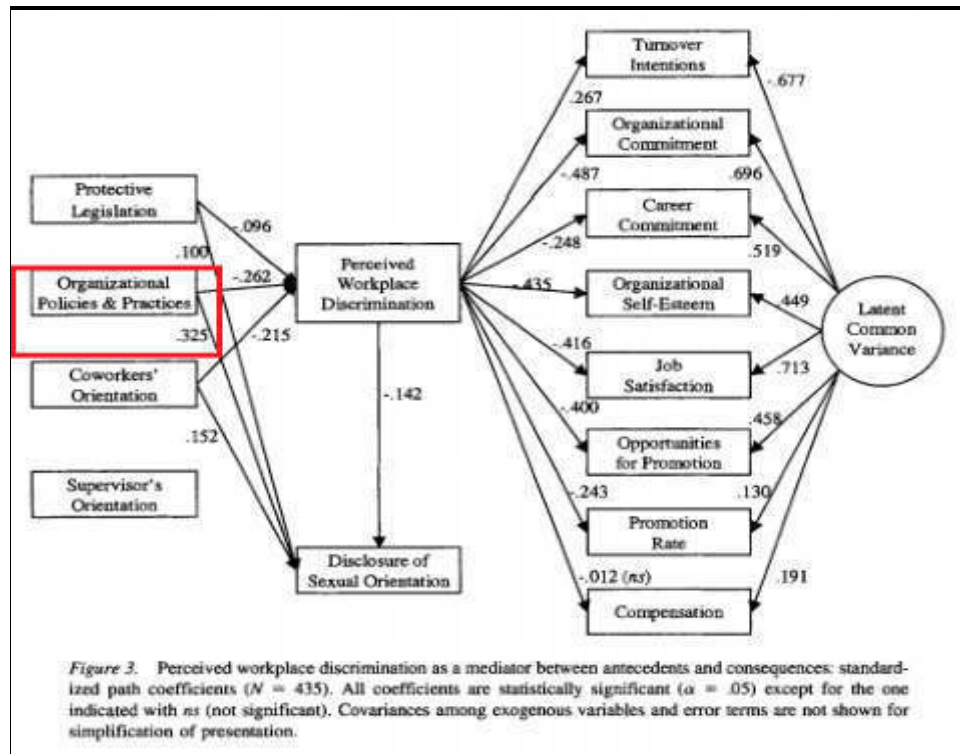


Figura 1. Percepción de la discriminación en el lugar de trabajo como mediador entre los antecedentes las consecuencias del coeficiente de trayectoria estandarizada
Fuente: Ragins & Cornwell (2001)

Los resultados demostraron que la variable número dos (presencia de una cultura y practicas organizacional asociada a la tolerancia y diversidad), genera dos efectos fundamentales, primero, el hecho de que la cultura organizacional logra un mayor alcance al ser un mecanismo organizacional de gestión interno y segundo porque permite la reducción de la discriminación laboral por orientación sexual entre los miembros de la empresa. Sin embargo, con respecto a la variable número uno (existencia de legislaciones internas de antidiscriminatorias), los autores concluyen que por sí sola podría no ser suficiente para reducir esta discriminación, a pesar de ello la presencia de estas políticas internas conlleva inicialmente a que empleados sepan cuáles son las reglas de juego y las posibles sanciones si se detecta alguna práctica discriminatoria al interior de sus organizaciones.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Es necesario mencionar que la literatura y estado del arte, concerniente a la discriminación y violencia laboral por orientación sexual en el Perú es limitada, más aún cuando el análisis de investigación evaluó el factor humano (parte laboral) y la orientación sexual de empleados (parte sexual). Es por ello que de las pocas investigaciones que existen se analizara detalladamente cada una de ellas y se especificara cuáles son los

resultados de cada uno de estos estudios. En abril del 2018, El Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI), presentó los resultados de la primera encuesta nacional virtual para personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (esta encuesta fue ejecutada gracias al Ministerio de Justicia, La Defensoría del Pueblo y el apoyo de algunos congresistas), donde participaron un total de 12,026 personas auto identificados dentro del colectivo LGTBI. Gracias a esta encuesta se tiene panorama más claro de la población en diversos aspectos que hasta ahora eran consideradas como tabús, se enfocó en analizar a aquellas personas que se encuentran en el rango de 18 a 29 años de edad (8,630 personas), bajo un análisis exploratorio, no probabilístico, debido a que no se contaba con información exacta sobre esta población.

Según los resultados se analizaron diferentes aspectos del colectivo tales como: educación, salud, empleo, vivienda, discapacidad, entre otros aspectos, dando como resultados obtener información relevante de primera mano de los problemas que enfrentan esta población relacionada a la violencia y discriminación y como esta juega un papel fundamental en el ámbito familiar, laboral, académico y social, etc. A continuación, se detalla y explica algunos aspectos de la encuesta realizada a nivel nacional que están relacionados exclusivamente con el objetivo de nuestra investigación. En la figura 2, se observa que el mayor porcentaje de personas (65.5%) que llenaron la encuesta pertenecen a la provincia de Lima lo cual demuestra que los resultados globales encontrados es un bosquejo casi exacto de la situación de empleados con orientaciones sexuales diferentes que laboran en las empresas de Lima metropolitana.

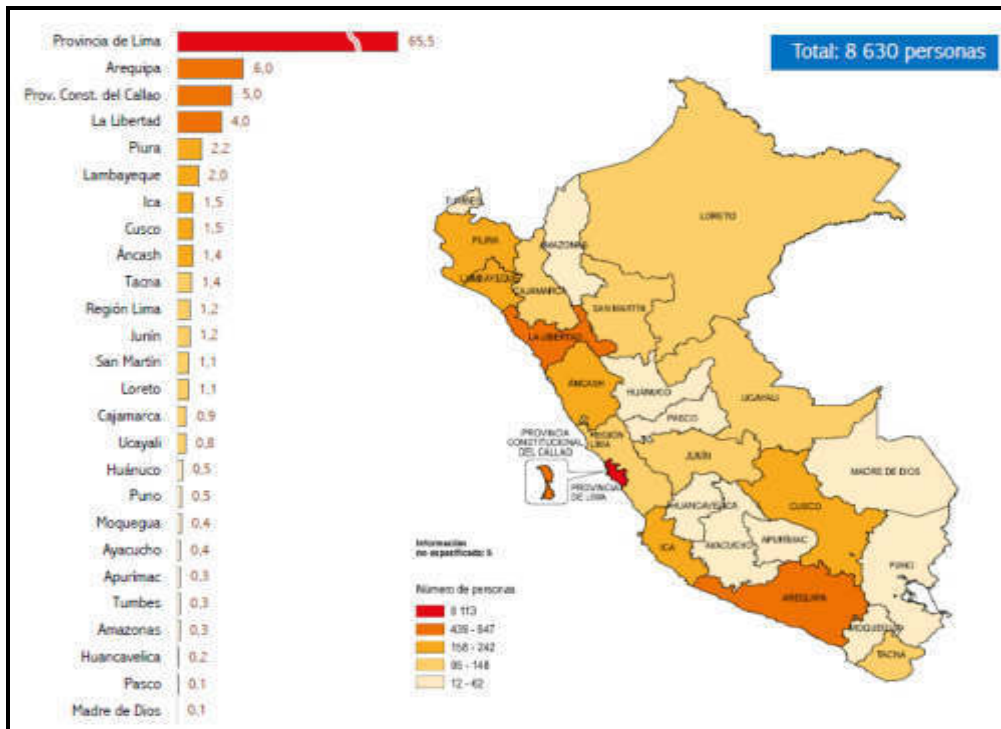


Figura 2. Participantes en la encuesta según regiones.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Primera encuesta para personas LGTBI, 2017.

En la figura 3, El total de empleados que respondieron a esta pregunta fueron un total de 7,907 personas demostrando así que el 61,8% (4,887), si trabaja actualmente, dicho número de personas servirán para analizar la situación de empleados, que en definitiva es el grupo en el cual se basa esta investigación. Se observa además que el 69.5 % de las personas que si trabajan (3,396 personas) se consideran como empleados dependientes y el otro 30.5 % se reparta como trabajadores independientes o trabajadores que laboran en empresas familiares, entre otros.

Con respecto al apartado sobre la ocupación principal que desempeñan la población LGTB, se encontró tres grandes grupos, siendo en primer lugar los profesionales, científicos e intelectuales (28,2%), seguidamente, los técnicos y trabajadores asimilados con (22.8 %) y finalmente los jefes y empleados de oficina (15,9 %), ello demuestra que un alto porcentaje de empleados LGTB, se encuentra dentro del rubro de mano de obra altamente calificada.

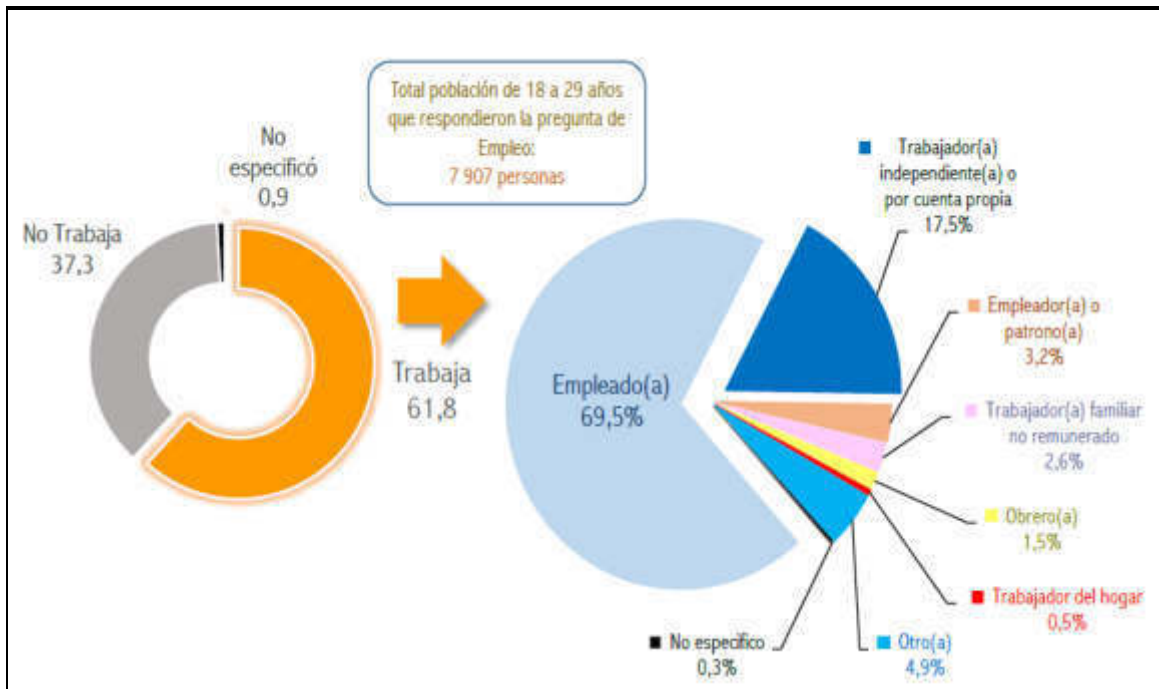


Figura 3. Participación Laboral de la Población LGTBI

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Primera encuesta para personas LGTBI 2017.

Otro de los puntos más importantes de esta encuesta asociada a nuestra investigación son los resultados presentados en la figura 4, en donde se analiza el espacio de discriminación, así como cuál es la identidad de los agresores o ejecutores. Se observa que del total de la población entre 18 y 29 años de edad, considerada para este análisis, el 20,9% indicó que ha sido discriminado y violentado en su lugar de trabajo y además un 17,4 % de la muestra total mencionaron que fueron discriminadas y/o violentadas por jefes y compañeros de trabajo, demostrando así, que la discriminación y violencia está activa no solo en empresas de Lima metropolitana, si también en empresas de todo el Perú y que preocupa la inacción de ellas por poder ejecutar acciones de cero tolerancia que afecta a sus propios empleados.

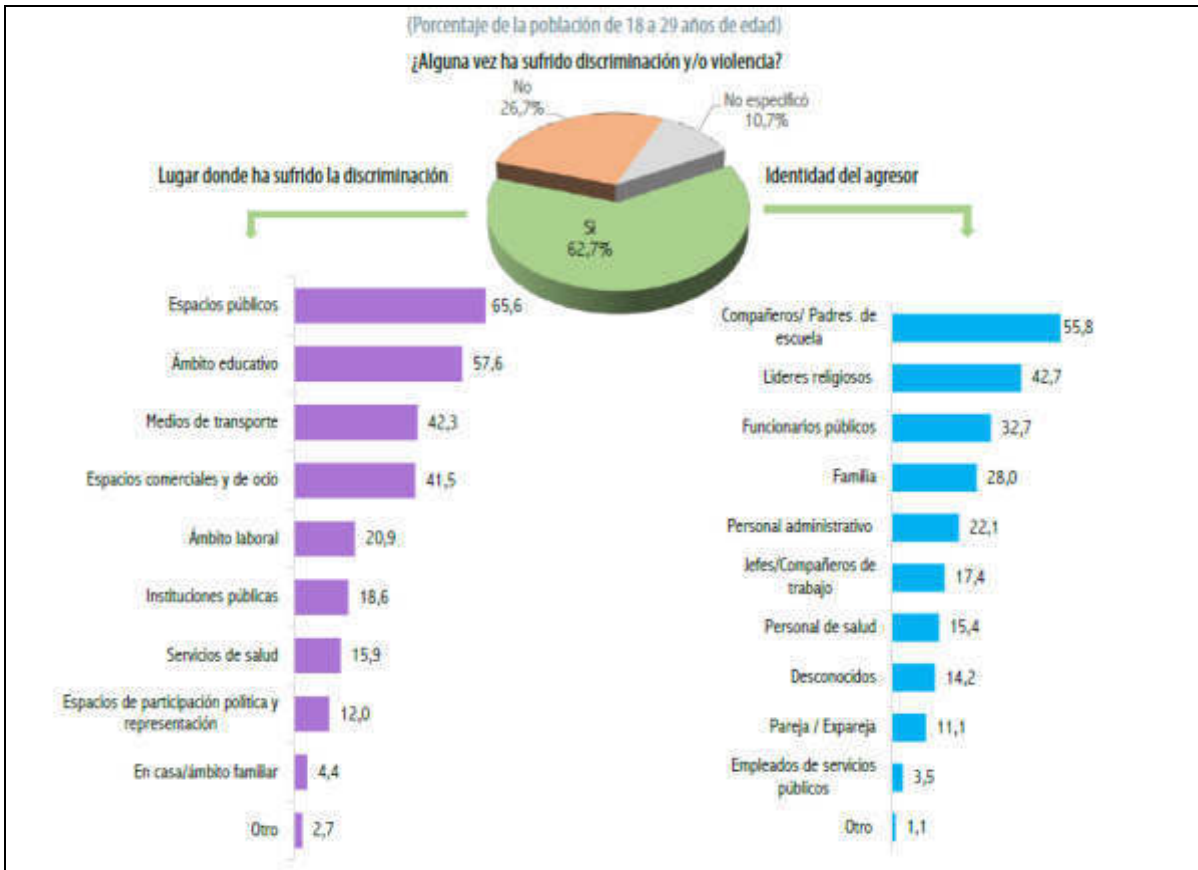


Figura 4. Población LGTBI que ha sufrido discriminación y/o violencia

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Primera encuesta para personas LGTBI, 2017

No obstante, en la figura 5 se analiza profundamente cuales fueron las situaciones de discriminaciones o de violencia que esta población ha sufrido dentro del lugar de trabajo. Los resultados revelan que el 11,5% de la población encuestada si ha sufrido al menos una situación de discriminación y violencia al interior de sus empresas, asimismo dentro de este porcentaje existen 5 situaciones más frecuentes presentes en las organizaciones, donde al 33% de encuestados indicó que no le pagaron lo que le prometieron, el 30,8% le hicieron trabajar durante el día y la noche, el 24,9% indicó haber sido agredidos física, verbal o sexualmente (violencia), el 14.4% le obligaron a permanecer en el trabajo para poder recibir su pago. Por otro lado, el 14.2 % los amenazaron con despedirlos del trabajo y el 6% no tuvo accesos a servicios de baño (condiciones insalubres), revelando el panorama actual en que empleados con orientaciones sexuales diferentes están propensos dentro de sus espacios de trabajo.

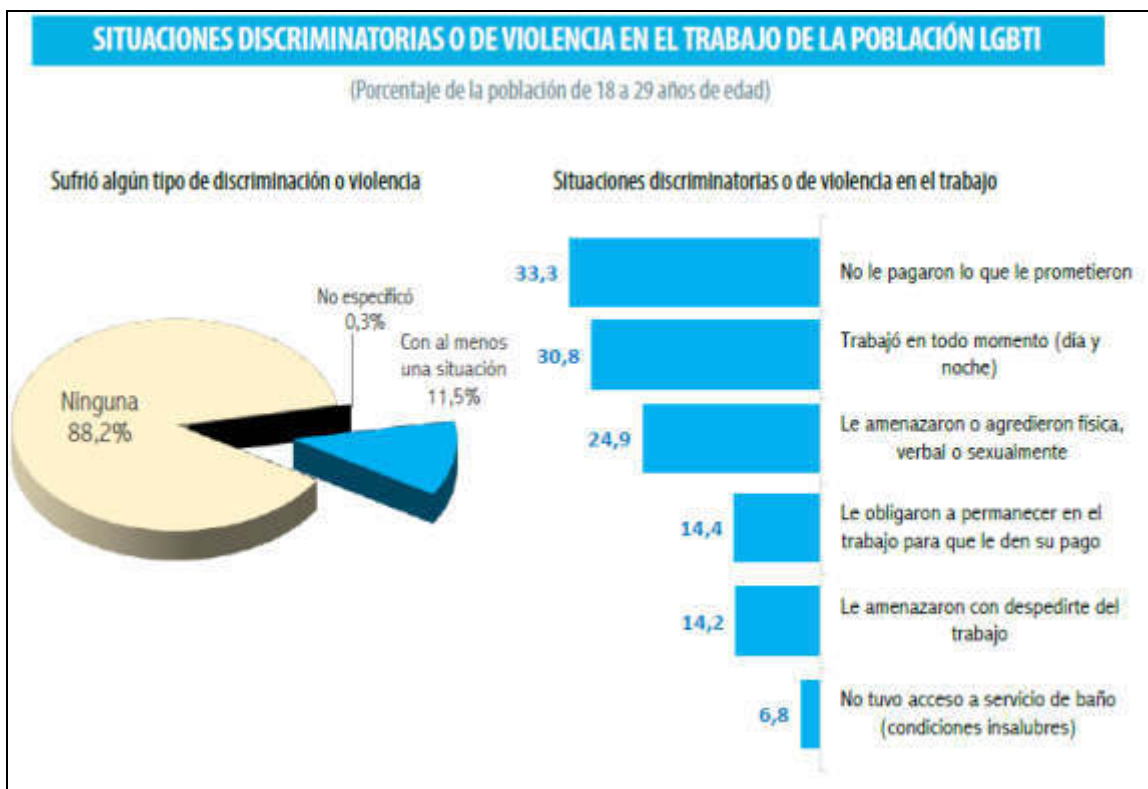


Figura 5. Situaciones discriminatorias o de violencia en el trabajo para la población LGBTI.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Primera encuesta para personas LGBTI, 2017.

Además con respecto a la figura 5, evidencia que el 88,2% de esta población nunca ha sido discriminado y violentado, ante ello podemos mencionar hipotéticamente en base a las entrevistas ejecutadas en nuestra encuesta, que este porcentaje puede ser debido a que empleados ocultan su orientación sexuales dentro de sus empresas, por los efectos que ello podría generar el ser descubiertos (por un lado ser propensos a ser discriminados o violentados y por el otro el perder el trabajo o perder oportunidades laborales de ascensos o movimientos).

En cuanto a la figura 6, observamos que más de la mitad (56.5%) de la población encuestada expresa con temor su orientación sexual y que de este porcentaje el 72,5% no muestra su orientación por el hecho de no ser discriminado o violentado en el futuro y que el 44,7% no lo hizo para no perder el trabajo u oportunidades labores que se puedan generar durante su permanencia en las organizaciones. Finalmente, un 33.2 % no muestra plenamente su orientación sexual al no ser aceptado por amigos y los diferentes efectos que esto trae consigo como la exclusión o el apartamiento que originaría para quienes no acepten diversas orientaciones sexuales.

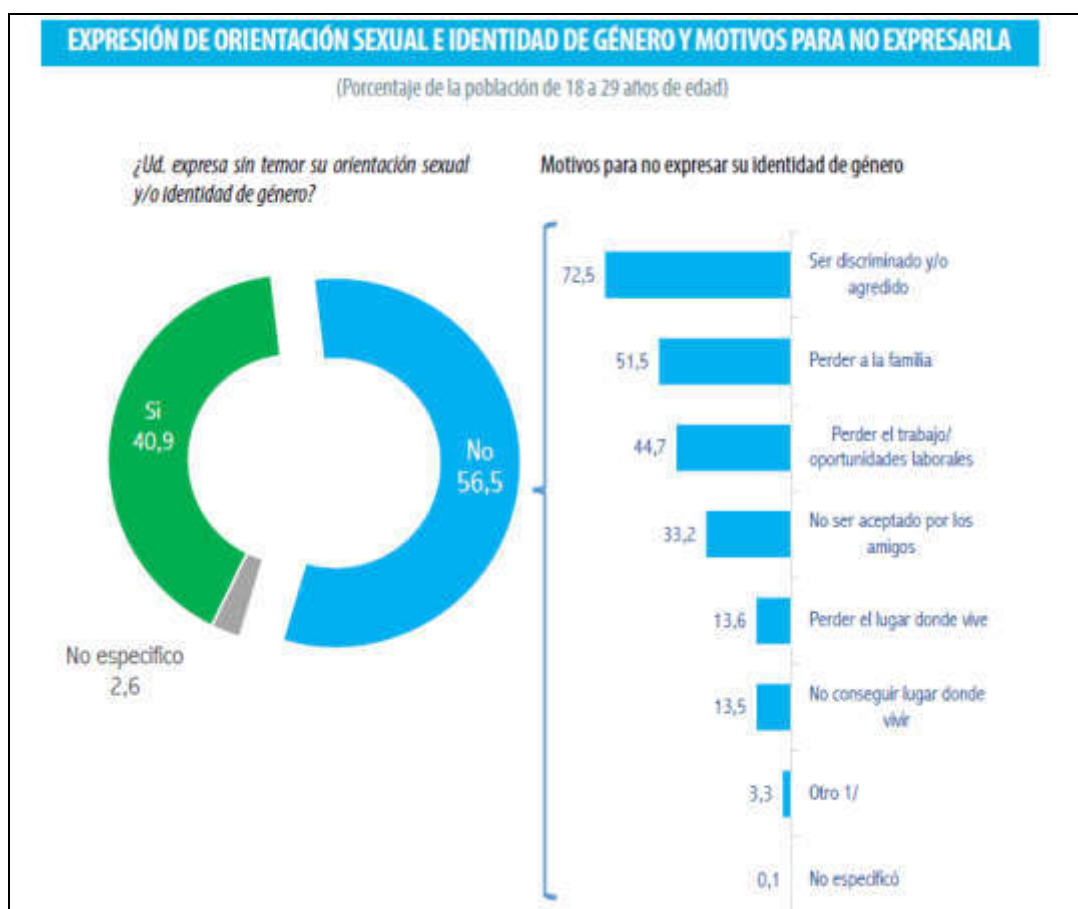


Figura 6. Expresión de orientación sexual e identidad de género y motivos para no expresarla.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Primera encuesta para personas LGTBI, 2017.

Los resultados mencionados en la primera encuesta virtual LGTB realizada a nivel nacional dan un panorama amplio de la situación de las personas LGTB en el campo laboral, y tal como menciona el Dr. Aníbal Sánchez Aguilar (Jefe del INE, nota de prensa 17 de Mayo del 2017), el objetivo de esta encuesta es mostrar una aproximación de la realidad de este colectivo y que en definitiva, da un panorama de la existencia de discriminación y violencia en las empresas del Perú y un acercamiento de lo que también está pasando en las empresas de Lima metropolitana, pues es en las empresas de Lima donde se encontraron el mayor número de personas que llenaron esta encuesta virtual.

Un segundo estudio realizado en territorio peruano fue hecho por el colectivo “No tengo miedo”, quienes presentaron el documento: estado de Violencia: diagnóstico de la situación de las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales y Queer en Lima metropolitana (2014), realizado durante 4 meses en el que visualiza y muestra historias de 300 encuestados pertenecientes al colectivo LGTBQ. Según el estudio, el principal objetivo era responder a dos grandes preguntas ¿Cómo se da y que formas toma la violencia hacia las personas por su orientación sexual e identidad de género? Ante ello se tuvo como resultado que el 90% de la población encuestada ha sido víctima de violencia y discriminación al menos una vez en territorio peruano.

Los resultados globales de este colectivo demuestran que 35% de las agresiones se dieron en hogares, el 32% en espacios públicos, un 24% en instituciones educativas, un 4.2% se ejecutaron en espacios laborales y un 6.2 % en espacios públicos. Con respecto al 4.1% de situaciones de violencia ejecutadas en espacios laborales, un 18.8 % de ellas fueron realizados y perpetradas por pares (amigos y/o compañeros de trabajo) en el día a día, durante las relaciones laborales. Puesto que este estudio analizo el colectivo LGTBIQ (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales y Queer), a continuación, se detalla los resultados de la población gay (24.33% de total encuestado -73 casos), que se asocia al objetivo de esta investigación.

En la figura 7, se detallan todos los espacios de violencia y discriminación más se acentúa hacia personas gay. Como se puede visualizar de los 73 casos habidos, 3 de ellos se ejecutaron dentro de las empresas reflejando una prevalencia activa de un 4.1 % de personas que sufrieron situación de violencia originada por su orientación sexual.

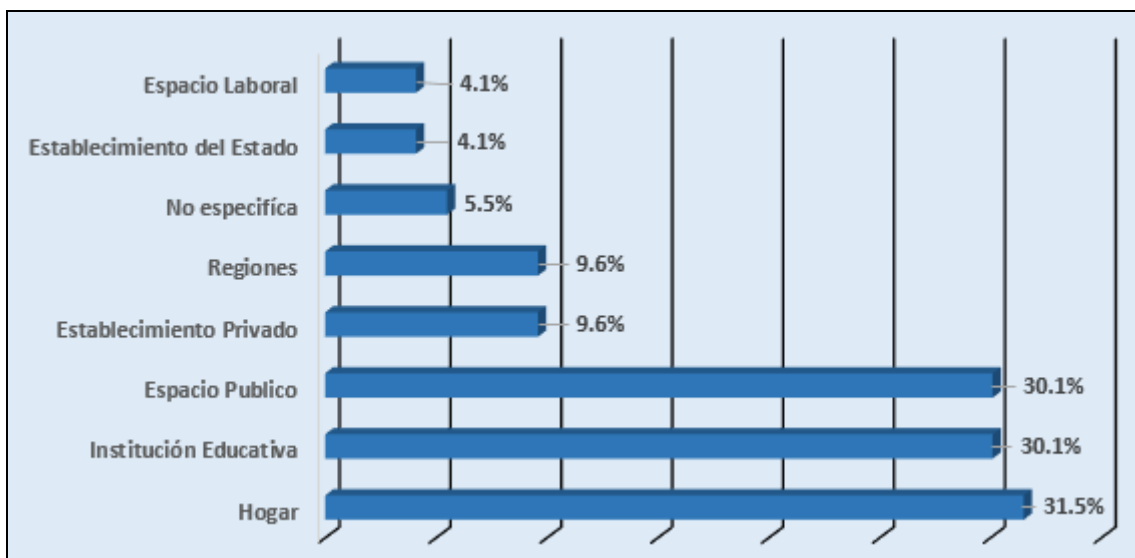


Figura 7. Espacios de Violencia hacia hombres gay.
Fuente: No tengo miedo (2014). Estado de Violencia.

Un tema importante de resaltar con los resultados concerniente a la población gay, es lo relacionado a los tipos de violencia presentes, siendo una de las más prevalentes, la violencia con pares es decir la que se realizó de forma horizontal entre compañeros, amigos, etc. Según la investigación el dispositivo más utilizado es el ejecutado a través del “bullying”, y otras a través de insultos y agresiones verbales diversas con adjetivos como: “marica”, “cabro”, “rosquete”, “mariposón” etc.; mientras que el bullying, incluye otros aspectos adicionales como la humillación, intimidación, marginalización, el hostigamiento, entre otras, originando efectos más severos a pesar de ello todas estas acciones suelen ejecutarse de manera aislada y sutil(pues no suele ser aceptada por compañeros).

En uno de los estudios pioneros ejecutado en territorio peruano y específicamente en Lima metropolitana (entiéndase los 43 distritos), fue realizado por la Universidad del Pacífico y sus investigadoras (Kogan, Fuchs & Lay; 2013), quienes demostraron la existencia de múltiples formas de discriminación por: raza, género, edad, nivel socioeconómico, orientación sexual dentro de pequeñas, medianas y grandes empresas. El estudio menciona que la discriminación hacia el sexo femenino en el campo laboral ha reducido originado por el empoderamiento de las mujeres, sin embargo las tipologías por raza, nivel socioeconómico, orientación sexual y edad están aún presentes, y estas se acentúan más cuando se cuenta con un nivel jerárquico superior dentro de la empresa; con respecto a la tipología de discriminación por orientación sexual, informa que a pesar que la discriminación abierta hacia empleados con distinta orientación sexual es censurable

empresarialmente por los mismos compañeros y jefes, la mayoría de los entrevistados coincide y reporta que esta tipología esta activa, manifestada de manera “asolapada”, a través de ademanes y gestos femeninos burlescos casi diarios, con el supuesto que estas acciones son utilizados para eliminar posibles tensiones o momentos estresantes entre compañeros de trabajo. Este estudio se enfocó en analizar las entrevistas a las personas involucradas, por ejemplo uno de los entrevistados indico que empleados con orientación sexual diferente deben guardar el recato y mantenga la discreción pertinente para no alterar drásticamente el clima laboral, es por ello que empleados con distinta orientación sexual prefieren mantenerla en el anonimato o dentro del famoso concepto llamado “closet”, pues el hecho que compañeros y/o jefes conozcan al respecto se convertiría en un tema de burla y discriminación constante, que podría generar rechazo e inclusive el despido, sin embargo según las entrevistas, las bromas que se ejecutan en el día a día contiene una carga de desprecio y una burla simulada que refleja una discriminación enmascarada o encubierta. Si bien este estudio analiza las entrevistas hechas a ejecutivos (gerentes, directores, etc.), quienes expresan que dentro de sus empresas no se discrimina, sin embargo, las acciones explícitas como no contratar, no brindar ascensos justos, no capacitar, son las acciones reales de discriminación y rechazo a este tipo de empleados. La investigación relata fragmentos sobre qué opina el empresariado en lo concerniente a la discriminación por orientación sexual de empleados, y en todas se observa un enfoque discriminatorio, veamos:

“Yo, personalmente no me gustaría, contratar a alguien que fuese abiertamente, homosexual, creo, que eso podrían traer algunos problemas dentro de la empresa. Ahora, igualmente hay-puede haber-dos o tres-o vemos-que sean homosexuales, pero lo mantienes de manera discreta y punto; entonces ahí no me importa...” (Kogan, Fuchs & Lay; 2013, p.74)

“Es un tema tabú se genera rumores de algunas personas, pero no hay casos de que sean públicamente reconocidos La broma con gestos o, ademanes afeminados son parte del día a días y se usan para diluir la tensión, pero no hay casos de homosexuales reconocidos. Entrevista a funcionario de Negocios, (Kogan, Fuchs & Lay, 2013, p.75).

Tal como se comentó en un inicio son pocas los estudios donde se analiza la discriminación por orientación sexual en las empresas de Lima metropolitana, es por ello que a continuación se presentan los resultados de una investigación que dan un panorama de la discriminación a que se vive en las organizaciones en la capital de Perú lo que demuestra cuán discriminatorias y violentas suelen ser los espacios laborales. La investigación experimental realizada por Galarza, F., Kogan, L., & Yamada, G. (2012), con el apoyo del Instituto de Investigación de la Universidad del Pacífico, analizaron la existencia de discriminación en el acceso al trabajo en empresa de Lima metropolitana, para ello se utilizó la tasa de respuesta (invitación a entrevistas), por parte de los empleadores, como indicador de medición de la discriminación; se envió un total de 4,820 currículums para lo cual se recibieron invitaciones a entrevistas de 590 de ellos, representando una tasa de respuesta de 12.3%. Los resultados muestran que aquellos postulantes con apellidos “blancos” como: Bresciani, Camogliano, De la Puente, obtuvieron mayores tasas de ser llamados para una entrevista a comparación de empleados con apellidos “andinos” como Ccolque, Chanca, Orcco. Los resultados demuestran que apellidos de origen “blanco” recibe 45% más de llamadas que los “andinos”, pues a pesar que se pudo controlar las variables (se envió currículums con el mismo perfil profesional, igual nivel de estudios y la misma experiencia), los resultados demuestran estadísticamente una alta tasa de discriminación en el contexto empresarial de Lima, en la primera etapa de la relación laboral (contratación) para los distintos puestos analizados (profesionales, técnicos y no calificados). Con respecto a la variable del sexo, los resultados obtenidos demuestran que postulantes hombres reciben unos 15% más de llamadas que las mujeres. Un tema fundamental de esta investigación es que parte de la preferencia hacia postulantes de apellidos “blancos”, es originada por el nivel de belleza con el que cuentan (se adiciono una fotografía y expertos en el tema para evaluar la variable de belleza), demostrando así que la “belleza” influye positivamente en la tasa de respuesta para ser llamado a entrevista y que en definitiva es un instrumento discriminador hoy en día al momento de elegir por un postulante.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Discriminación

Según la Real Academia de la Lengua la discriminación se define como la acción y efecto de discriminar, en ese sentido la discriminación hace una distinción donde no contempla un sentido positivo o negativo, sin embargo, la OIT (2003a) refiere a la discriminación como la negación en determinadas situaciones y contextos, el ejercicio de un derecho adquirido o innato, tomando como argumentos característicos étnicas, discapacidad, raza, sexo, edad, condiciones económicas, enfermedad, identidad sexual, entre otras.

Por otro lado, Valdivia (2012) define la discriminación como un fenómeno social, que se origina por el trato diferenciado hacia determinadas personas o colectivos, el trato que significa la disminución y la extracción de derechos y su probabilidad de desarrollo, basándose en estereotipos, estigmas, prejuicios, tabús y la subvaloración de su condición y sus capacidades.

1.2.1.1. Definición de Discriminación Laboral

Bornot Crébessac (2005), define la discriminación en el mercado laboral como la negación para acceder a una plaza vacante y/o conseguir el trabajo al que se aspira bajo un tratamiento desigual, independiente de cuáles son los requisitos necesarios para él ocupamiento de la plaza, reduciendo así las oportunidades para el desarrollo del potencial (actitudes y cualidades).

Otro autor define la discriminación laboral, *“como toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, basadas en aspectos de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”* (Castro, 2001, p. 2).

Kogan et al (2013), la discriminación en el campo laboral, es aquella que extingue e impide las oportunidades, desperdiciando el talento humano, combatirla es un objetivo primordial del trabajo decente; el lucro y provecho que se generara ira más allá del entorno laboral.

1.2.1.2. Discriminación Laboral por Orientación Sexual.

Este tipo de discriminación se efectúa, cuando no existen causas fundamentadas para su cumplimiento cambiando y modificando las condiciones laborales, extinguiendo la relación laboral o la negación a un acceso a una ocupación, bajo el fundamento de la orientación sexual no heterosexista de empleados. (Castro, 2001).

Además, Bornot Crébessac (2005) define la discriminación laboral por orientación sexual, como el entrometimiento directo de la empresa en las decisiones íntimas del trabajador, limitando derechos fundamentales, por contar con una identidad sexual no heterosexista, así como realizar prácticas denigrantes para que no se muestre su orientación sexual en la organización

1.2.1.3. Tipos de Discriminación Laboral por Orientación Sexual.

A. Discriminación Formal.

Son procedimientos institucionales que limitan los estímulos que se originan al interior de las empresas y que en efecto reducen las posibilidades de crecimiento de las personas, producto de contar con una orientación sexual distinta; dentro las principales tipologías son: evitar los ascensos, aumentos de responsabilidades, generar despidos, entre otras (Levine & Leonard ,1984) (Croteau, 1996).

B. Discriminación Informal.

Por el contrario, estas manifestaciones de discriminación no se consideran formalmente institucionales, pues son acciones interpersonales que se generan en las relaciones de compañeros y jefes, en el actuar diario dentro de las empresas, los principales ejemplos de estas manifestaciones de discriminación son los: acosos verbales, bromas, chistes, comentarios tendenciosos, entre otros (Levine & Leonard, 1984) (Croteau, 1996).

1.2.1.4. Teorías de discriminación en el mercado laboral

A. Teoría de gusto por la discriminación.

Esta teoría fue analizada por Gary Becker, el análisis se enfocó en los colectivos minoritarios discriminados y el trato diferencial existente. Esta teoría tiene como premisa el gusto que tienen las personas por segregar a otras y como estos cuentan con prejuicios internos asociados, un claro ejemplo que explica esta teoría es cuando agentes, pueden contratar a un colectivo o personas a un mayor precio con el fin de no contratar a colectivos o personas estigmatizadas sabiendo que ambos cuentan con características similares, generado así que empleadores sacrifiquen la incorporación de verdaderos talentos, en contrapartida de hacer prevalecer su prejuicios internos.

Para determinar este gusto por la discriminación el autor midió la discriminación a través de un “coeficiente de discriminación”. Una crítica de esta teoría es que empleadores serán víctimas de ineficiencias futuras económicas y desventajas comparativas dado que prevalece el gusto por la discriminación que ejecutan al interior de las organizaciones por sobre las capacidades de las personas o colectivos (Jiménez-Castaño, Cardona-Acevedo & Sánchez-Muñoz; 2017) (Cerro Calderón; 2016) (Torresano-Melo; 2009) (Baquero, Guataquí & Sarmiento; 2000).

Además, Rivera (2013), obtuvo las siguientes relaciones al analizar la discriminación de mercado por parte de los empleadores.

- El gusto de discriminar por los empleadores incrementa el empleo del grupo minoritario no discriminado a comparación del grupo discriminado, si se evalúa que el empleador suele discriminar con frecuencia estas decisiones podrían afectar la incorporación de empleados con alta productividad e idóneos para el puesto, pero que pertenecen a grupos minoritarios propensos a ser discriminados en un futuro.
- En un largo plazo la competitividad entre organizaciones por obtener el mejor talento al interior de ellas, evaluándolos en base a sus experiencias y aptitudes hará que la discriminación tenga un menor margen y se reduzca significativamente, de esta manera los empleadores que discriminan evaluarán si se continúa con los prejuicios o salir y perder cuota en el mercado.

B. Teoría de Discriminación Estadística

La discriminación estadística se originó debido a la escasez de información en los años 70. Entre sus principales expositores se destacan Keneth Arrow, Edmund Phelps, Aigner y Cain. Esta teoría se enfocó en que el empresariado cuenta con escasa información acerca del desempeño y productividad de los postulantes, es por ello que analiza las características promedios de estos individuos en base a las características fáciles de observar tales como raza o sexo, al tomar una decisión de cuanto salario ofrecer, originada por que la información de los postulantes es escasa y de cierto modo costosa, mientras que la información relacionada con un grupo suele ser más accesible y completa. Es por ello que el empresariado incurre en el riesgo de contratar en base a características generalistas con un enfoque de prejuicios premeditados.

Según, esta teoría el empresariado en algunas ocasiones suele tomar decisiones, sin embargo, estas las considera correctas, pues hay un coeficiente de discriminación (grado de incertidumbre), que solventaría ello, muy similar al modelo de “gusto por la discriminación”. En resumidas cuentas, esta teoría demuestra la existencia de discriminación estadística cuando se juzga a ciertas personas en funciones a características comunes del grupo a las que está asociado y no a característica personales del individuo (Cerro Calderón; 2016) (Rivera; 2013) (Torresano-Melo; 2009) (Alvarado; 2005) (Baquero, Guataquí & Sarmiento; 2000)

Además, Cerro Calderón (2016), existen dos consideraciones de la discriminación estadística a tener en cuenta:

- Cuando el empresariado ejecuta la teoría de discriminación estadística, no actúan de forma negativa dado que las decisiones tomadas siempre son acertadas y lógicas puesto que estas se han basado en parámetros promediados. Sin embargo, si existen problemas y, por consiguiente, existe discriminación con un gran porcentaje de empleados esto ocurre únicamente cuando sus características individuales se distancien de la media del grupo.
- En esta teoría el empresariado es el más beneficiado al discriminar a comparación de la teoría del “gusto por la discriminación”, dado que el empresariado disminuye los costos de contratación generados, pues como se mencionó anteriormente el recojo de información de empleados suele ser cara y por el contrario observando características generales de un grupo determinado se abaratarán los costos adicionales.

C. Teoría de la Concentración: La segregación Ocupacional

Esta teoría de la discriminación demostró como existen barreras para algunos grupos de empleados hacia determinadas actividades en el mercado laboral, según esta teoría el empresariado cuenta con un papel fundamental, pues ellos muestran un cierto desagrado o rechazo entre los distintos grupos de trabajadores, lo que conlleva a excluirlos de diversas actividades, convirtiéndolos en menos productivos. Un claro ejemplo de esta teoría de discriminación es la que se ejecuta por razones de sexo, donde más que el empresariado como agentes de discriminación son los sectores los que priorizan la mano de obra por un sexo en particular (Baquero, Guataquí & Sarmiento; 2000). Finalmente, esta segregación suele ser más intensa cuando estos empleados pertenecen a más de un grupo segregado, limitándose doblemente su ascenso laboral e incorporación, generando consecuencias negativas futuras como el recibir ingresos menores, deteriorando así la condición social de sus vidas y la de sus familiares. (Cerro Calderón; 2016).

Cuando se analiza el término segregación ocupacional, se refiere a separar un objeto de un conjunto, con las mismas características. Para ello se analiza como esta segregación se encuentra prevalente dentro de las organizaciones, veamos:

- Horizontal. Ocurre cuando los empleados encuentran dificultades para incorporarse en algunos sectores empresariales asociados por estigmas que consideran que algunos empleados cuentan o no con características puntuales (raza, sexo, etc.) y que estos los convierten aptos o no para puestos determinados.
- Verticales Esta se puede observar cuando se generan dificultades para poder ascender en la carrera profesional, dado que el empresariado considera que ciertos grupos estigmatizados no cuentan con las aptitudes pertinente para ocupar una posición determinada.

1.2.1.5. Modalidades Emicas de discriminación

Según el estudio de Planas & Valdivia (2009), mencionan 4 modalidades principales de articulación o definición de eventos discriminatorios, las cuales plantean acercamientos conceptuales que vinculan a la discriminación como dominio o fenómeno específico. En estas 4 modalidades primero se tipifica la acción “maltrato”, en la segunda se basa en un juicio de motivos que lleva “trato desigual e injusto”, en la tercera se demuestra en base a la falta de “oportunidades” y finalmente la cuarta que enfatiza la consecuencia de la acción ejecutada.

A. Modalidad que articula la discriminación en referencia al “maltrato”.

Esta modalidad une las situaciones que las personas participantes en el estudio definen como discriminatorias porque consideran que se les trato mal, bajo situaciones puntuales de: agresión física y verbal, estafas o engaños y menosprecios con gestos, esta modalidad propone que los malos tratos son el resultado de un trato desfavorecido (hacia algunas personas en particular), demostrando que el acontecimiento es discriminatorio en si por que las acciones no las desea el sujeto que receptiona, de esta manera son indecentes y obscenas (considerando esta acción como un acto inmoral indeseado), a pesar que están se ejecutan con poca o gran frecuencia.

B. Modalidad que articula la discriminación en referencia del “trato diferenciado”.

Esta modalidad, analiza las desigualdades de trato ejecutados por diferencias ilegítimas, irrelevantes, impertinentes o injustas que benefician de forma directa a una población o costas de otros. Estos actos discriminatorios ocultan las habilidades y capacidades de aquellas personas que ha recibido un trato diferenciado, ya sea por aspectos internos o externos y no son juzgados realmente por las capacidades y aptitudes que este individuo cuenta o posee.

C. Modalidad que articula la discriminación en referencia a la “marginación”.

Esta modalidad se enfatiza en aquellas diferencias que se ejecutan por la falta de oportunidades que cuentan algunas personas o grupos, al no contar con determinados conocimientos o habilidades, originado por la falta de acceso que tuvieron y que ello conlleva al trato discriminatorio relegando o marginando a alguien, incluso en aquellas situaciones donde no existe un objetivo explícito dirigido a aislar a alguien pero que crea situaciones de acceso y de juzgar el potencial real de las personas.

D. Modalidad que articula la discriminación en referencia al “prejuicio”.

Esta modalidad analizada bajo un contexto de ejecutar actos discriminatorios sin un análisis previo de motivos, pero a comparación de las 3 modalidades anteriores esta perjudica al individuo y de forma alterna lo hace sentir “humillado”, lo hace sentir “inferior”, “menos”, etc.

1.2.1.6. Etapas de la relación laboral y manifestaciones de discriminación.

Castro (2001), muestra todas las etapas del desarrollo temporal de la relación laboral y como en cada una de ellas los distintos tipos de discriminación se manifiestan.

A. Etapa Pre-Ocupacional. Es la parte inicial de la relación laboral, donde de manera posterior se prosigue con la firma del contrato de vinculación laboral, en ella la discriminación se manifiesta en los requisitos requeridos en la etapa de postulación, incorporación y el acceso a la vacante disponible. Un ejemplo puntual son los exámenes serológicos (exámenes de VIH), que son condición necesaria en algunos centros de trabajo.

B. Etapa Ocupacional. Comprende desde la celebración del contrato hasta su extinción por distintos motivos alternativos, manifestando en el actuar diario dentro de la ejecución de funciones, o en actividades externas laboral, un ejemplo puntual en esta etapa son las nulas promociones o ascensos, incorrectas evaluaciones de desempeño, o acciones informales tales como los insultos, bromas tendenciosas, acosos, etc.

C. Etapa Post-Ocupacional. Situada en la finalización del contrato de trabajo y el término de la relación laboral, con interrogantes respecto a cuál es el fundamento que origina el despido (sea voluntario, o inducido), el ejemplo, puntual que tenemos son los despidos o las desvinculaciones.

1.2.1.7. Formas de Identificar la discriminación en el empleo.

Según la publicación realizada por Ximo Cádiz Ródenas (s.f) para Federación de lesbianas gay transexuales y bisexuales FELGTB guía para intervenir en casos de discriminación laboral a personas LGTB (lesbianas, gay, transexuales y bisexuales), la discriminación dentro de las empresas se puede ejecutar de diversas maneras, para un mejor entendimiento las clasificaremos en 3 categorías.

- A. Signos externos perfectamente detectables y que se ejercen de manera directa,** esta se manifiesta mediante agresiones verbales, agresiones físicas hacia el colectivo LGTB, inclusive al ser directos, estas incluyen empeoramiento de las condiciones laborales, reducción del salario, cambio de horarios, amenazas, sobrecarga de trabajo a través de sanciones e inclusive casos puntuales como el despido.

- B. Signos externos perfectamente detectables, pero no directos,** en estas tipologías incluyen comentarios genéricos o acciones indirectas, que contribuyen a menoscabar las relaciones y condiciones en las que se ejecutan las funciones laborales de empleados LGTB.

- C. Discriminación sutil y sibilina,** esta tipología suele ser imperceptible para las víctimas, ejemplos que demuestran ellos suelen ser la ausencia de reconocimientos de jefes o ausencia de ascensos durante la relación laboral.

1.2.1.8. Normas Nacionales e Internacionales en contra de la Discriminación

Si bien es cierto el marco legal contra las personas LGTB, es un tema de poca difusión en el Perú, a continuación se detallan las ordenanzas municipales (normas expedidas por los gobiernos locales), vigentes en las diversas municipalidades de Lima metropolitana, y tal como lo menciona Karen Anaya en el Informe LGTB 2018, ello permitirá prevenir, investigar y sancionar actos de discriminación pues al emitirse en municipalidades (quienes cuenta con una relación directa con la población) pueden asegurar mejores resultados que las leyes de alcance nacional y más aún está en su potestad ejecutar sanciones administrativas ante la presencia de actos y acciones de discriminación en su jurisdicción.

De los 43 distritos de la provincia de Lima metropolitana solo en 16 distritos se prohíben mediante ordenanzas municipales la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género, además se detallan cuáles son estas 16 municipalidades, distritales, (PromSex 2018; Informe LGTB 2018. Derecho a la igualdad de las personas LGTB en el Perú: Perspectivas jurídicas, y políticas).

Tabla 2. Ordenanzas que sanciona la discriminación por orientación sexual

	Municipalidad	Fecha de Ordenanza	Numero de Ordenanza
1	Municipalidad Distrital de San Martín de Porres	27 de diciembre de 2017	449 - 2017
2	Municipalidad Distrital de San J. Lurigancho	31 de diciembre de 2015	312 - 2015
3	Municipalidad Distrital de La Victoria	21 de diciembre de 2015	229 - 2015
4	Municipalidad Distrital de Santa Anita	31 de agosto de 2015	172 - 2015
5	Municipalidad Distrital de San Isidro	8 de abril de 2015	384 - 2015
6	Municipalidad Distrital de Miraflores	26 de marzo de 2015	437 - 2015
7	Municipalidad Distrital de San Miguel	12 de marzo de 2014	262 - 2014
8	Municipalidad Distrital de Santa María del Mar	7 de febrero de 2014	200 - 2014
9	Municipalidad Distrital de Santiago de Surco	29 de enero de 2014	472 - 2014
10	Municipalidad Distrital de Pachacamac	3 de setiembre de 2013	126 - 2013
11	Municipalidad Distrital de Ancón	30 de enero de 2013	261 - 2013
12	Municipalidad Distrital de Chaclacayo	20 de abril de 2012	260 - 2012
13	Municipalidad Distrital de Pueblo Libre	7 de agosto de 2012	391 - 2012
14	Municipalidad Distrital de Lince	13 de enero del 2010	260 - 2010
15	Municipalidad Distrital de Villa El Salvador	11 septiembre 2009	192 - 2009
16	Municipalidad Distrital de Jesús María	29 de octubre de 2008	285 - 2008

Fuente Informe LGTB 2018. Derecho a la igualdad de las personas LGTB en el Perú: Perspectivas jurídicas, y políticas

Delitos	CÓDIGO PENAL DE 1991 (VIGENTE)	COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DICTAMEN SUSTITUTORIO EN MAYORÍA (29.01.2015)	COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DICTAMEN SUSTITUTORIO EN MAYORÍA(04/03/16)
Discriminación	<p>Artículo 323.- “El que por sí o mediante terceros discrimina a una o más personas o grupo de personas o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2 del artículo 36. La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental”.</p>	<p>Art. 281.- Discriminación El que arbitrariamente anula o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución Política o los tratados de los cuales el Perú es parte, basado en motivos de raza, color, sexo, orientación sexual e identidad de género, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años y con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas (...)</p>	<p>Art. 318.- Discriminación 318.1. El que arbitrariamente anula o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución Política o en los tratados de los cuales el Perú es parte, basado en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años y con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.</p>
Incitación a la Discriminación	<p>El que públicamente incita a la comisión de la conducta prevista en el numeral 1 del artículo 281, a la hostilidad, a la violencia o a cualquier otra acción ilegal de cualquier naturaleza, contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo, tales como raza, color, sexo, orientación sexual e identidad de género, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con prestación de servicios a la comunidad de cuarenta a cien jornadas.</p>	<p>Art. 282.- Incitación a la discriminación El que públicamente incita a la comisión de la conducta prevista en el numeral 1 del artículo 281, a la hostilidad, a la violencia o a cualquier otra acción ilegal de cualquier naturaleza, contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo, tales como raza, color, sexo, orientación sexual e identidad de género, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con prestación de servicios a la comunidad de cuarenta a cien jornadas.</p>	<p>Art. 319.- Incitación a la discriminación El que públicamente incita a la comisión de la conducta prevista en el párrafo 318.1 del artículo 318, a la hostilidad, a la violencia o a cualquier otra acción ilegal de similar naturaleza, contra cualquier persona o grupo de personas basado en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con prestación de servicios a la comunidad de cuarenta a cien jornadas.</p>

Figura 8. Tratamiento de los delitos de discriminación

Fuentes: Código Penal vigente / Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República. Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2014-2015 y 2015-2016. Promsex y Red Peruana TLGB.

A continuación, en la figura número 10, se detallan los principios de Yogyakarta relacionado con discriminación y violencia. Estos principios son un conglomerado de principios que sirven para aplicar los estándares de la legislación internacional relacionados con la orientación sexual e identidad de género. Tiene como objetivo la interpretación y aplicación de Derechos Internacionales en los países ratificados así como sus deberes y obligaciones para garantizar que el colectivo LGTB pueda ejercer sus derechos plenamente.

Principio 2. Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación	Principio 5. Derecho a la seguridad personal
Si aún no lo hubiesen hecho, consagrarán en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante, los principios de la igualdad y de la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, inclusive por medio de enmienda e interpretación, y garantizarán la efectiva realización de estos principios;	Adoptarán todas las medidas policíacas y de otra índole que sean necesarias a fin de prevenir todas las formas de violencia y hostigamiento relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género y a brindar protección contra estas;
Derogarán todas las disposiciones penales y de otra índole jurídica que prohíban, o de hecho sean empleadas para prohibir, la actividad sexual que llevan a cabo de forma consensuada personas del mismo sexo que sean mayores de la edad a partir de la cual se considera válido el consentimiento, y garantizarán que se aplique la misma edad de consentimiento para la actividad sexual entre personas del mismo sexo y de sexos diferentes;	Adoptarán todas las medidas legislativas necesarias para imponer castigos penales apropiados frente a la violencia, amenazas de violencia, incitación a la violencia y hostigamientos relacionados con ella, motivados por la orientación sexual o la identidad de género de cualquier persona o grupo de personas, en todas las esferas de la vida, incluyendo la familia
Adoptarán todas las medidas legislativas y de otra índole que resulten apropiadas para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en las esferas pública y privada;	Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que la orientación sexual o la identidad de género de la víctima no sea utilizada para justificar, disculpar o mitigar dicha violencia
Adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias	Asegurarán que la perpetración de tal violencia sea investigada vigorosamente y, en aquellos casos en que se encuentren pruebas apropiadas, se presenten cargos legales contra las personas responsables, se las lleve a juicio y se las castigue debidamente, y que a las víctimas se les brinden recursos y resarcimientos apropiados, incluyendo compensación;
En todas sus respuestas a la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, tendrán en cuenta la manera en que esa discriminación puede combinarse con otras formas de discriminación;	Emprenderán campañas de sensibilización, dirigidas al público en general como también a perpetradores y perpetradoras reales o potenciales de violencia, a fin de combatir los prejuicios subyacentes a la violencia relacionada con la orientación sexual y la identidad de género.
Adoptarán todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.	

Figura 9. Principios de Yogyakarta

Fuente: Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

PRINCIPIO 2: DERECHOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN		La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica		"Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase.	
TRATADOS INTERNACIONALES		Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 2: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 2.1: "Cada uno de los Estados partes en el presente pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos, que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".	Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 1.1: "Los Estados partes en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".	Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 2.1: "Los Estados partes respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales".
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ		Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona "Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica de cualquiera otra índole".			
LEGISLACIÓN NACIONAL	CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL	Artículo 4.- Procedencia respecto de resoluciones judiciales "(...) Se entiende por tutela procesal efectiva aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan, de modo enunciativo, sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley (...)".		TÍTULO III PROCESO DE AMPARO CAPÍTULO I Derechos protegidos Artículo 37.- Derechos protegidos "El amparo procede en defensa de los siguientes derechos: 1) De igualdad y de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole".	
	CÓDIGO CIVIL	Artículo 5.- Derechos de la persona humana "El derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad, al honor y demás inherentes a la persona humana son irrenunciables y no pueden ser objeto de cesión. Su ejercicio no puede sufrir limitación voluntaria, salvo lo dispuesto en el artículo 6".			
	CÓDIGO PENAL	Artículo 10.- Principio de igualdad "La Ley Penal se aplica con igualdad. (...)".	Artículo 323.- Discriminación "El que por sí o mediante terceros discrimina a una o más personas o grupo de personas o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2 del artículo 36. La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental".		

Figura 10. Normas nacionales e internacionales que el Estado Peruano, se ha comprometido a respetar y garantizar, relacionadas con la discriminación.

Fuente: Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2013-2014. Promsex y Red Per

1.2.2. Violencia

La violencia se define como toda acción u omisión intencional que pueda causar un daño. Es considerada como agresividad, sí, pero agresividad alterada, principalmente, por la acción de factores socioculturales que le quitan el carácter automático y la vuelven una conducta intencional y dañina, donde se busca de control o de dominio de la víctima (Iborra, 2008) (Sanmartín, 2006).

1.2.2.2. Definición de Violencia en el Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo define a la violencia en el trabajo como: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, sufre abusos, es humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad y en circunstancias relacionadas con su trabajo, profesional o como consecuencia directa de la misma afectando su seguridad, bienestar y salud” (OIT, 2003b). Se entiende además que “la gama de acciones o incidentes violentos puede ser muy amplia, desde las manifestaciones abiertas de violencia física o verbal hasta las formas más sutiles, pero no por ello menos graves como el acoso, ya sea psicológico o sexual y las manifestaciones de incivismo, aun difícilmente catalogadas como formas de violencia en el lugar de trabajo” (Toro & Gómez-Rubio, 2016).

1.2.2.3. Tipos de Violencia en el Trabajo

A. Violencia Física en el lugar de Trabajo

Es el empleo de la fuerza física contra una persona o grupo, que produce daño (OIT, 2002). A comparación de la violencia psicológica que es difícil de identificar la violencia física suele ser evidente al llevar signos externos evidentes y las marcas que estas dejan después de ocurrido el incidente (Luna, Yela & Antón, 2003). Sus manifestaciones pueden incluir empujones, bofetadas, puñetazos, patadas, arrojar objetos, sujetar, amarrar, paralizar, abandono de personas en situación de peligro, negación de ayuda cuando la persona está enferma o herida. (Choque & Quispe, 2016)

B. Violencia Psicológica en el lugar de Trabajo

Esta tipología daña la autoestima, la identidad y el desarrollo emocional de las personas (Choque & Quispe, 2016), a comparación de la física, la violencia psicológica se ejerce con mayor frecuencia en las relaciones laborales, esta tipología de violencia contiene una gran cantidad de conductas hostiles como: insultos, injurias, aislamientos, rechazos, amenazas, indiferencia emocional y menosprecio, todas perjudiciales para el desarrollo psicológico y bienestar del empleado. En la mayoría de casos el efecto de la violencia psicológica no solo recae en la propia víctima si no que sus efectos impactan en compañeros de trabajo, familiares (Pinheiro, 2006) (OIT, 2002).

C. Violencia verbal en el lugar de Trabajo

Este tipo de violencia es una forma de agresión, pues es una violación a la integridad de la persona afectada. En ese sentido, la agresión que se ejecuta no solo es una interacción de palabras de alto calibre por el contrario este tipo de violencia pone riesgo la salud de la víctima. La violencia verbal suele estar acompañada de la violencia física y/o en algunos casos suele ser la antesala para los actos de violencia física futura. Al ser el centro de labores el segundo lugar donde pasa el mayor tiempo de sus vidas, los empleados (víctimas) se acostumbran a este trato, considerando que forma parte de las relaciones interpersonales laborales, no haciendo ninguna objeción considerándola como una conducta normalizada. Algunos ejemplos de la violencia verbal se manifiestan al hablar en voz alta, amenazas verbales, criticar tu vida privada y laboral, rumores hacia la persona, entre otros (Pinheiro, 2006).

1.2.2.3. Teorías Explicativas de Violencia

1.2.2.3.1. Teoría del instinto agresivo (innato).

A. Enfoque Psicoanalítico

Este enfoque identifica la conducta agresiva y violenta como un comportamiento que se encuentra en el interior del individuo como un instinto perdurable, esta teoría demuestra que la agresividad y violencia se ejecuta de manera inevitable frente a estímulos externos, desde un enfoque psicoanalítico con las publicaciones de Sigmund Freud y su propuesta de la teoría dual de instintos, define la agresividad como un impulso automático que puede mostrarse de manera externa a través de actos de hostilidad, agresión, violencia o ejecutarse internamente en el individuos a través de autoagresión o autocastigos. Con todo ello el ser humano para evitar autodestruirse debe dirigir la agresividad hacia el exterior, expresarla y no reprimirla, pues el ocultamiento puede ocasionar tensiones y malestares diversos (Freud, 1973 citado en Pescador & Domínguez, 2001) (Domènech & Íñiguez, 2002) (Chapi ,2012).

B. Enfoque Etológico

Este enfoque etológico analiza el comportamiento animal y quien trata de saber que conlleva a las personas a actuar de acuerdo a su carácter genético y al ambiente en que se encuentran. Es por ello que las investigaciones de Lorenz, determinan que la agresividad es instintiva y que se genera internamente siendo este un comportamiento animal inevitable e innato; basándose en el estudio con animales, concluyo que esta agresividad forma parte de conductas territoriales, el afán de supervivencia y de mantener su especie, las mismas que son conductas propias de animales. Si bien es cierto el ser humano se diferencia del animal, pues este no mataría a los de su propia especie para sobrevivir, es por ello que para evitar estas acciones agresivas según el autor existen acciones que evitan estas acciones incontroladas de agresividad como la práctica de deportes, el afán de logro, entre otras. Finalmente, este enfoque nos demuestra como el papel genético es fundamental en el comportamiento agresivo del individuo (Lorenz, 1978 citado en Pescador & Domínguez, 2001) (Chapi ,2012)

1.2.2.3.2. La teoría de la frustración/agresión

Esta teoría menciona que la agresión y violencia son comportamientos que resultan por la frustración de instintos externos que afecta el comportamiento interno. Según los investigadores los seres humanos experimentan esta frustración cuando se frustra alguna acción que anhela, el hecho de no cumplir objetivos o metas planteadas, mientras más acciones frustrantes se encuentren acumulados las acciones de agresión y violencia estarán más frecuentes con el fin de hacer el daño a otros individuos y como un significado y tendencia de poder y dominación, en ese sentido cuando el ser humano ejecuta agresión y violencia la frustración tiende a eliminarse hasta que los niveles de acumulación de frustración sean nuevamente altos y la violencia vuelva aparecer (Dollard et al, 1939, citado en Domènech & Íñiguez, 2002).

1.2.2.3.3. La teoría del aprendizaje social, del condicionamiento operante de Skinner

Esta teoría nos demuestra que se pueden aprender conductas y comportamientos por imitación y observación de acciones concretas (influencia directa del medio externo social), de esta manera una persona quien está en contacto directo con personas violentas y agresivas estos comportamientos pueden ser aprendidos y posiblemente ejecutados en un corto y largo plazo; estos comportamientos reciben influencias de familiares(modelos de conductas de padres hacia hijos), influencia sociocultural(creencias, actitudes, costumbres,) y modelos simbólicos(medios de comunicación y medios de información.)

Sin embargo, existen interrogantes sobre que sucede con aquellas acciones violentas que se visualizan en la televisión y cine y que son censuradas y no practicadas por las personas que las ven, ante ello investigadores mencionan que si bien es cierto esta teoría se centra en el aprendizaje de acciones en ocasiones dista mucho de la ejecución y, por lo tanto, pueden ser realizadas o no dependiendo a su vez de otros tipos de aprendizaje y de otras influencias y de la convicción sobre un tema para que estas acciones de agresión y violencia sean ejecutadas o no (Bandura & Ribes,1975 citado en Chapi, 2012).

1.2.2.4. Escalas y Ciclo de la Violencia

La violencia no solo se ejecuta de forma automática y repetitiva si no que aumenta su intensidad en cada acción, esto por el hecho que encuentra a la víctima más débil o dócil y con menores indicios protectores, produciendo un daño más severo. Es por ello que a continuación los autores detallan las escalas y/o ciclos de ejecución de la violencia. (Córcoles & García, 2001) (Choque & Quispe, 2016) (Arce & Vilchez, 2017).

A. Etapa de la Violencia Sutil.

En la primera etapa de la violencia, las acciones son sutiles y se ejecutan a través de acciones difíciles de identificar, en esta etapa el acto más frecuente se manifiesta con actos de ridiculización y burlas a la víctima, a pesar que estas acciones pueden considerarse como no violentas esta origina un debilitamiento psicológico donde la victima tiene miedo de hablar o hacer algo por miedo a las posibles críticas convirtiéndose en frágil y propensa a nuevas formas de violencia futuras (Córcoles & García, 2001) (Choque & Quispe, 2016) (Arce & Vilchez, 2017).

B. Etapa de la Agresión Verbal.

En esta segunda etapa, la violencia sutil viene acompañada por la agresión verbal, en esta etapa el agresor empieza a insultar a la víctima, la ofende con posibles actos futuros de violencia física y maltrato, creando de esta manera un clima de miedo perpetuo, ridiculizándola de manera pública, además en esta etapa el agresor suele tener cambios de ánimos por frustración de acontecimientos, provocación o molestia de algún acto puntual, esta fase puede durar desde días hasta años, en su mayoría el ciclo suele terminar en esta etapa sin llegar a actos de violencia física. (Córcoles & García, 2001) (Choque & Quispe, 2016) (Arce & Vilchez, 2017).

C. Etapa de la Violencia Física.

Cuando el agresor considera que puede ejecutar agresiones verbal y psicológica sin que existan reproches de la víctima, empiezan las acciones de violencia física, acciones iniciales como tomar del brazo a la víctima con un trasfondo poder, en ocasiones el agresor finge jugar con la víctima, haciendo moretones involuntarios, pellizcos con un trasfondo de risa, sin embargo, los casos extremos suelen manifestarse a través de golpes, patadas y puñetes o casos donde el agresor toma objetos diversos que puedan lastimarla. Es la fase más corta de todas pues es aquí donde se liberan todas las frustraciones del agresor. (Córcoles & García, 2001) (Choque & Quispe, 2016) (Arce & Vilchez, 2017).

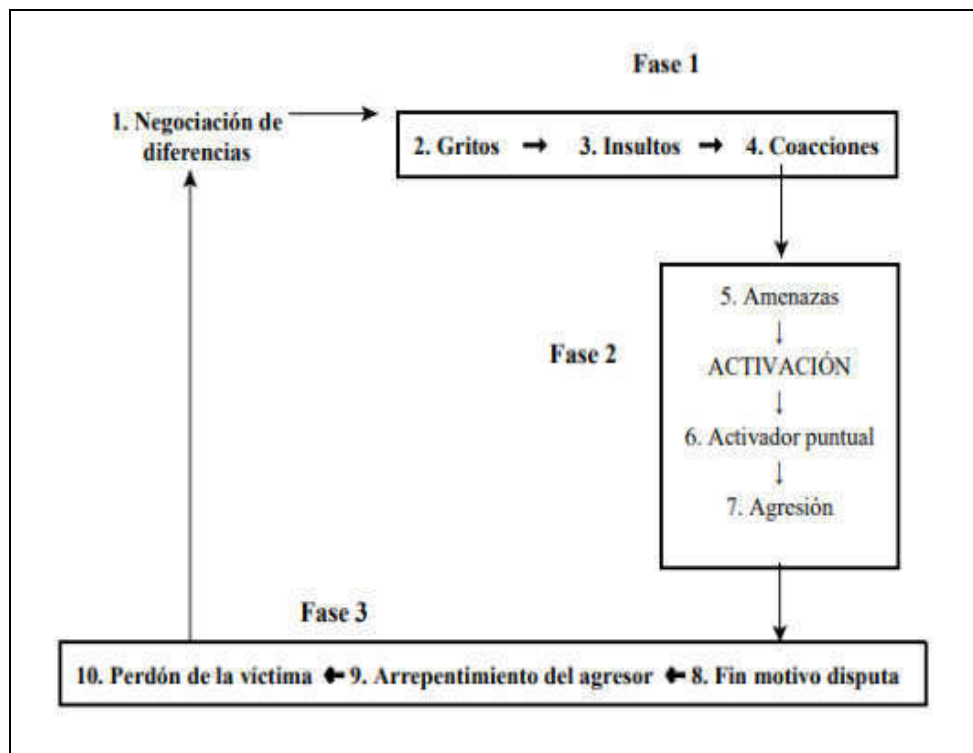


Figura 11. Ciclos de la Violencia.
Fuente: (Córcoles & García, 2001)

1.2.2.5. Normas Internacionales de Protección contra la violencia

A continuación, se detalla la normativa vigente relacionada con la protección de actos de violencia, las mismas que sirven como herramientas y mecanismos que amparan a individuos cuando se atente su seguridad e integridad personal, independiente de su orientación sexual, en tal sentido es un deber del Estado peruano y de autoridades competentes implicadas, garantizar que sus ciudadanos ejerzan sus derechos plenamente.

PRINCIPIO 4: DERECHO A LA VIDA/PRINCIOS DE YAGYAKARTA	TRATADOS INTERNACIONALES	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ
<p>“Toda persona tiene derecho a la vida. Ninguna persona será privada de la vida arbitrariamente por ningún motivo, incluyendo la referencia a consideraciones acerca de su orientación sexual o identidad de género. A nadie se le impondrá la pena de muerte por actividades sexuales realizadas de mutuo acuerdo entre personas que sean mayores de la edad a partir de la cual se considera válido el consentimiento o por su orientación sexual o identidad de género”.</p>	<p>Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 6.1: “El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente”.</p> <p>Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 6.1: “Los Estados partes reconocen que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida”.</p> <p>Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 4.1: “Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.”</p> <p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Artículo 4: “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (a) el derecho a que se respete su vida”</p>	<p>Artículo 1.- Defensa de la persona humana “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”</p> <p>Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona “Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...)”</p>

Figura 12. Normas Internacionales y Nacionales de protección

Fuente: Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2014-2015 y 2015-2016. Promsex y Red Peruana TLGB.

PRINCIPIO 5: DERECHO A LA SEGURIDAD PERSONAL /PRINCIPIOS DE YAGYAKARTA	TRATADOS INTERNACIONALES	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ
<p>“Toda persona, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tiene derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado frente a todo acto de violencia o daño corporal que sea cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo o grupo”.</p>	<p>Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 9.1: “Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”.</p> <p>Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 5.1: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.”</p> <p>Artículo 7: “Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”.</p> <p>Artículo 13.5: “Estará prohibida por la ley toda propaganda a favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional”.</p> <p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Artículo 2: “Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica”.</p> <p>Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 19.1: “(...) proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo”.</p>	<p>Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona “Toda persona tiene derecho: (...)”</p> <p>24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia: (...)</p> <p>h. Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada o de aquella imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad”.</p>

Figura 13. Normas Internacionales y Nacionales de protección

Fuente: Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2014-2015 y 2015-2016. Promsex y Red Peruana TLGB.

1.2.3 Mobbing

Es conceptualizado como el acoso moral en el trabajo, en ese sentido, es todo comportamiento opresivo que atenta la dignidad de colaboradores, manifestada a través de gestos, palabras, miradas, actitudes desagradables (acoso moral, acoso psicológico, psicoterror, persecución, ninguneo, entre otros). Estos comportamientos son dirigidos por uno o más individuos que pertenecen a una organización y que se actúan en complicidad contra una persona que suele estar en una posición indefensa (pertenecer a una minoría), además estas actitudes podrían ser irrelevante si se ejecutan de manera aislada sin embargo estos comportamientos hostiles, humillantes y vejatorios son continuos y repetitivos, donde los efectos impactan inicialmente en las victimas (reputación, dignidad e integridad) influyendo negativamente en su desempeño normal, pero también perjudicando el ambiente laboral en el que se desenvuelven, ejecutándose tanto horizontalmente entre compañeros de trabajo, así como verticalmente de forma ascendente y descendente (Hirigoyen, 2001 citado en Artigas, 2007) (Leymann, 1996) (Nava & Fernández, 2010). El agresor cuenta con diversos argumentos o características de poder para ejercer estos actos, como la antigüedad, el ser popular, su nivel jerárquico o el poder que tenga dentro del grupo que ejerce estos comportamientos (Artigas, 2007).

1.2.3.1. Factores y sus características que intervienen en el Mobbing

Para que se produzca la ejecución de mobbing es necesario la presencia de tres factores, en primer lugar, el acosador, en segundo lugar, la víctima y finalmente una organización que permita la ejecución de estos actos. A continuación, se detallan cada uno de estos factores y las características que cuenta cada uno de ellas.

A. Los Agresores

Autores como Hirigoyen (1999, 2001) citado en Olmedo & González (2006) señalan el perfil que contiene esta persona al considerarlo con una actitud narcisista, con rasgos paranoides que le permiten autoconvencerse de la razón y justicia de su actividad destructiva, considerando así como un psicópata agresivo y de gran peligro cuya autoestima y ansias de poder sobre la víctima se nutre del daño ocasionado y de toda la humillación que ocasiona a las personas, donde el

agresor se satisface emocionalmente de todo el proceso de humillación y burla que ejecuta . Además, desde una visión psicopatológica el autor considera que el perfil de las personas agresoras es la de poseer una patología con un perfil neurótico, ansiosos, o con personalidad obsesiva y paranoica.

Otros autores como Martínez León et al (2012) clasifican su personalidad en dos modelos, el primero con un “psicoticismo frío”, muy estable emocionalmente, orgulloso, inteligente y calculador, de esta manera al contar con estas características tiene las actitudes para analizar su estrategia detenidamente, así como evaluar la eficacia de esta estrategia, sin embargo a pesar de que se supone hay un desgaste por todo el proceso de análisis, por el contrario el desgaste es mínimo por su ausencia de sentirse culpables y por el carácter fuerte e inalienable que posee. En segundo lugar, los autores señalan al individuo con un nivel de “neuroticismo”, manifestando una inhibición neurótica de la inteligencia, sus características principales es que son muy inestables emocionalmente, inseguros, poco tolerables a la frustración, suelen experimentar ansiedad y a tener reacciones explosivas y dominantes, desacreditando, humillando y rebajando a la víctima bien en privado como en público.

B. Las víctimas.

Estudios demuestran que no existe un perfil ideal que permita la presencia de mobbing en las organizaciones si no por el contrario cualquiera puede ser víctima del acoso moral. Depende de la forma o manera como se enfrentan situaciones en las relaciones interpersonales lo que originaría su aparición o no (Nava & Fernández, 2010). Dentro de las características comunes de perfiles propensos se encuentran aquellos empleados con habilidades superiores que los jefes o colegas, personas que no tienen una buena red de relaciones personales, empleados asalariados, personas menos eficaces laboralmente, personas de dependencia afectiva, debilitadas por fallecimiento de familiares o con problemas personales, víctimas inocentes a quienes se les imputa los errores, u empleados con poca autoestima, inseguros y frágiles (Olmedo & González, 2006) (Artigas, 2007).

C. El Entorno (las organizaciones)

La cultura y el comportamiento organizacional y otros aspectos internos como el estrés laboral, las ansias de poder o conflictos internos conllevan a que la presencia de mobbing se encuentra más activa y sea fácil su aparición. Es por ello que mientras las relaciones laborales contemplan el respeto, el cuidado de la integridad y la tolerancia no habrá ambiente interno que propicie su aparición (Olmedo & González, 2006)

Hogg & Vaughan (1995) citado en Trujillo, Valderrabano & Hernández (2007) detallan algunas características puntuales que fomentan la aparición del mobbing como la sobrecarga de tareas, la asignación de tareas poco relevantes, la burocratización en los procesos, la rigidez organizativa, estilos de dirección autoritarias, líderes con poca formación de liderazgo, entre otras.

1.2.4 Teoría de Dominancia Social

Con el propósito de explicar los mecanismos que mantiene activa las jerarquías sociales dentro de los grupos sociales autores desarrollaron la teoría de dominancia social. Esta teoría analiza las diferentes formas de opresión en las relaciones de los grupos sociales tales como la discriminación grupal, el racismo, el etnocentrismo, el clasismo, el sexismo y la tendencia de los seres humanos a mantener jerarquías entre las personas. Esta teoría precisa la aceptación de ideologías que en un trasfondo legitima y aprueban las desigualdades y que son herramientas para la presencia futura de acciones de discriminación, exclusión y rechazo (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994). Por otro lado, Beramendi & Zubieta (2013) mencionan que los grupos sociales cuentan con el afán de conservar su supervivencia estableciendo mitos de legitimización que avalan estas desigualdades como el prejuicio étnico, el nacionalismo, el sexismo, entre otros y que de forma inevitable forma parte de las relaciones en la vida social de las personas.

La teoría de dominancia social postula un constructo y variable psicológica central llamada: Orientación de Dominancia Social (En inglés Social Dominance Orientation- ODS), en el que las personas se orientan a establecer y generar jerarquías sociales y subordinar a grupos considerados inferiores; estos grupos superiores que tienen características de dominancia en relación con otros, representada por el poder, la mayor influencia, mejor estatus social y mayor acceso a recursos, que son sustentados en la

creación de jerarquías internas y estructuradas en aspectos de superioridad-inferioridad. De esta manera aquellas personas con alta ODS favorecerán ideologías que acentúan las categorías entre los grupos y por el contrario aquellas con baja ODS, se inclinarán por iniciativas de reducción de desigualdades (Sidanius & Pratto, 1999 citado en Zubieta, Delfino & Fernández, 2008) (Jaume, Etchezahar & Cervone, 2012) (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994) (Etchezahar, Prado-Gascó, Jaume & Brussino, 2014).

Es así como la teoría de dominancia social puntualiza como las personas admiten o censuran las ideologías que legitiman las jerarquías dentro de los grupos, la discriminación, la exclusión, las desigualdades, entre otras. Por ende, estos individuos prefieren u optan por pertenecer a grupos donde su principal característica sean ser más dominantes que otros. Esto guarda relación pues mientras más altos sean los niveles de dominancia social, los niveles de discriminación son superiores, que en definitiva conlleva a no aceptar ideologías igualitarias actuando en base a prejuicios y estereotipos en contra de grupos minoritarios como la población gay, la población raza negra, mujeres, discapacitados, entre otras. Aquellos individuos que consideran que las desigualdades sociales son acciones normalizadas, inevitables y justificables, son quienes aprueban las actitudes de altanería y arrogancia de las clases sociales más elevadas, y su comportamiento de distinción en contra de las clases sociales más bajas (Eller et al, 2014).

CAPÍTULO II. HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis general

- a. En las empresas de Lima metropolitana las tipologías de discriminación por orientaciones sexual son los que se realizan dentro de los procesos institucionales como los despidos y ascensos y en las relaciones interpersonales como los insultos y sobrenombres.

2.2. Hipótesis específicas

- a. Las manifestaciones de violencia laboral por orientación sexual, manifestada a través de golpes y empujones se ejecutan entre 10 a 20 veces el último periodo de año.
- b. Son un total de 45 empleados que han sido discriminados durante los procesos de institucionales de selección de personal dentro de las empresas de Lima metropolitana.

2.3. Variables y definición operacional

Items	PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL	¿Cuáles son las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana?	Demostrar cuáles son las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación laboral por orientación sexual. • Violencia laboral por orientación sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipologías de discriminación <ul style="list-style-type: none"> • Violencia psicológica • Violencia sexual • Violencia física • Manifestaciones de Violencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipologías de discriminación laboral presentes en las empresas. • Tipologías de violencia laboral presentes en las empresas. • Tipologías de manifestaciones de violencia laboral presentes
ESPECÍFICOS	¿Cuál es frecuencia de ejecución de las tipologías de violencia y discriminación laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana?	Detallar cuál es la frecuencia de ejecución de las tipologías de discriminación y violencia laboral por orientación sexual hacia empleados gay que laboran en empresas de Lima metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación laboral por orientación sexual. • Violencia laboral por orientación sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de episodios de violencia. • Frecuencia de episodios de manifestaciones de violencia. • Frecuencia de episodios de discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencias de ejecución de acciones discriminatorias. • Frecuencias de ejecución de acciones discriminatorias
	¿Cuál es la cantidad de empleados gay que han sido violentados y discriminados por cada una de las tipologías de discriminación y violencia por orientación sexual?	Mencionar cual es la cantidad de empleados gay que han sido discriminados y violentados por cada una de las tipologías de discriminación y violencia laboral por orientación sexual.	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación laboral por orientación sexual. • Violencia laboral por orientación sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados discriminados. • Número de empleados violentados. • Número de empleados violentados por cada manifestación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje total de empleados que han sido discriminados por cada tipología. • Porcentaje total de empleados que han sido violentados por cada tipología.

CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

El tipo de investigación que se utiliza es la de tipo cuantitativo y el diseño que se ejecuta es el exploratorio-descriptivo, basada en una encuesta a una muestra representativa de 100 colaboradores con orientación sexual gay. Se utilizó el diseño exploratorio, debido a que este diseño tiene como premisa investigar aquellos temas escasos, con carencia de teoría previa y que no han sido suficientemente estudiados por diversos argumentos, viéndose reflejada en los limitados estudios relacionados en territorio peruano. Sin embargo, gracias a la elección de este diseño permitirá esclarecer y delimitar las variables de análisis (parte sexual y la parte laboral), con un enfoque inicial de conveniencia en determinar si estos 100 colaboradores con orientación sexual gay, han sido discriminados y violentados al interior de las organizaciones, teniendo en claro que estos resultados no pueden generalizar la realidad de todas las empresas de Lima metropolitana pues solo se está analizando un bosquejo de empleados de empresas.

Adicionalmente, se utilizó el diseño descriptivo que permitió especificar y demostrar con una mayor minuciosidad, esta realidad empresarial, detallando que tipologías y manifestaciones de discriminación y violencia son las que se encuentran presentes, cual es la frecuencia con que se ejecutan y cuál es el número de colaboradores que han sido discriminados y violentados el último año de trabajo. Para ello se aplicó un cuestionario estructurado que ejecuta preguntas de situaciones que se asemejan con situaciones reales al interior de las empresas y en las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones , además para determinar la frecuencia de ejecución de estas acciones se utilizó una escala de Likert en cada pregunta que permitirá evaluar la frecuencia de ejecución de cada una de ellas, finalmente, para determinar el número de encuestados discriminados y violentados se realizó una tabulación total de aquellos empleados que al menos una vez han sido víctima de discriminación y violencia laboral durante su horario de trabajo.

Finalmente, para determinar el marco temporal de los resultados, en cada una de las preguntas, se solicita indicar el número de veces de ejecución de estas acciones el último mes de trabajo, de esta manera lograr resultados actualizados reales de la situación que se vive al interior de las organizaciones.

3.2. Muestra

En la actualidad, se desconoce el total de población homosexual gay en Lima metropolitana, debido a que no existen estudios, censos ni encuestas que demuestren el número exacto; más aún es sumamente difícil conocer el número de empleados gay laboralmente activos (al ser un tema personal el dar a conocer la identidad sexual al interior de las organizaciones).

Sin embargo, para validar ello se acudió a la institución: Movimiento Homosexual de Lima (MHOL), con ello confirmar si se contaba con alguna información disponible acerca del número exacto de personal gay en Lima metropolitana, manifestando lo siguiente:

“... no hay investigaciones que puedan determinar el % de personas LGBTI porque hay una diferencia entre las prácticas sexuales y la identidad, que no necesariamente van asociadas. Por ejemplo, hay hombres que tienen sexo con otros hombres, pero no se consideran a sí mismos como homosexuales, ni siquiera como bisexuales. Por ello una encuesta no podría revelar la cifra con exactitud, menos en un contexto como el peruano, cargado aún de mucha homofobia, lesbofobia y transfobia. Por eso mucha gente se mantiene en el anonimato, en el closet...” (Movimiento Homosexual de Lima, Vía Messenger.17 de enero del 2017)

Con este argumento y al no saber el tamaño de la población se ejecutó un análisis estadístico: tamaño de la muestra con proporciones y muestreo aleatorio simple para determinar el número de personas a encuestar, que sirva como una muestra representativa para esta investigación.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 (1-0.5)}{0.1^2}$$

n= 92 personas

Z: coeficiente de confiabilidad / un nivel de confianza 95%

p: proporción de éxito

1-p: proporción del fracaso

e2: error máximo permisible precisión

Gracias a esta formulación se obtuvo un resultado de 92 personas que como mínimo deben ser encuestadas; en contrapartida para redondear la información se decidió encuestar a 100 personas de forma global. A continuación, se presentan los criterios de exclusión e inclusión.

- Colaboradores dependientes asumidos con orientación sexual gay.
- Las edades comprendidas son entre los 25 y 55 años (se optó por estas edades pues a los 25 años de edad, empleados ya han trabajado en más de una empresa, con ello se tendrá una mayor perspectiva de que actos son discriminatorios y violentos y de los que pasa dentro de sus empresas, igualmente se optó como edad tope 55 al ser casi la etapa final laboralmente activa).
- Deben haber trabajado de manera dependiente para una organización por más de 1 año efectivo (12 meses).
- Deben encontrarse trabajando o haber trabajado en empresas de Lima metropolitana (incluye solo la provincia del Lima y sus 43 distritos).
- No son considerados aquellos empleados que trabajen de manera independiente (recibos por honorarios).
- La distintas orientaciones sexuales e identidades de género (lesbiana, bisexual, transexual, intersexual entre otras, no fueron considerada en este estudio).

A continuación, se presentan los resultados concernientes al trabajo de campo, así como el detalle general de las 100 personas que formaron parte del análisis.

El promedio de la edad de la población encuestada es de 35 años de edad.

En la figura 15, se visualiza que los niveles jerárquicos son variados teniendo un alto porcentaje de participantes los puestos de asistentes (23%), profesionales/analistas (20%) y jefes /coordinadores (17%).

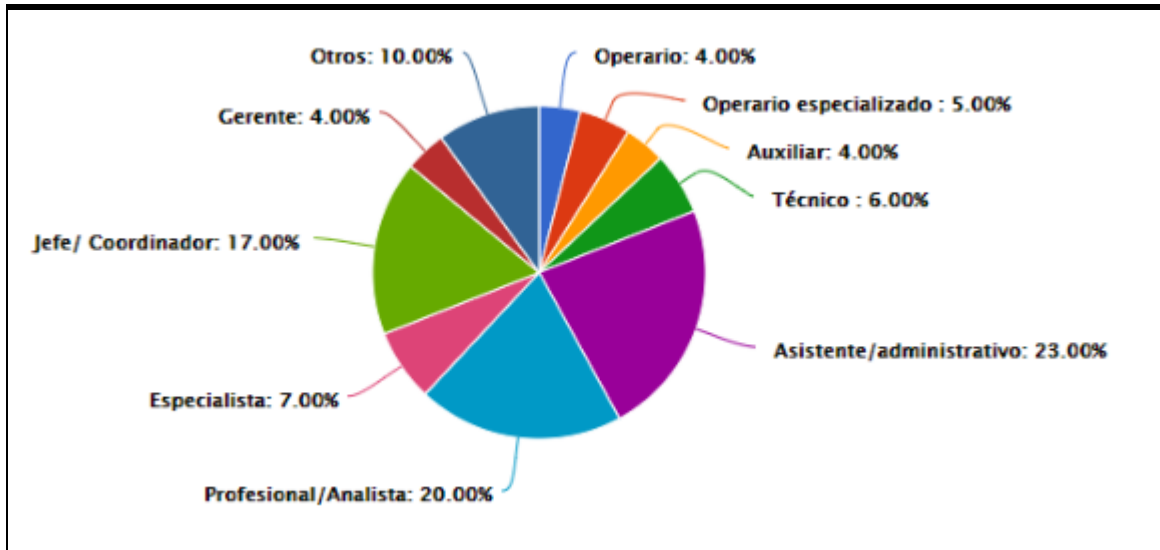


Figura 14. Niveles Jerárquicos de la población encuestada.
Fuente: Trabajo de campo. Elaboración Propia.

Con respecto al nivel de educación la figura 15, demuestra que casi el 50% de la población encuestada indicó haber terminado la universidad demostrando un alto nivel académico de las participantes.

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Secundaria	4.00%	4
Superior Técnica Incompleta	17.00%	17
Superior Técnica Completa	19.00%	19
Universitario incompleta	14.00%	14
Universitaria Completa	46.00%	46
Otros _____	0.00%	0
Total de respuestas		100

Figura 15. Nivel de educación de la población encuestada.
Fuente: Trabajo de campo. Elaboración Propia.

Adicionalmente, con respecto al sector de la empresa en la figura 17, el 88% de la población indicó laborar en empresas privadas y solo un 22 % en empresas del sector público.

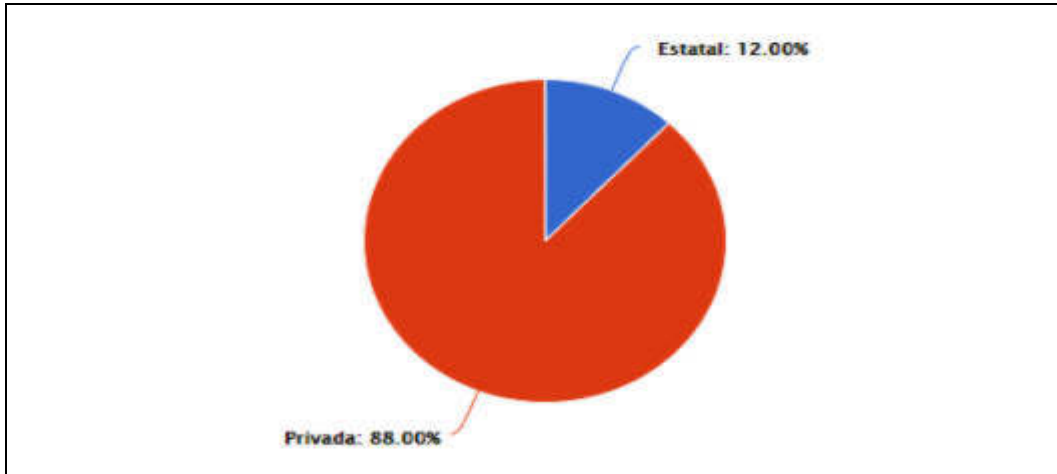


Figura 16. Sectores de las empresas de la población.
Fuente: Trabajo de campo. Elaboración Propia.

Finalmente, con respecto al tipo de empresa según el número de trabajadores, el 66% de la población indicó trabajar en grandes empresas, el 34% restante indicó laborar en casi partes iguales en micro empresas (8%), pequeñas empresas (13%) y medianas empresas (11%) respectivamente, demostrando así una gran variedad y una población diversa de esta muestra.

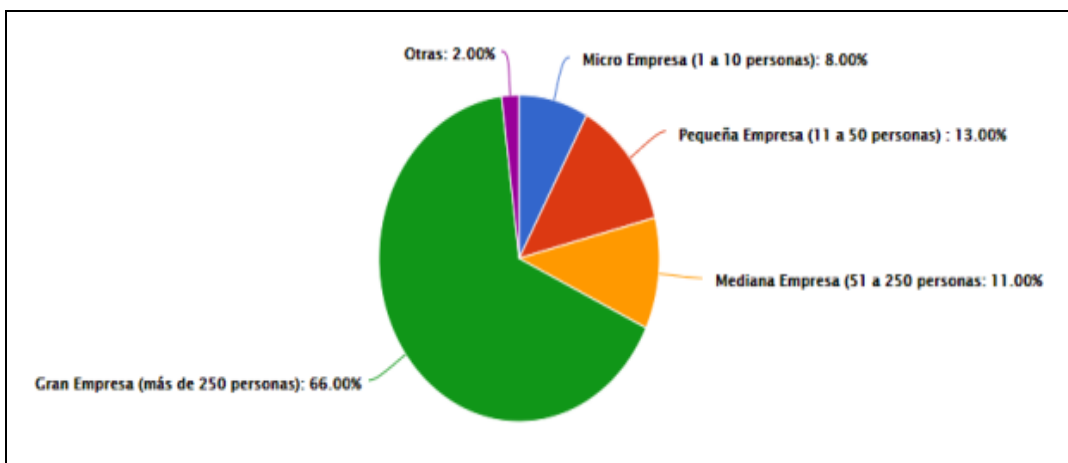


Figura 17. Tipo de empresa de la población.
Fuente: Trabajo de campo. Elaboración Propia.

3.3. Instrumento

a. Fiabilidad y Validez

El cuestionario fue validado por expertos en el tema, en total fueron 3 los revisores, quienes analizaron tanto la estructura, la forma y el formato del cuestionario. En cuanto a la consistencia interna, el instrumento se visualiza que el instrumento utilizado cuenta con un Alfa de Cronbach fiable. Demostrando una confiabilidad de 0.861; concluyendo que el cuestionario ejecutado es fiable y aceptable.

Tabla 3. Confiabilidad de la variable

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.861	41

Fuente: Elaboración propia por resultados de SPS

Tabla 4. Estadísticas totales de elementos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items Número 1	72.42	317.40	0.09	0.86
Items Número 2	74.35	324.47	-	0.86
Items Número 3	72.88	315.52	0.18	0.86
Items Número 4	74.29	324.51	-	0.86
Items Número 5	70.17	312.81	0.06	0.87
Items Número 6	71.01	320.68	-	0.89
Items Número 7	74.73	315.23	0.27	0.86
Items Número 8	73.67	321.15	0.01	0.87
Items Número 9	73.51	282.17	0.59	0.85
Items Número 10	74.51	297.16	0.52	0.85
Items Número 11	73.83	297.42	0.41	0.86
Items Número 12	73.99	295.42	0.46	0.86
Items Número 13	74.47	299.83	0.46	0.86
Items Número 14	75.16	319.55	0.32	0.86
Items Número 15	75.13	317.45	0.37	0.86
Items Número 16	74.90	309.28	0.52	0.86
Items Número 17	75.00	314.49	0.33	0.86
Items Número 18	74.91	310.24	0.53	0.86
Items Número 19	75.06	314.16	0.45	0.86
Items Número 20	75.10	315.81	0.42	0.86
Items Número 21	75.07	314.33	0.36	0.86
Items Número 22	74.97	314.27	0.33	0.86
Items Número 23	75.03	314.62	0.40	0.86
Items Número 24	75.08	319.53	0.23	0.86
Items Número 25	75.19	321.91	0.15	0.86
Items Número 26	75.14	320.67	0.22	0.86
Items Número 27	73.45	287.14	0.63	0.85
Items Número 28	73.88	286.37	0.65	0.85
Items Número 29	73.45	284.11	0.67	0.85
Items Número 30	74.62	301.57	0.61	0.85
Items Número 31	74.76	303.68	0.59	0.85
Items Número 32	74.98	309.01	0.57	0.86
Items Número 33	74.96	309.29	0.56	0.86
Items Número 34	74.80	303.33	0.62	0.85
Items Número 35	74.73	303.47	0.54	0.86
Items Número 36	74.61	298.00	0.69	0.85
Items Número 37	74.76	302.20	0.56	0.85
Items Número 38	74.74	300.52	0.64	0.85
Items Número 39	74.84	305.17	0.57	0.86
Items Número 40	74.82	302.07	0.60	0.85

Fuente: Elaboración propia por resultados de SPS

3.4. Procedimiento

3.4.1. Recolección de Datos

Para recolectar nuestros datos se ejecutó un cuestionario que ha sido validado por expertos. El cuestionario estructural, será llenado mediando una ruta virtual creada por el investigador, además a continuación se detalla cómo y dónde se ejecutó la recolección de datos de esta muestra representativa de 100 empleados que cumplen con los criterios de exclusión e inclusión detallados en los apartados anteriores.

- A.** En primer lugar, se procedió a la visita de campeonatos de voleibol masculino (espacios con alta concurrencia de personas con orientación sexual gay), en tres distritos estratégicos de Lima metropolitana: Comas, San Borja y San Juan de Miraflores (norte, centro y sur)

- B.** En segundo lugar, se procedió a la visita de una concurrida discoteca de temática gay, en el distrito de Miraflores, este con el fin de ampliar la muestra y de esta manera sea una combinación de diversos perfiles de empleados que laboran en empresas de Lima metropolitana.

- C.** En tercer lugar, se realizaron reuniones con grupo de amigos del autor de esta investigación que cumplan los criterios de inclusión y exclusión, para ello se le invito a una reunión amical, en el cual se explicó qué es lo que se pretende ejecutar previa coordinación con los participantes acerca del lugar y horario.

- D.** En cuarto lugar, se procedió a realizar el envío de la ruta electrónica a otras personas que cumplan con los requisitos a través de cuentas de correo y redes sociales, debido a que en algunas ocasiones no se concreten las reuniones presenciales.

- E.** En quinto lugar, dado que es difícil que empleados mencionen si son gay o no al ser un tema confidencial, se procedió a utilizar la metodología de bola de nieve en las que se solicitó a los primeros participantes, reenviar la encuesta a través de medios digitales (correos, mensajes wathsapp, messenger, entre otros) a personas que cumplieran con los criterios de exclusión e inclusión.



Figura 18. Fuente de recolección de la muestra.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración Propia.

Con respecto a la aplicación del instrumento se presentan los siguientes detalles:

- F.** La aplicación de la encuesta se realizó de manera grupal e individual, debido a que nuestro tipo de muestreo, está basado en una red de contactos, se buscó reunir a grupos de amigos para el llenado de las encuestas, con un tiempo individual de 30 minutos y para los grupales de 3 hora, esto dependió además de las coordinaciones que se realizó entre el investigador y el o los encuestados.
- G.** Las entrevistas semiestructuradas también se realizaron de forma grupal e individual con un tiempo de 25 minutos para entrevistas individuales y de 3 horas para entrevistas grupales, en ambos casos se utilizó una grabadora de sonido para registrar la información obtenida.
- H.** Finalmente, para las encuestas obtenidas se revisó de manera minuciosa cada una de ellas, de esta manera asegurase en contar con aquellas que hayan sido llenadas de manera correcta, eliminado aquellas que cuenten con errores o hayan dejado alguna pregunta sin contestar (todas las preguntas deben ser llenadas en su totalidad, el cual es requisito para su validez).

3.4.2. Análisis de datos

A. Tabulación:

Los datos fueron tabulados y analizados gracias al uso del programa estadístico SPSS versión 25. Además, se ejecutaron figuras de frecuencia, Figuras de contingencia y gráficos de frecuencia para evaluar la cantidad de empleados violentados y discriminados, así como el porcentaje de la muestra que ha sido víctimas desde la perspectiva como víctima y como testigo de estas acciones.

Asimismo, se ejecutaron medidas descriptivas como suma, promedio, moda, de esta manera evaluar los resultados obtenidos por cada participante así como el análisis de global de respuestas del instrumento.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En la literatura encontrada, las investigaciones demuestran que la violencia ejecutada hacia empleados gay, se incluye dentro de las tipificaciones de discriminación hacia este colectivo considerando que la discriminación es una de las formas de violencia. Sin embargo, en esta investigación se demuestra que la discriminación laboral y la violencia laboral, cuentan conceptualmente con definiciones distintas, sin embargo la discriminación es considerada en varias investigaciones como una tipología de violencia simbólica social tacita, es por ello que en este capítulo se presentan los resultados, analizando en primer lugar, la presencia de violencia y en segundo lugar la presencia de discriminación, ambas desde la perspectiva de víctima así como desde la perspectiva como testigo. Seguidamente se presenta el número de empleados que han sido víctimas de violencia y discriminación y finalmente, la frecuencia de ejecución de estas tipologías para un total de 100 empleados gay que laboran en 100 empresas de Lima metropolitana. Por otro lado, para poder determinar la presencia de violencia se presentan 14 manifestaciones de violencia que darán respuesta a la existencia de las 3 tipologías de violencia (sexual, psicológica y sexual).

5.1. Violencia Laboral por Orientación Sexual

5.1.1. Total de empleados víctima de violencia.

Gracias al análisis de las investigaciones realizadas en el Perú y en el mundo, se identificó 14 manifestaciones de violencia laboral, para ello se plantearon 14 preguntas que tenían como objetivo demostrar la presencia de cada una de ellas, en las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. En la siguiente tabla de contingencia se especifica el número de empleados que al menos una vez han sido víctima de violencia (filas) y en las columnas de detallan el número de empleados que al menos una vez han sido testigos de violencia.

Tabla 5. Número de víctimas y testigos de violencia

			Testigo		Total
			NO	SI	
Victima	NO	Recuento	11	11	22
		% dentro de Testigo	61,1%	13,4%	22,0%
	SI	Recuento	7	71	78
		% dentro de Testigo	38,9%	86,6%	78,0%
Total		Recuento	18	82	100
		% dentro de Testigo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Resultados análisis SPSS

Al analizar la tabla de contingencia los resultados muestran que el 78% de empleados gay encuestados han sido violentados por compañeros y jefes al menos una vez el último año de trabajo al interior de sus organizaciones. Sin embargo, un dato que llama la atención cuando se le pregunto si ha sido testigo de acciones de violencia hacia otros compañeros gay el número de personas aumento a un 82% demostrando una relación muy similar entre ser víctima y testigo de estas tipologías de violencia, confirmando así el alto número de empleados que están siendo violentados

5.1.2. Número de empleados violentados por cada manifestación de violencia.

Al realizar de manera detallada cada manifestación de violencia, cuando se le pregunto a cada encuestado si ha sido víctima directa y al determinar el número de personas afectadas, en la figura 19, se demuestra la presencia de 5 manifestaciones de violencia predominantes durante el análisis de las encuestas. En primer lugar, el 61% de empleados gay encuestados indicaron haber sufrido al menos una vez bromas y/o chistes ofensivos; en segundo lugar 51% empleados fueron víctimas de apelativos y sobrenombres; 49% personas indicaron que fueron víctimas de insinuaciones sexuales y eróticas, un 34% de los encuestados indicaron que fueron acosadas con roces y tocamientos, y, finalmente, en quinto lugar un 31% de empleados fueron insultados, todos ellos tomando como referencia las acciones de violencia vividas el último año de trabajo, bajo un trasfondo de no aceptación de la orientación sexual gay de empleados.

Con respecto a las otras 9 manifestaciones restantes de las 14 presentadas, tales como empujones, golpes, impacto con objetos, amenazas con golpes, alzadas de voz, entre otros. El número de empleados víctimas es menor considerablemente a las 5 manifestaciones descritas en el párrafo anterior. No obstante, esto concuerda claramente pues su presencia dentro organizaciones, la intensidad de cada una de ellas y su efecto en las personas serian fatales dentro de las relaciones interpersonales laborales, al ser en su mayoría ataques físicos y esto se ve reflejado en los resultados generales donde es limitado el número de personas víctimas y, a la vez, reducido el número de testigo de violencia de estas 14 manifestaciones.

En las figuras número 20 y 21, se detallan el número de empleados que han sido violentados por cada una de las manifestaciones de violencia. En este análisis se compara el número de empleados desde dos perspectivas, la primera cuando se le pregunta de manera directa si ha sido víctima y, en segundo, lugar si ha sido testigo.

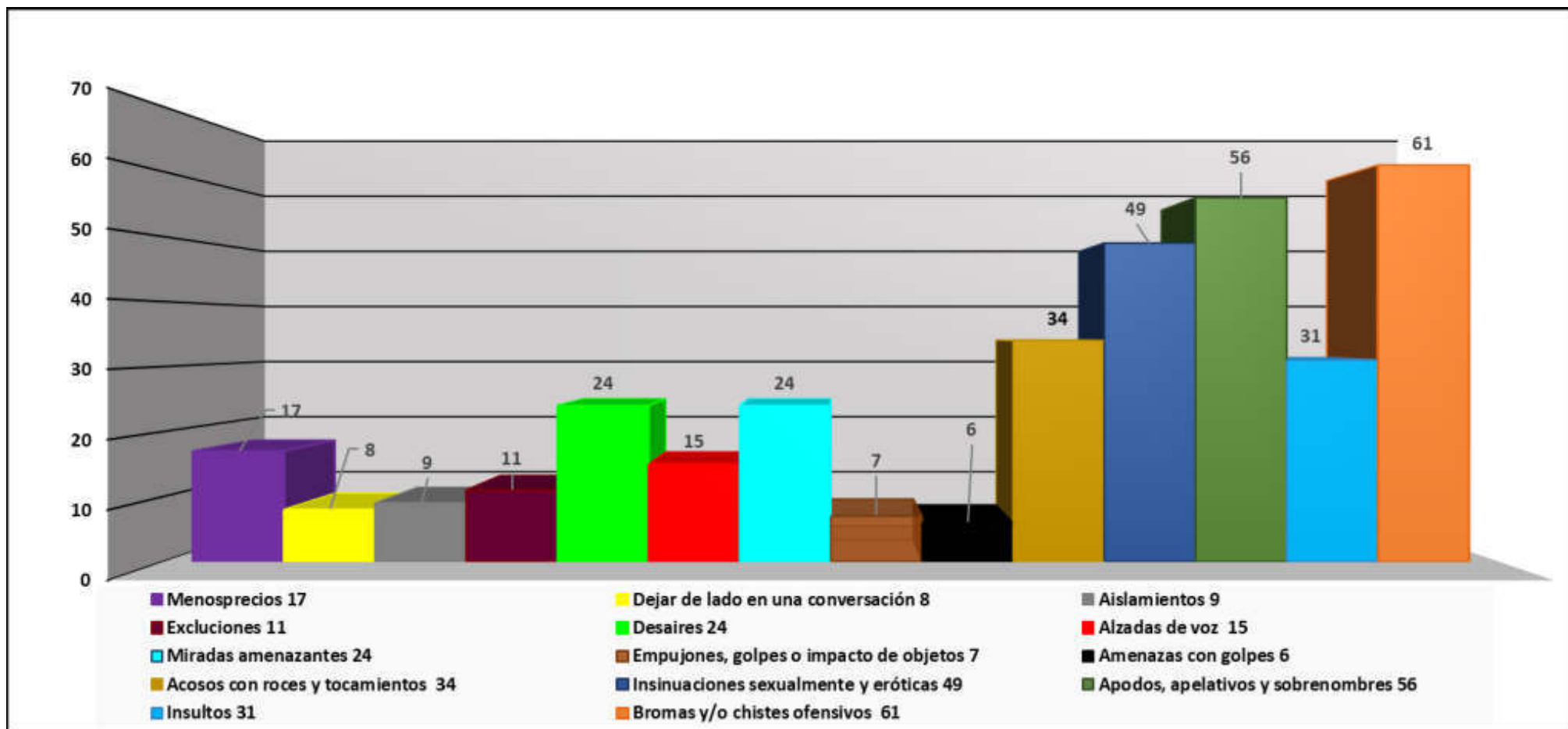


Figura 19. Número de empleados víctimas por cada manifestación de violencia

Fuente: Cuestionario para empleados gay. Elaboración Propia

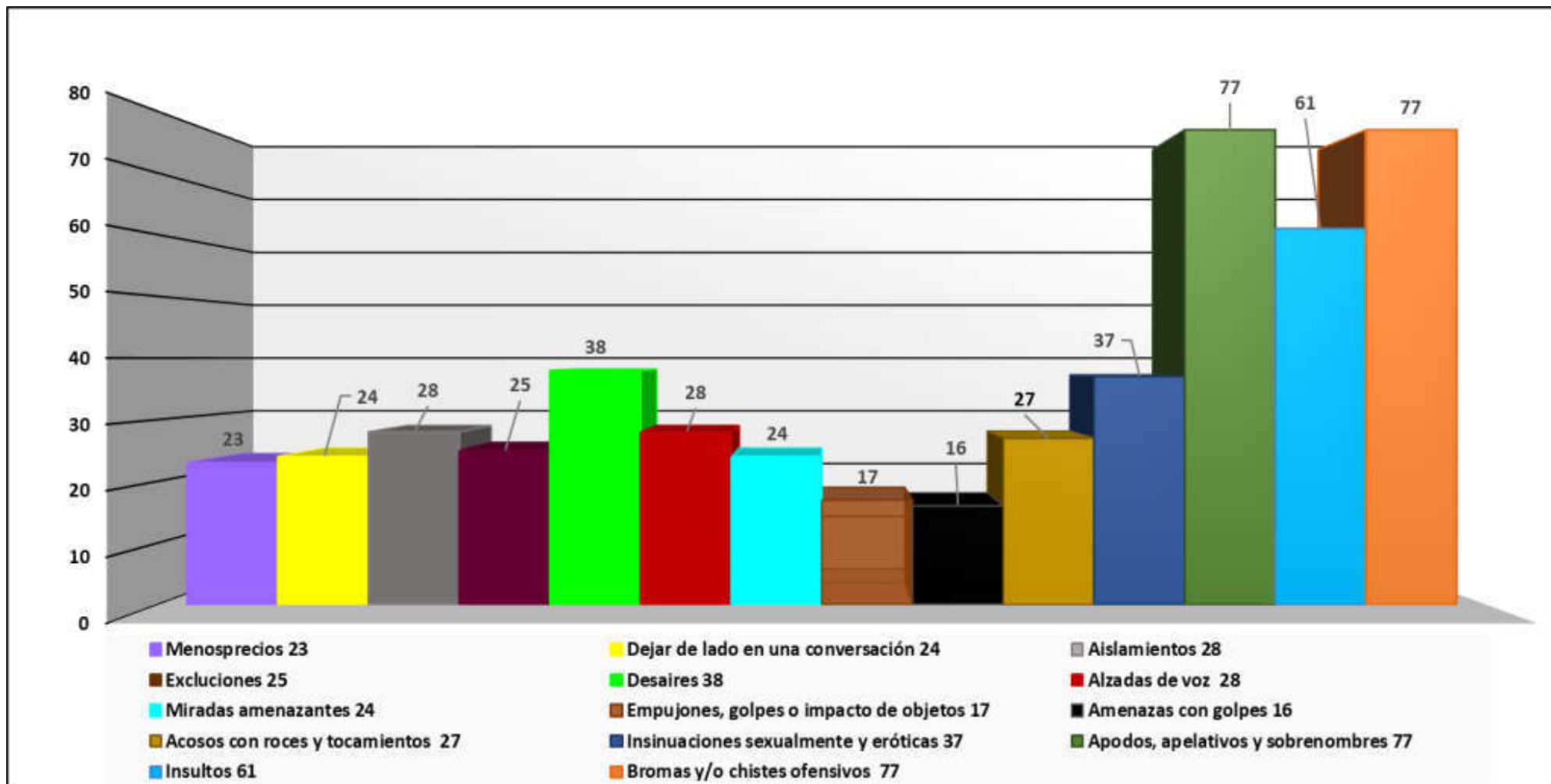


Figura 20. Número de empleados testigo por cada manifestación de violencia

Fuente: Cuestionario para empleados gay. Elaboración Propia

A continuación, desde la figura número 21, hasta la figura número 35, se detallan los resultados por cada una de las 14 manifestaciones de violencia, donde se visualiza el número de empleados que han sido víctimas, así como la cantidad de veces de ejecución de las manifestaciones de violencia laboral por orientación sexual.

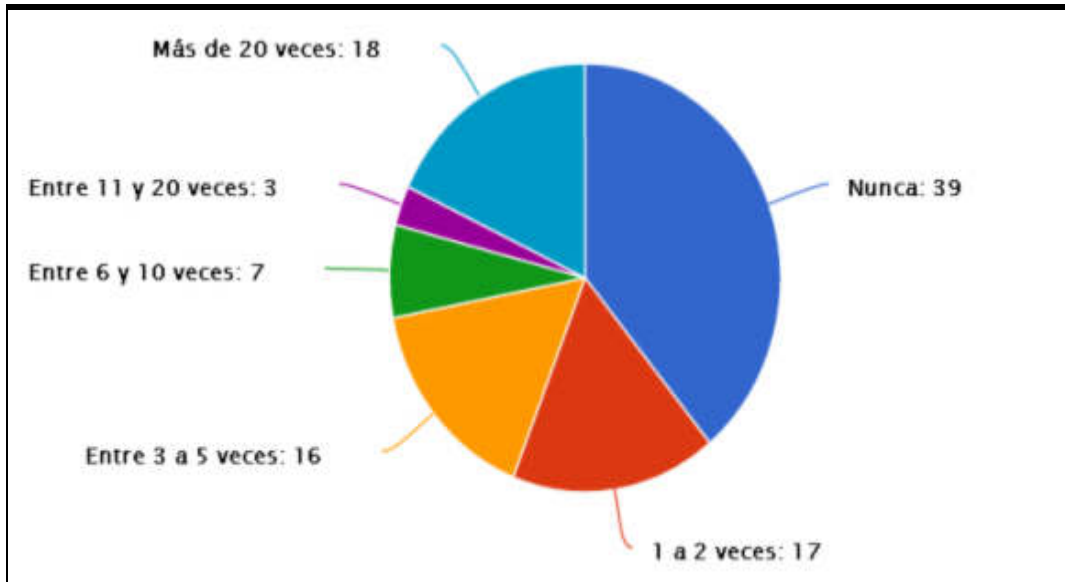


Figura 21. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: bromas y/o chistes ofensivos.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

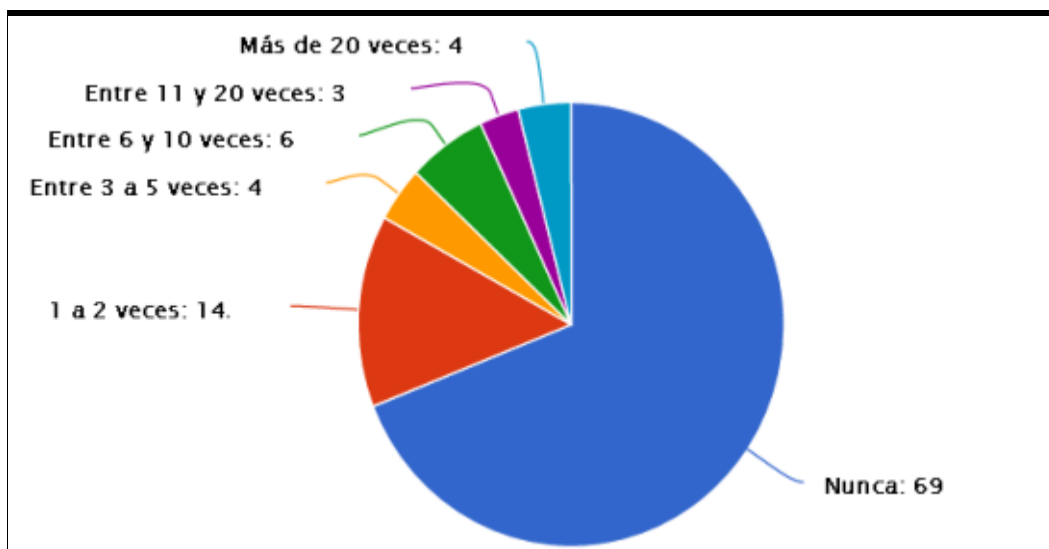


Figura 22. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: insultos.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

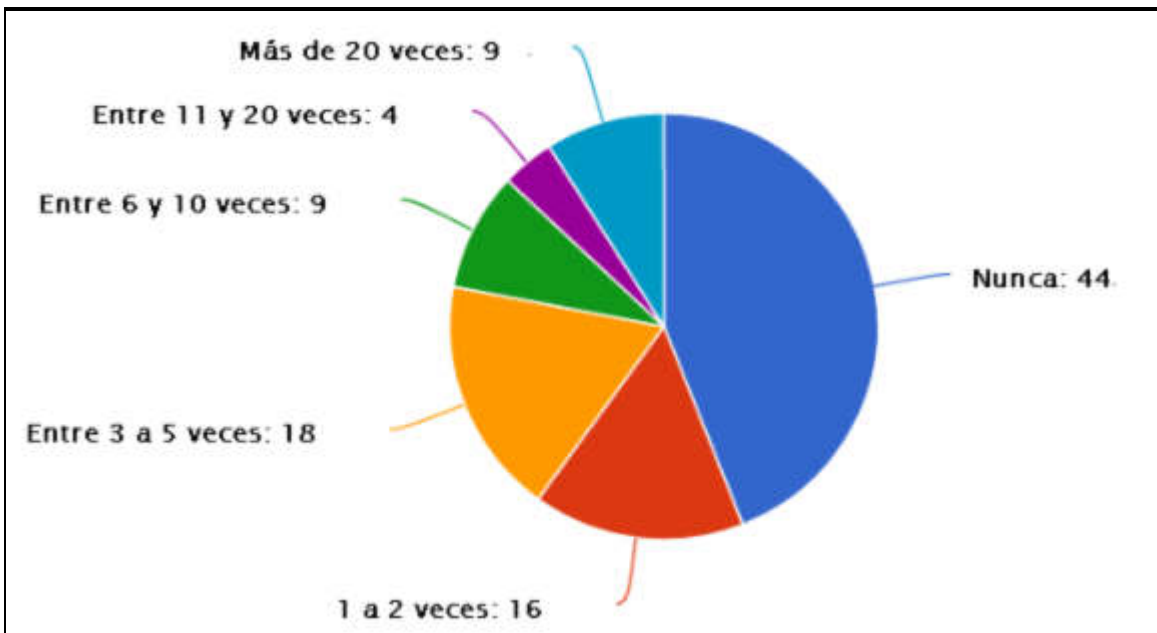


Figura 23. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: apodos, apelativos y sobrenombres.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

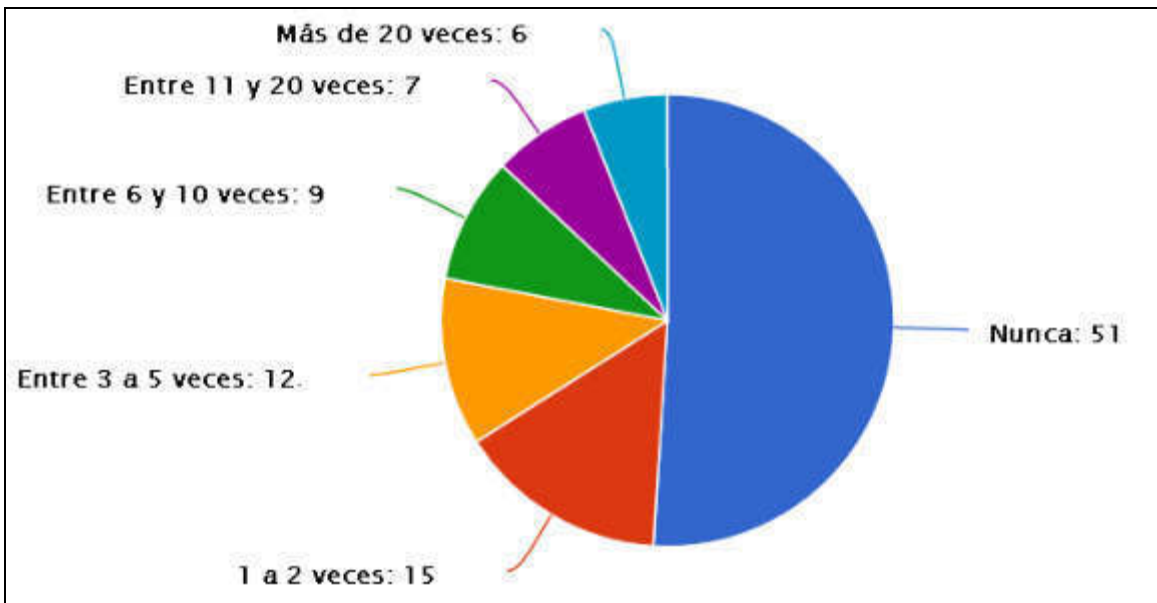


Figura 24. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: insinuaciones sexuales y eróticas.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

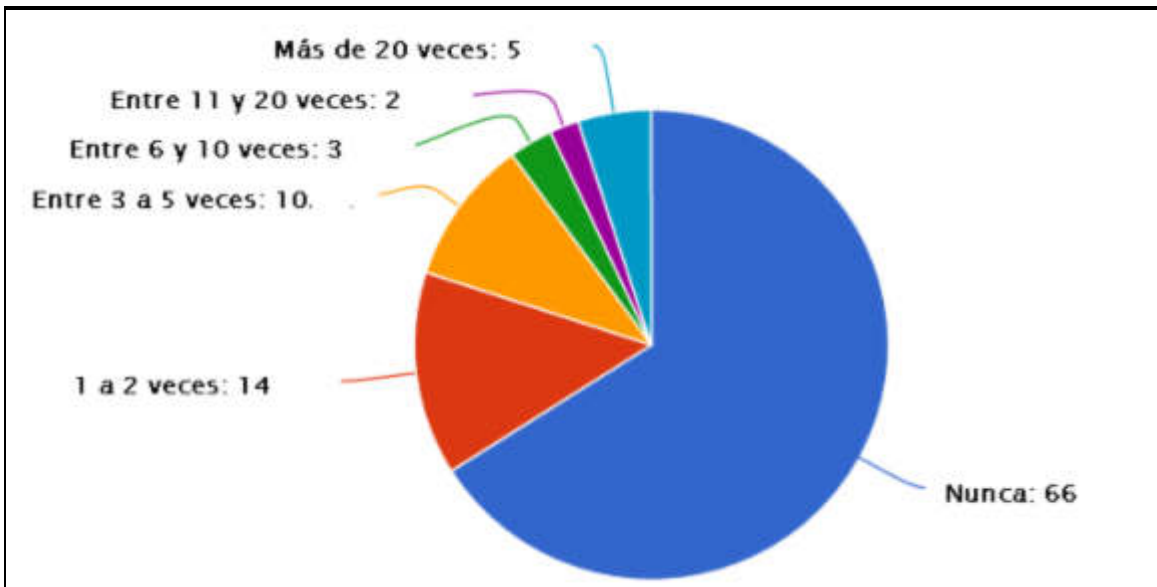


Figura 25. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: acosos con roces y tocamientos.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia



Figura 26. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: amenazas con golpes.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

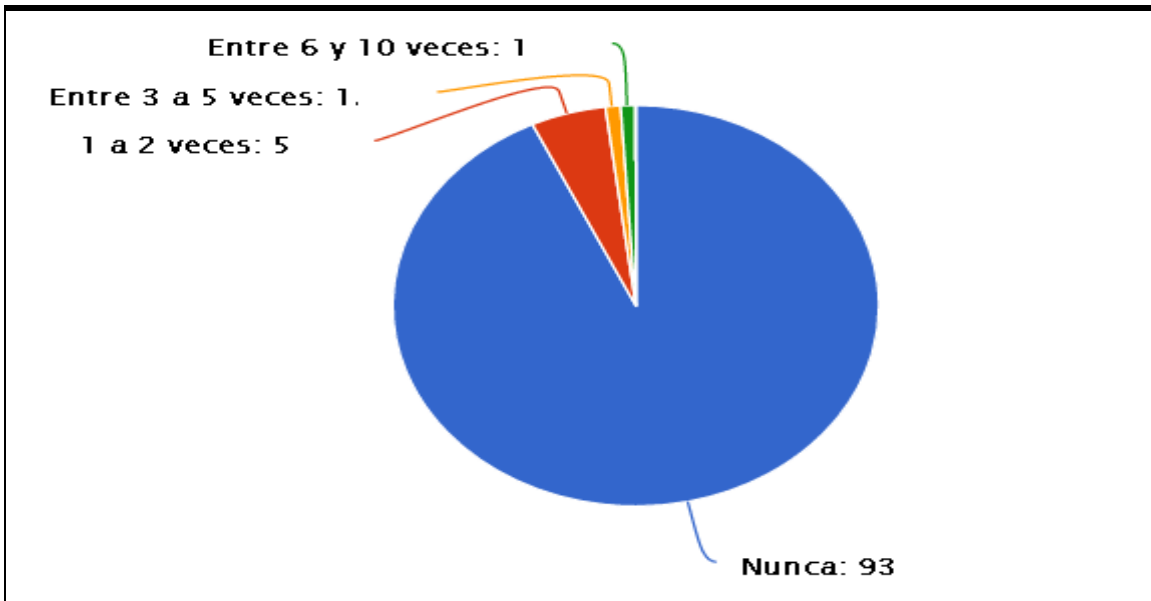


Figura 27. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: empujones, golpes o impacto de objetos.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

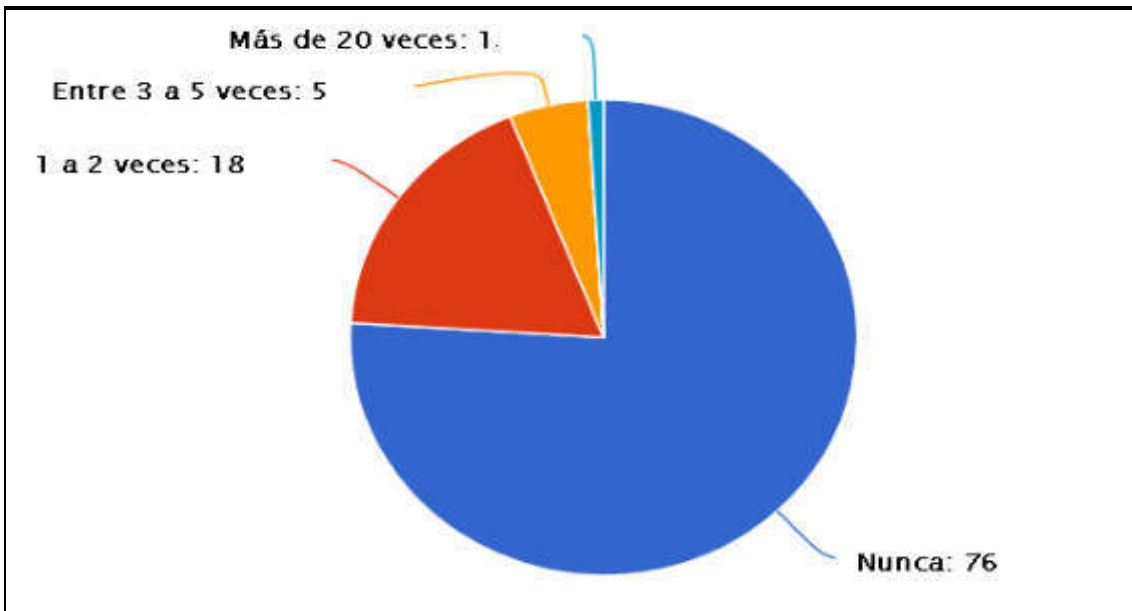


Figura 28. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: sentir y percibir miradas amenazantes.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

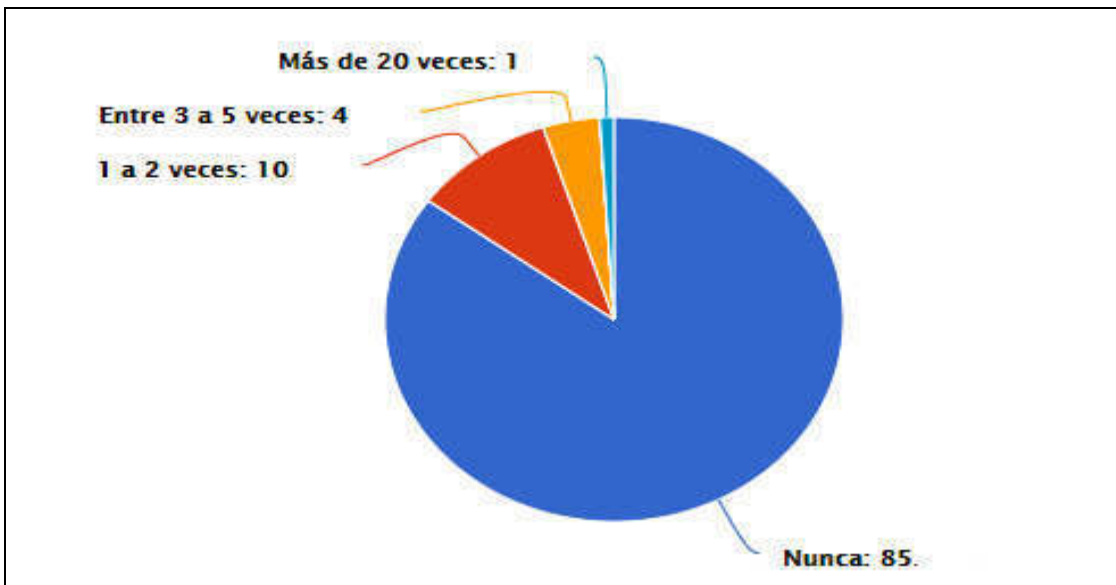


Figura 29. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: alzado de voz.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

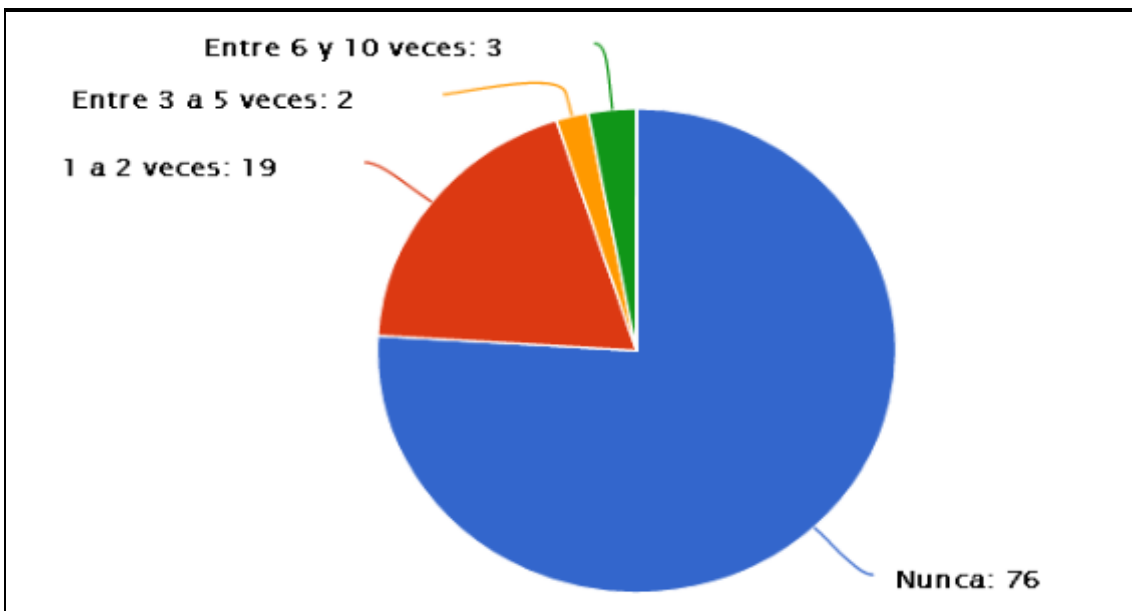


Figura 30. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: desaires (poca gentileza, descortesía y poca atención).
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

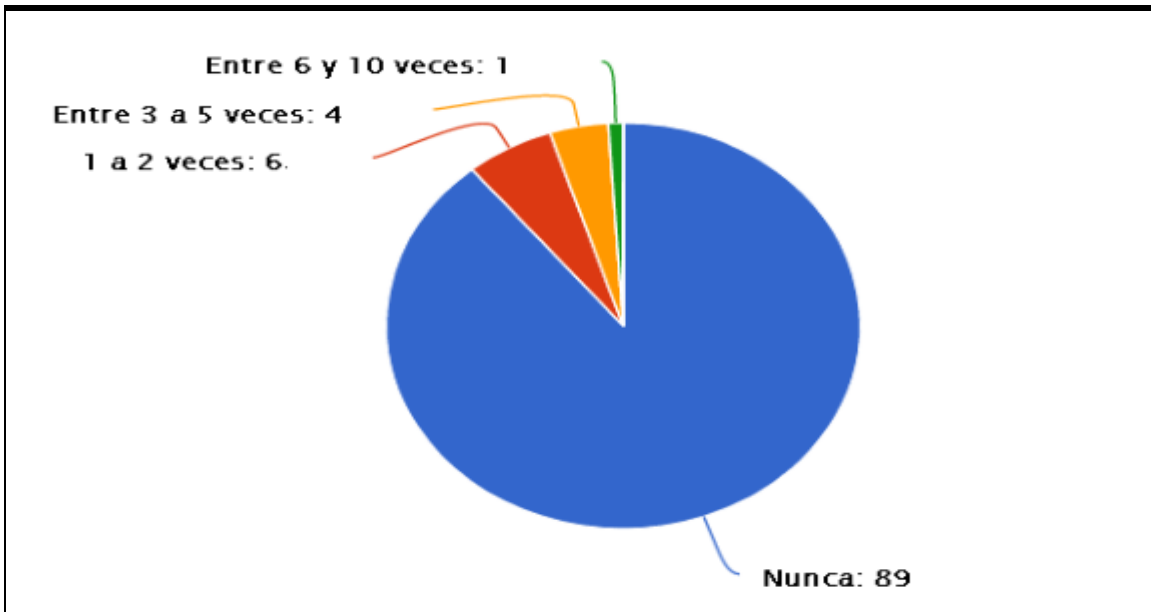


Figura 31. Frecuencia de discriminación y violencia tipo: exclusión para formar parte de grupos trabajo.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

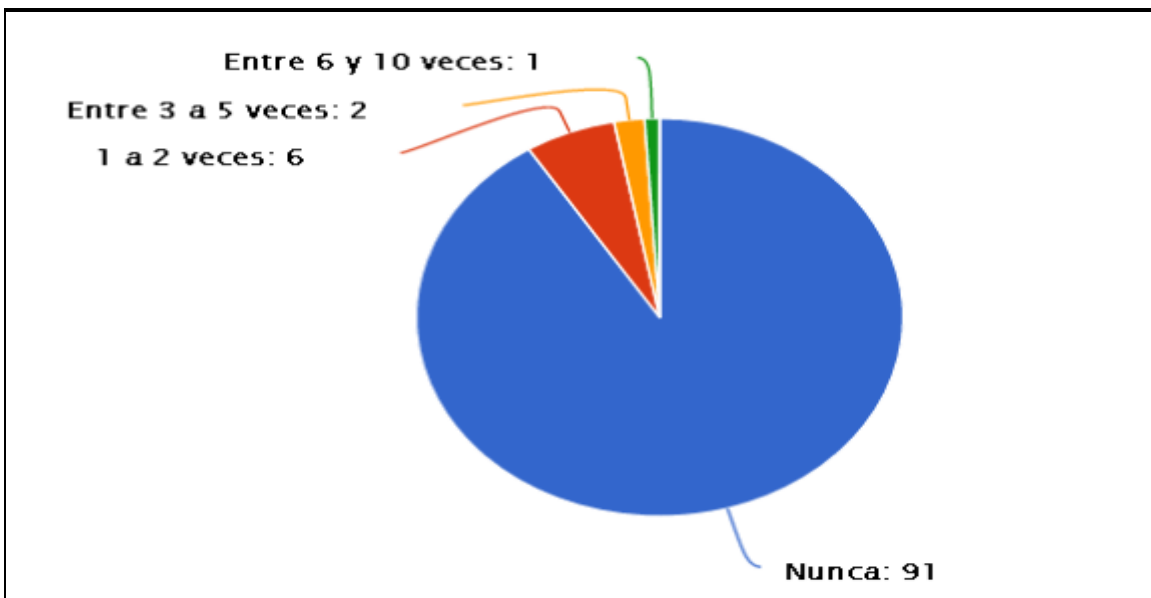


Figura 32. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: aislamiento para formar grupos de trabajo.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

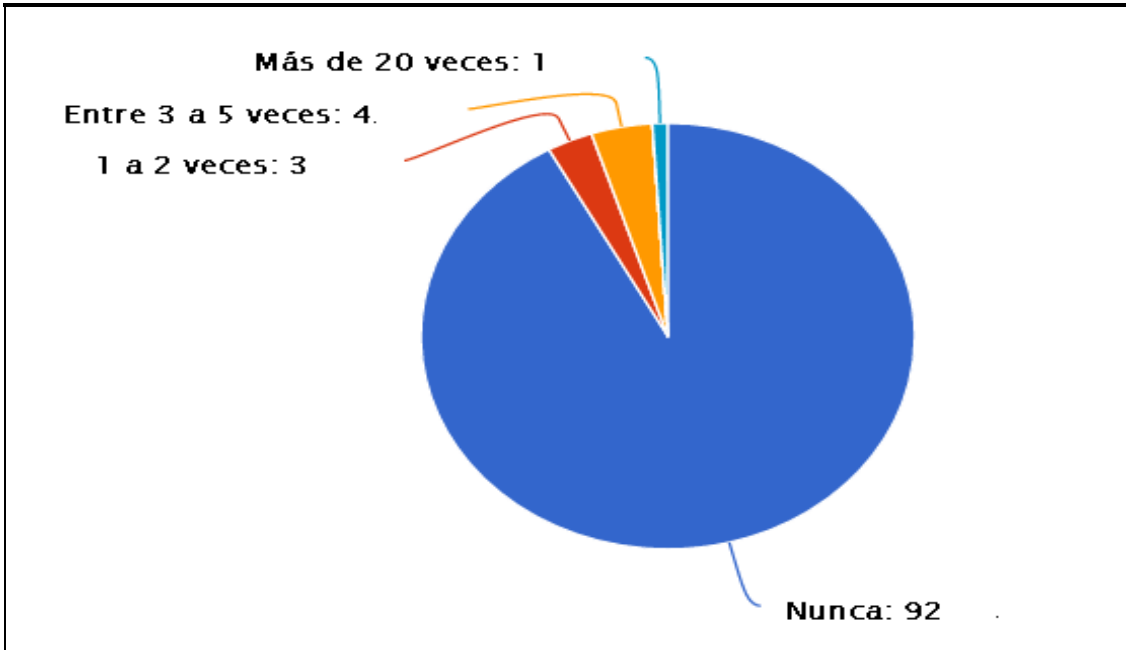


Figura 33. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: dejar de lado en una conversación.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

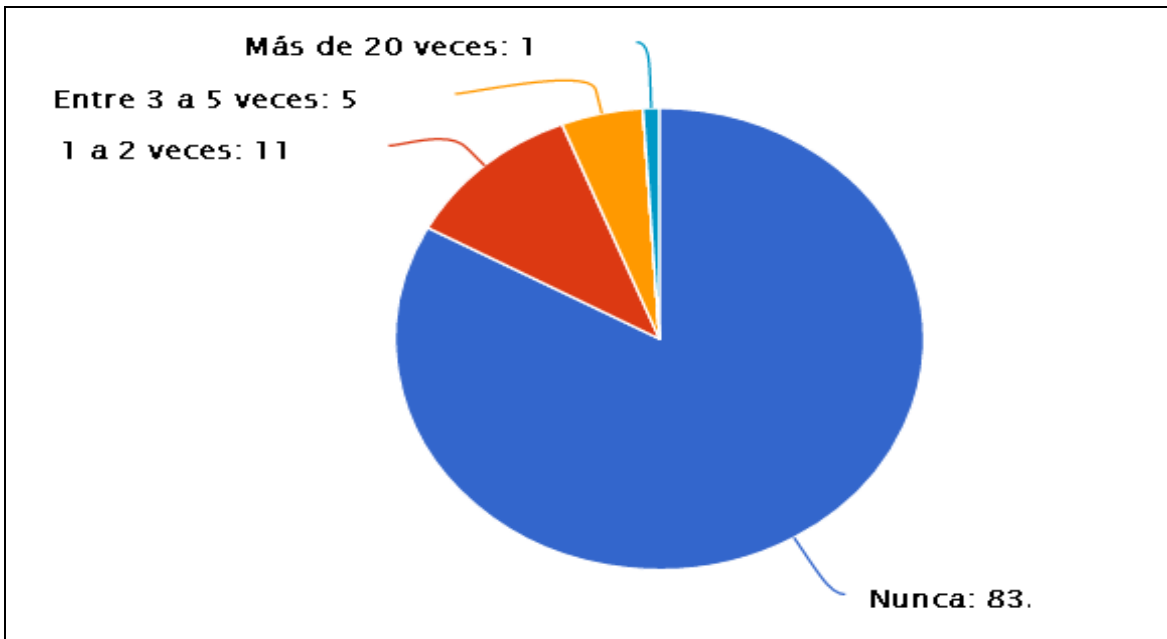


Figura 34. Frecuencia de manifestación de violencia tipo: menosprecio por parte de jefes y compañeros.
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

En la tabla 6, se precisa de manera global el número de empleados que al menos una vez han sido víctimas de violencia así como de testigo de violencia de las 14 manifestaciones de violencia laboral por orientación sexual, se presenta a manera de detalle los resultados finales.

Tabla 6. Número de empleado víctima y testigo de violencia

Número	Manifestaciones de Violencia	Víctima de Violencia	Testigo de Violencia
1	Bromas y/o chistes ofensivos	61	77
2	Insultos	31	61
3	Apodos, apelativos y sobrenombres	56	77
4	Insinuaciones sexualmente y eróticas	49	37
5	Acosos con roces y tocamientos	34	27
6	Amenazas con golpes	6	16
7	Empujones, golpes o impacto de objetos	7	17
8	Miradas amenazantes	24	24
9	Alzadas de voz	15	28
10	Desaires	24	38
11	Exclusiones	11	25
12	Aislamiento	9	28
13	Dejar de lado en una conversación	8	24
14	.Menosprecio	17	23

Fuente: Resultados encuestas participantes. Análisis Spss

5.1.3. Episodios de ejecución de violencia laboral como víctima.

En relación con los resultados de los apartados anteriores donde se analizó de forma global la presencia de las tipologías de violencia laboral así como el número de empleados, que han sido víctimas por cada una de las tipologías. A continuación, se presentan los resultados de forma detallada sobre la frecuencia de veces que empleados gay han sido víctimas de estas 14 manifestaciones de violencia.

Para ello se presentó 6 niveles de frecuencia de ejecución en una escala de Likert:

- a) Entre 1 a 2 veces
- b) Entre 3 a 5 veces
- c) Entre 6 y 10 veces
- d) Entre 11 y 20 veces
- e) Más de 20 veces
- f) Nunca

Al realizar un análisis y consolidación de resultados finales, en la siguiente tabla de contingencia se observa el número de empleados afectados de acuerdo al número de episodios de violencia, teniendo como base total un 78% de empleados víctimas. Donde por diferencia el 44.9 % de empleados gay laboralmente activos ha sufrido más de 20.5 episodios de violencia el último año de trabajo. Además, a continuación, se puede observar según los 7 intervalos de episodios, el número de personas afectadas por cada una de ellas.

Tabla 7. Número de víctimas de violencia por número de episodios

Número de Episodios	Número Empleados	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Válidos <=20.5	43	55.1	55.1
20,6 - 39,5	12	15.4	70.5
39,6 - 58,5	13	16.7	87.2
58,6 - 77,5	1	1.3	88.5
77,6 - 96,5	2	2.6	91.0
96,6 - 115,5	4	5.1	96.2
115,6 - 134,5	3	3.8	100.0
Total	78	100.0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

5.1.4. Episodios de ejecución de violencia laboral como testigo.

Cuando se analiza el número de testigos de violencia, los resultados aumentan considerablemente partiendo del número de víctimas que pasa de un 78% a un 82% de personas gay testigos de violencia. Un dato que llama la atención es que el 32,9% de empleados encuestados, menciono que ha sido testigo de violencia hacia otros empleados gay con un total de 27.5 episodios de violencia el último año de trabajo al interior de las empresas, se detalla la siguiente tabla de contingencia para un mejor análisis.

Tabla 8. Número de testigo de violencia por número de episodios

Número de Episodios	Número Empleados	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
<=27.5	55	67.1	67.1
27,6 - 39,5	6	7.3	74.4
39,6 - 58,5	6	7.3	81.7
58,6 - 77,5	4	4.9	86.6
77,6 - 96,5	4	4.9	91.5
96,6 - 115,5	1	1.2	92.7
115,6 - 189,5	6	7.3	100.0
Total	82	100.0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

5.1.5. Episodios de ejecución por tipologías de violencia.

Después de conocer las 14 formas de presencia de la violencia, en este apartado se han agrupado en 3 grandes grupos, de esta manera analizar la presencia de violencia psicológica, violencia física y violencia sexual. A continuación, se detallan el número de empleados que ha sido víctimas, donde se demuestra que del total de la muestra (100 empleados), el 75% empleados fueron víctima de violencia psicológica, 8% de empleados fueron víctimas de violencia física y finalmente un 49% de empleados fueron víctimas de violencia sexual al menos una vez el último año de trabajo.

Tabla 9. Episodios de violencia por tipología

Tipos de Violencia	Número Empleados víctimas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Psicológica	75	56,8	56,8
Física	8	6,1	62,9
Sexual	49	37,1	100,0

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

En la siguiente tabla se presenta un consolidado por intervalos de frecuencia de las tres tipologías de violencia, se detalla además el número de episodios de violencia así como el número de empleados víctimas por cada una de las tipologías.

Tabla 10. Episodios de violencia por tipología

Intervalos de frecuencia	Tipos de Violencia			Total
	Psicológica	Física	Sexual	
<= 15,0	40	8	43	91
15,1 - 28,5	7	0	6	13
28,6 - 42,0	14	0	0	14
42,1 - 55,5	5	0	0	5
55,6 - 69,0	2	0	0	2
69,1 - 82,5	1	0	0	1
82,6 - 96,0	2	0	0	2
96,1 - 109,5	4	0	0	4
Total	75	8	49	132

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

A continuación, en las tablas siguientes se presentan los resultados de manera detalladas por cada una de las 3 tipologías de violencia.

A. Violencia Psicológica

Al analizar los resultados de la violencia psicológica, un dato que llama la atención es que un 46.7% de la población víctima ha tenido más de 17 episodios de violencia el último de trabajo al interior de sus organizaciones. Además, un total de 22 empleados han sido víctimas de entre 17,1 y 49 episodios de violencia el último mes trabajo al interior de sus empresas originada por su orientación sexual gay.

Tabla 11. Análisis violencia psicológica

Episodios de violencia	Numero de víctimas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 17,00	40	53,3	53,3
17,01 - 33,00	11	14,7	68,0
33,01 - 49,00	11	14,7	82,7
49,01 - 65,00	6	8,0	90,7
81,01 - 97,00	3	4,0	94,7
97,01 - 113,00	4	5,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

B. Violencia física

Cuando se analizó la violencia física, los resultados demuestran que 6% de los empleados que ha sido victimitas mencionaron que han sufrido entre 1.5 y 3 episodios de violencia física el último año de trabajo. Además, solo 2 personas ha sido víctimas de violencia con una frecuencia de entre 3,1 y 8 episodios el último año de trabajo dentro de sus organizaciones dentro de las relaciones interpersonales.

Tabla 12. Análisis violencia física.

Episodios de violencia	Numero de víctimas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1,5 – 3,0	6	75,0	75,0
3.1 – 8,0	2	25,0	100,0
Total	8	100,0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

C. Violencia sexual

En tercer lugar, al analizar la violencia sexual, los resultados más resaltantes demuestran que el 27% del total de empleados encuestados, detallaron que ha sufrido entre 1.5 y 4 episodios de violencia el último año de trabajo al interior de sus organizaciones. Por otro lado, se encontró que un 9% de empleados ha sufrido entre 4.1 y 8 episodios de violencia sexual entre compañeros de trabajo, demostrando así un alto número de víctimas de esta tipología.

Tabla 13. Análisis violencia sexual.

Episodios de violencia	Numero de victimas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1,5 - 4,0	27	55,1	55,1
4,1 - 8,0	9	18,4	73,5
8,1 - 15,0	7	14,3	87,8
15,1 - 25,0	6	12,2	100,0
Total	49	100,0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

5.2. Discriminación laboral por Orientación Sexual

Si bien es cierto en los apartados anteriores se analizó las diversas tipologías y manifestaciones de violencia en las relaciones laborales entre compañeros y jefes. Ahora en las tablas 14, 15, 16 y 17, se analiza si durante los procesos internos de recursos humanos tales como: selección y reclutamiento, ascensos o promociones, despidos y renuncias, empleados gays han sido discriminados originados por su orientación sexual.

5.2.1. Número de Empleados víctima de discriminación.

En la siguiente tabla de contingencia, al consolidar la información encontrada durante las encuestas, los resultados demuestran que el 25% de empleados gay encuestados, han sido discriminados en al menos uno de los cuatro procesos de recursos humanos en las empresas tales como selección de personal, ascensos, despidos y renuncias, el último año de trabajo dentro de sus organizaciones.

Tabla 14. Análisis discriminación

Víctima de discriminación	Porcentaje		Total
	SI	NO	
Procesos de : Selección de Personal/Ascensos/Despidos/Renuncias	25 25 %	75 75%	100 100%

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

A continuación, se presenta de manera detallada el número de empleados discriminados en cada uno de los procesos para un mejor entendimiento.

5.2.1.1 Discriminación en los procesos de selección de personal

Los resultados demuestran que son 14 empleados que al menos una vez han sido discriminados dentro de un proceso de selección originado por su orientación sexual. Un dato que llama la atención es que el 10% empleados víctimas informaron haber tenido más de 1.5 episodios de discriminación en un proceso de selección el último año de trabajo.

Tabla 15. Análisis proceso de selección de personal

Intervalos Frecuencias	Número de Empleados	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 1,5	10	71,4	71,4
1,6 – 4,0	2	14,3	85,7
4,1 – 8,0	2	14,3	100,0
Núm. Total. Víctimas	14	100,0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

A continuación, se detalla para un mejor entendimiento el número total de empleados discriminados en un proceso de selección, así como el número de víctimas por cada episodio de frecuencia.

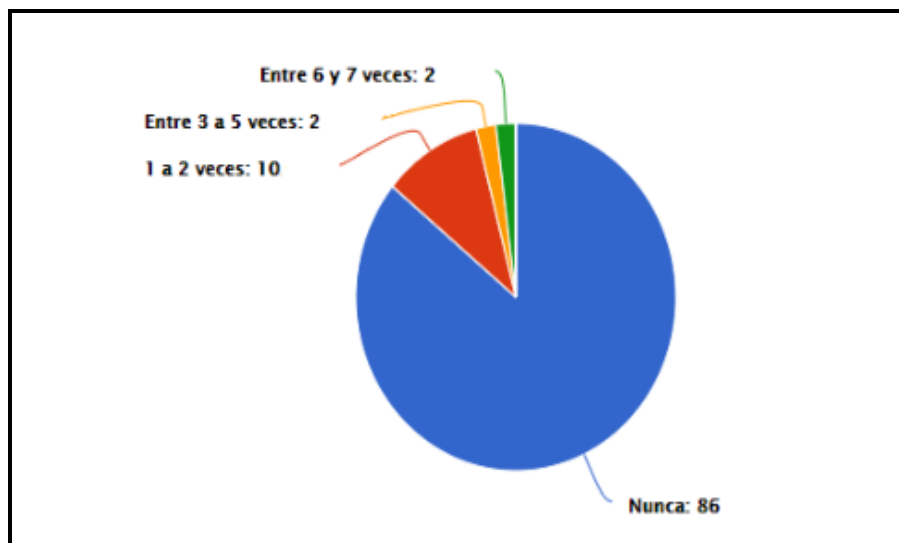


Figura 35. Frecuencia de discriminación tipo: proceso de selección
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

5.2.1.2. Discriminación en los procesos de ascensos y promociones.

Los resultados demuestran que son 13 empleados que al menos una vez han sido discriminados dentro de un proceso de ascensos y promociones originado por su orientación sexual. Un dato que llama la atención es que el 11% de empleados víctimas informaron haber tenido más de 1.5 episodios de discriminación en este proceso el último año de trabajo dentro de sus organizaciones.

Tabla 16. Análisis proceso de ascensos y promociones

Intervalos de Frecuencias	Número de Empleados	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 1,5	11	84,6	84,6
1,6 - 4,0	2	15,4	100,0
Núm. Total. Victimas	13	100,0	

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

A continuación, se detalla para un mejor entendimiento el número total de empleados discriminados en un proceso de ascensos y promociones, así como el número de víctimas por cada episodio de frecuencia.

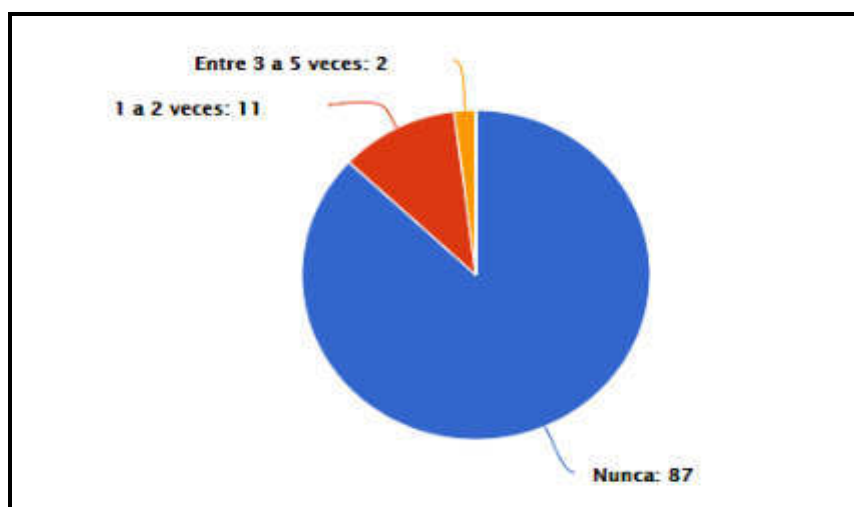


Figura 36. Frecuencia de discriminación tipo: procesos de ascensos y promociones
Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

5.2.1.3. Discriminación en los procesos de despido.

Cuando se analizó el número de despidos originados por la orientación sexual de empleados gay, los resultados demuestran que del 100% de la muestra participante, un 4% de empleados, al menos una vez ha sido despedido originado por su orientación sexual. Con respecto a la frecuencia de ejecución, este 4% de empleados victimas indico que ha sufrido 1.5 de estos episodios el último año de trabajo dentro de sus organizaciones.

Tabla 17. Análisis proceso de despido

Intervalos de Frecuencias	Número de Empleados	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 1,5	4	100,0	100
Núm. Total. Victimas	4		

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

A continuación, se detalla para un mejor entendimiento el número total de empleados discriminados en un proceso de despido, así como el número de víctimas por cada episodio de frecuencia.

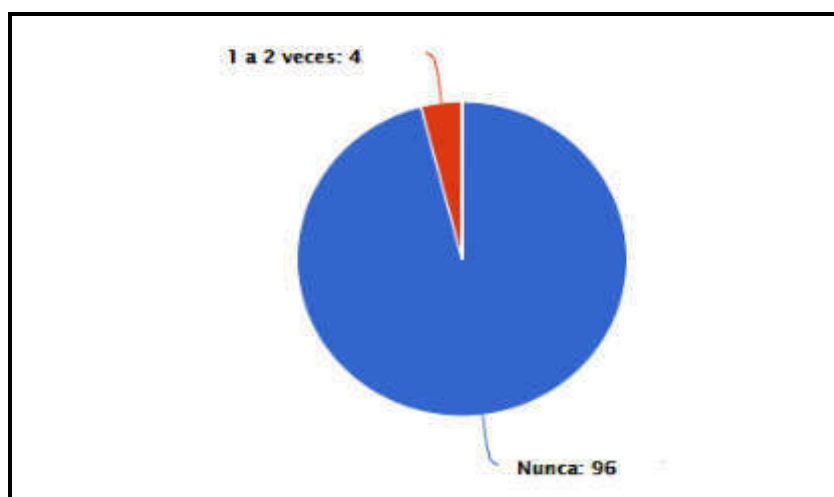


Figura 37. Frecuencia de discriminación tipo: proceso de despido.

Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

5.2.1.4. Renuncia por discriminación

Lo resultados demuestran que del 100% de la muestra participante, un 9 % del total indico haber renunciado a sus empresas al ser víctimas de discriminación por su orientación sexual. Por otro lado, con respecto al nivel de frecuencia, el 9 % de empleados victimas ha sufrido 1.5 de este tipo de episodios el último de año de trabajo dentro de sus organizaciones.

Tabla 18. Renuncia por discriminación

Intervalos de Frecuencias	Número de Empleados	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 1,5	9	100,0	100
Núm. Total. Victimas	9		

Fuente: Resultados encuesta. Análisis Spss

A continuación, se detalla para un mejor entendimiento el número total de empleados que ha renunciado sus organizaciones originado por la discriminación que se vive al interior de ellas originada por su orientación sexual, así como el número de víctimas por cada episodio de frecuencia.

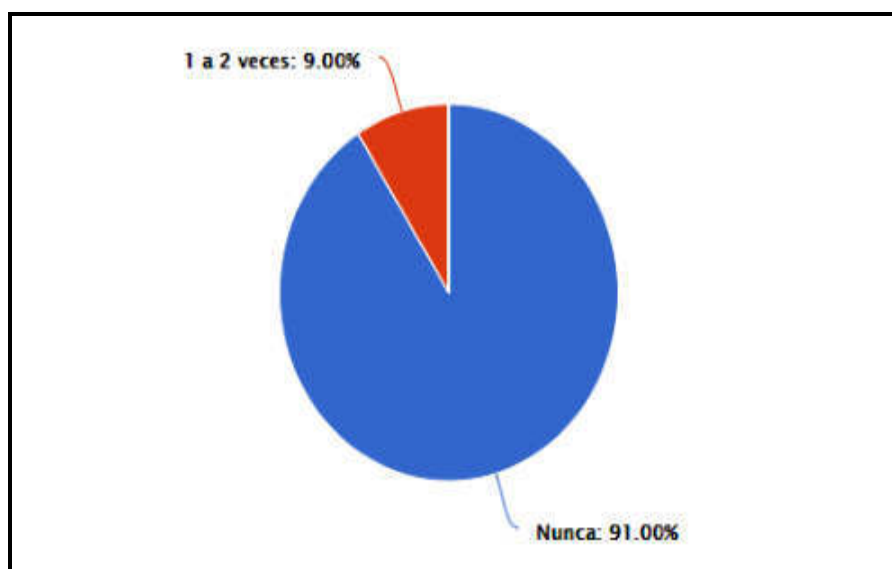


Figura 38. Frecuencia de discriminación tipo: proceso de desvinculación y renuncia.

Fuente: Encuesta para empleados gay. Elaboración Propia

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a. Preámbulo

Los resultados mostrados corresponden a un total de 100 personas gay encuestadas, provenientes de 100 empresas privadas y públicas de Lima metropolitana, así como diversos sectores, con distintos puestos dentro de sus organizaciones, distintos niveles de educación y distintas edades, convirtiéndose esta investigación en un ejemplar heterogéneo y diverso, donde los resultados presentados podrían ser una muestra representativa de la situación de las personas gais dentro de las empresas Limeñas relacionado con la presencia de violencia y discriminación que se vive al interior de ellas basadas en su orientación sexual.

b. Validez Interna (Limitaciones)

En un inicio se planteó el estudio del colectivo LGTB+ (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, entre otros), sin embargo, al ser difícil el poder contactar con personas que se asuman como bisexuales y transexuales, y además que trabajasen de manera formal en alguna empresa. Es por ello se tomó la decisión de enfocar el estudio únicamente en hombres homosexuales gay. Sabiendo ya el público objetivo de la investigación ahora las limitaciones fueron otras, originada por que el público gay, oculta su orientación sexual, por distintos argumentos dentro de las empresas (miedo, presión, represalias laborales, entre otras), siendo sumamente difícil el acercamiento a ellos, para superar esta valla, se optó por la utilización de la metodología: “bola de nieve” o “muestreo en cadena”, que consiste en encontrar a sujetos que son difícil de localizar a través de una red de contactos, para ello se solicitó a los primeros encuestados que cumplieran con los requisitos de la investigación, nos contacten telefónicamente o por redes sociales con aquellas personas cercanas (amigos, familiares y/o conocidos) que también cumplan o pudiesen cumplir con los requisitos de la muestra (criterios de exclusión e inclusión).

Posteriormente durante la ejecución del instrumento se presentaron nuevas limitaciones, con respecto al llenado, originado por que un porcentaje de la población gay le es indiferente los temas relacionados con la discriminación o casos aislados donde los propios sujetos desconocían cuales eran consideradas acción de violencia o casos puntuales donde dejaban de llenar el cuestionario, debido a que recordar las situaciones

donde fueron víctimas, era volver a recordar un mal episodio de sus vidas, al ser un tema incómodo y desagradable.

Un tema controversial importante de mencionar en esta discusión de resultados, es el relacionado a que los empleados gay, durante el llenado de las encuestas pueden asumir cualquier acto como discriminatorio y/o violento a pesar que no haya ninguna intención por parte de compañeros de trabajo, jefes o subordinados, sin embargo al saber este impedimento se analizó una estrategia alterna de triangulación de información, así durante la tercera parte del instrumento se les pidió a los empleados gay, que ahora respondieran si han visto o escuchado, alguna situación de discriminación y violencia hacia otros compañeros gais (perfil de observador) y siguiendo el análisis de (Santos, 2014) donde el investigador nos menciona que los empleados pueden afirmar en mayor proporción la presencia de discriminación y violencia cuando han escuchado o visto mas no siendo víctimas y que de cierta manera podría originarse por la subvaloración de la discriminación o violencia convirtiendo asi estos resultados aún más fiables y válidos. En cuanto a los instrumentos estos han sido revisados metodológicamente por expertos en el tema, quienes analizaron cada detalle brindando mejoras tanto en temas de fondo y forma antes de su ejecución asi como la utilización del programa estadístico SPSS, la ejecución de tablas de contingencia, tablas de frecuencia y gráficos de frecuencia, de esta manera cumplir con los objetivos de la investigación.

b. Validez externa o generalización

No es acertado afirmar en su totalidad que esta metodología pueda ser utilizada para otras investigaciones que analicen otros miembros de la comunidad LGTB (lesbianas, transexuales, bisexuales, u otras), se sustenta ello debido a que la población gay en esta investigación cuenta con características puntuales que ninguna otra minoría se asemeja, y más aún porque la muestra fue obtenida por conveniencia donde la población debía cumplir con los criterios de exclusión e inclusión para formar parte de esta investigación . Sin embargo, la metodología de análisis de esta investigación si podría ser generalizado, para estudios que busquen un primer panorama de la existencia o no de discriminación y violencia triangulando tres aspectos fundamentales: presencia de tipologías y manifestaciones de violencia y discriminación, número de empleados afectados asi como frecuencia de ejecución de actos discriminatorios y violentos. A ello hay que adicionar que en un futuro se debe aumentar el número de la muestra, de esta

manera poder obtener datos muchos más exactos de la situación real en empresas de Lima metropolitana, lo que en definitiva requerirá un mayor tiempo e inversión de tiempo y recursos para lograrlo.

c. Integración de resultados.

Se ha encontrado que un 78% de empleados gay ha sido víctima de al menos una tipología de violencia laboral por orientación sexual por jefes y compañeros y cuando se les preguntó si ha sido testigo de violencia hacia otros compañeros gay el porcentaje de víctimas aumenta en un 82% confirmado así la existencia de una relación entre ser víctima y ser testigo de actos de violencia y discriminación. Estos porcentajes son parecidos a los reportados por Mays & Cochran (2001), quienes demostraron que al menos un 76% de la población encuestada informó al menos una experiencia de discriminación dentro de sus empresas y que empleados gays son más propensos a ser víctimas de estas tipologías.

Un 14 % de empleados ha sido víctima de discriminación en un proceso de selección, un 13 % no ha sido considerado en un proceso de ascenso, un 4% de ha sido despedido por su orientación sexual y un 9% menciona que ha renunciado a su empresa por la discriminación laboral presente en su organización. Sin embargo, es necesario informar que estos resultados detallan los mencionados por los entrevistados durante el llenado de las encuestas sin embargo en las futuras investigaciones se requiere un análisis aún más profundo y detallado, ya que empleados pueden asumir acciones como discriminatorias a pesar que estas no lo sean. Sin embargo, cuando se les pregunte a miembros de las organizaciones si se ejecutó alguno de estos actos, ellos pueden asumir que el postulante no cumplía con el perfil requerido, demostrando cuán difícil es demostrar la presencia de discriminación dentro de los subprocesos de recursos humanos.

Tal como se detallan en los resultados de esta investigación se demuestra la presencia de 5 manifestaciones de violencia por orientación sexual más activas del total de personas encuestadas: 1. Bromas y chistes ofensivos, 2. Apodosos apelativos y sobrenombres, 3. Insinuaciones sexuales y eróticas, 4. Acosos con roces y tocamientos y 5. Insultos. Estos resultados confirman los resultados obtenidos por las investigaciones realizadas en el mundo entero por Croteau (1996) al analizar los resultados de 9 investigaciones, donde determina la presencia de las manifestaciones y tipologías

informales de discriminación como el acoso verbal, el hostigamiento laboral presente en las organizaciones.

Por otro lado podemos decir que esta investigación tiene la validez suficiente pues hay otros estudios con resultados similares como el de Garcia et al (2010) quien demostró la presencia de bromas y chistes con un trasfondo caricaturesco en las relaciones interpersonales laborales y en segundo lugar, Lau & Stotzer (2011) demostró que el 13.3% de encuestados con diferente orientación sexual informó haber sido acosado y perseguido por colegas y supervisores y un 19.1% detalló haber sido tratado con menos respeto. Sin embargo, un tema que se debe tener en claro es que estas investigaciones consideran a la violencia por orientación sexual como una forma de discriminación; sin embargo, en este estudio gracias a la definición conceptual de cada uno de ellos se sustentan las bases que fundamentan que ambos conceptos son diferentes y que las investigaciones han estado ejecutando una confusión entre ellas. Para ello en el análisis interno del instrumento en base a situaciones cotidianas se pretende determinar la presencia de discriminación (basada en el trato diferenciado a pesar de tener las mismas características) y la violencia (cuando una empleada es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional).

A pesar que los estados del arte en el mundo entero corroboran los resultados de esta investigación, demostrando que, empleados con otra orientación sexual, sufren de violencia dentro de las organizaciones. A pesar de ello esta investigación demuestra que existe un 22% de empleados encuestados quienes mencionaron que nunca han sido víctima de violencia laboral por orientación sexual y un 18% que no ha sido testigo de estas tipologías y violencia al interior de sus organizaciones, pues tenían oculta su orientación sexual, esto guarda relación con los mencionado por Kogan, Fuchs & Lay (2013) en la investigación realizada en empresas de Lima así como la investigaciones realizadas por Griffith & Hebl (2002) y Madera (2010) quienes afirman que empleados gay, optan por la opción de invisibilizarse y ocultar su orientación sexual para no ser víctimas de acciones futuras de violencia y discriminación como el hecho de ser acosados, ser víctimas de violencia o casos puntuales como el ser despedidos, el negarles ascenso o el ser despedidos a causa de que jefes y compañeros conozcan su orientación sexual.

Finalmente, este es un estudio pionero que se enfocó en demostrar la presencia de discriminación y violencia al interior de las organizaciones de Lima metropolitana, sin embargo los nuevos estudios se deben enfocar en analizar aspectos transversales de esta investigación como la violencia y discriminación en los distintos tipos de empresas por número de empleados (grandes empresas, medianas empresa y microempresas); los efectos que podrían estar ocasionando esta tipologías y violencia en la salud física y mental de empleados gais y como estos efectos están perjudicando su productividad o temas como el hecho de analizar los costos empresariales que origina esta discriminación y violencia a las organizaciones o como la discriminación y violencia laboral impactan en el estrés laboral, el presentismo y el ausentismo de empleados con distinta orientación sexual al interior de las organizaciones.

Si bien este estudio presenta limitaciones pues la orientación sexual es un tema confidencial de empleados, una nueva metodología de análisis de futuras investigaciones debería de ser una comparación de grupos entre empleados homosexuales y heterosexuales dentro de las empresas, con ello al solo preguntar la orientación sexual dentro del instrumento, se puede corroborar si a causa de su orientación sexual, empleados son más discriminados y violentados. Pues mientras se ejecuten más investigaciones relacionadas con la orientación sexual de una de las fuerzas laborales más fuertes y de gran poder hoy en día, se podrán ejecutar otras mediciones, comparaciones que servirán para nuevos estudios futuros de este tema controversial en la actualidad en territorio peruano.

CONCLUSIONES

1. Las manifestaciones de violencia laboral por orientación sexual presentes en las empresas de Lima metropolitana son: las bromas y chistes ofensivos; insultos; acosos con roces y tocamientos; apodos, apelativos y sobrenombres; insinuaciones sexuales y eróticas. Por otro lado, las tipologías de discriminación laboral por orientación sexual se encuentran presentes dentro de los procesos de selección de personal, ascensos, despidos y renuncias, todo ello originado por la orientación sexual de empleados gay.
2. El 78% de empleados gay encuestados ha sido víctima de al menos 1.5 episodios de violencia el último año de trabajo. Además, el 82% de la población gay encuestada indicó que al menos fue testigo de 1.5 episodios de violencia hacia otros compañeros de trabajo gay, el último año de trabajo.
3. El 44.9 % de empleados gay encuestados ha sido víctima de más de 20.5 episodios de violencia el último año de trabajo. Además, el 32.9% de la población gay encuestada indicó que fue testigo de 27.5 episodios de violencia hacia otros compañeros de trabajo gay, el último año de trabajo.
4. El 10% empleados encuestados informaron haber tenido más de 1.5 episodios de discriminación en un proceso de selección. El 11% empleados informaron haber tenido más de 1.5 episodios de discriminación en un proceso de ascenso. El 4% de empleados ha sufrido más de 1.5 episodios de despido. Y finalmente, el 9% de empleados gay ha ejecutado 1.5 episodios de renuncia originado por su orientación sexual gay el último año de trabajo.
5. El 78% de empleados gay han sido violentados por compañeros y jefes al menos una vez el último año de trabajo al interior de sus organizaciones. Cuando se le pregunto si ha sido testigo de acciones de violencia hacia compañeros gay, el 82% de empleados encuestados informo que al menos una vez sus compañeros gais han sido violentados durante el ejercicio de sus funciones el último año de trabajo.
6. Un 14 % de empleados ha sido víctima de discriminación en un proceso de selección, un 13 % no ha sido considerado en un proceso de ascenso, un 4% de ha sido despedido por su orientación sexual y un 9% menciona que ha renunciado a su empresa por la discriminación presente en su organización originado por su orientación sexual gay.
7. Se encontró que el 25% de empleados gay encuestados, han sido discriminados en al menos uno de los cuatro procesos de recursos humanos en las empresas como el de selección de personal, ascensos, despidos y renuncias, el último año de trabajo dentro de sus organizaciones.

RECOMENDACIONES

A.- Para los Investigadores

1. Incluir nuevos temas de análisis como los efectos que origina los distintos tipos de discriminación y violencia en la salud de colaboradores, como esta repercute en su productividad, desempeño y rendimiento laboral y como ello también afecta a las organizaciones.

B. Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2. Fomentar leyes y/o reglamentos de alcance nacional de no discriminación y violencia por orientación sexual dentro las empresas, y que la misma se convierta en un cumplimiento obligatorio en todo el territorio peruano.
3. Brindar informes sobre empresas, sectores empresariales que cuenten con un mayor porcentaje de denuncias sobre violencia y discriminación por orientación sexual, con ello ejecutar mecanismos organizacionales, acciones de erradicación de cero tolerancias.

C. Para el Estado, gobiernos locales y regionales

4. Incluir dentro de las leyes y reglamentos de no discriminación y no violencia la tipología de discriminación por orientación sexual, ya que en la actualidad solo es mencionada como: “cualquier otra índole”, originando que esta tipología no tenga la relevancia necesaria.
5. Generar ordenanzas locales y regionales que ayuden y enfatizen la no tolerancia de discriminación y violencia, posterior a ello se detallen multas monetarias por el no cumplimiento.

D. Para empleados LGTB.

6. Hacer visible y denunciar las distintas formas de discriminación y violencia por orientación sexual existentes en sus empresas, a fin de estar atentos ante la presencia de ellas, denunciando cualquier acto futuro que se presente en sus instalaciones.
7. Incursionar en la participación de sindicatos y que los temas relacionados con la orientación sexual, el derecho por la igualdad, la cero discriminación y violencia sean incluido dentro de sus estatutos.

E. Para el empresariado y área de Recursos Humanos

- 8 Brindar capacitaciones relacionadas con el empoderamiento, igualdad y equidad de manera trimestral y/o semestral y que estas estén dirigidas tanto para empleados homosexuales como heterosexuales como mecanismo de mejorar sus relaciones.
- 9 Proporcionar mecanismos de denuncia anónima por actos de discriminación y violencia que cuente con la participación del área de recursos humanos y el respaldo de líderes y la gerencia general; siendo ellos quienes incentiven inicialmente una cultura de no tolerancia a la discriminación y violencia.
- 10 Crear políticas y planes internos empresariales de no discriminación y violencia por orientación sexual, las mismas que deben estar estipuladas dentro del Manual Interno de Trabajo (RIT), como una herramienta de soporte y respaldo para empleados gays; así como un modelo de gestión y estrategia de cultura organizacional equitativa para los demás colaboradores heterosexuales.

REFERENCIAS

- Ardito Vega, W. (2009). Las ordenanzas contra la discriminación. Departamento Académico de Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arce Torres, G. Y., & Vilchez Quispe, M. L. (2017). Nivel de conocimiento de la violencia basada en genero en gestantes del centro de salud de santa Ana Huancavelica 2017.
- Artigas, M. V. (2007). Violencia en el trabajo. *FACES*, 13(28), 71-85.
- Badgett, M. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *ILR Review*, 48(4), 726-739.
- Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19(2), 191.
- Beramendi, M. R., & Zubieta, E. M. (2013). DOMINANCIA Y CONTRA DOMINANCIA SOCIAL: EXPLORACIÓN EN LAS CREENCIAS JERÁRQUICAS E IGUALITARIAS. In V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Bilgehan Ozturk, M. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *human relations*, 64(8), 1099-1118
- Bornot Crébessac, S. (2005). La discriminación en las empresas.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, 146, 7-19.
- Chapi Mori, J. L. (2012). Una revisión psicológica a las teorías de la agresividad. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 15(1).
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). Violencia en el trabajo
- Choque Apaza , F. K., & Quispe Díaz, Y. E. (2016). Violencia Basada En Género Y Características De La Víctima Gestante. *Centro De Salud Francisco Bolognesi Arequipa*, Noviembre-Diciembre 2015. Ucsm.
- Chrobot-Mason, D., Button, S. B., & DiClementi, J. D. (2001). Sexual Identity Management Strategies: An Exploration of Antecedents and Consequences. *Sex Roles*, 45(5/6), 321-3367
- Córcoles, M. Á. A., & García, G. G. J. (2001). Aspectos psicológicos de la violencia de género: Una propuesta de intervención. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 1(2), 33-49.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.

Domènech, M., & Íñiguez, L. (2002). La construcción social de la violencia. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 1(2).

Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), 364-372.

Drydakis, N. (2014). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*.

Eller, A., Gil Martínez, E., Pérez López, J. M., Rugerio Granados, P. D. C., Villanueva Pérez, C., & Yáñez González, P. (2014). # Ladies y# gentlemen del DF: Dominancia social y actitudes hacia la discriminación. *Acta de investigación psicológica*, 4(1), 1344-1355.

Etchezahar, E., Prado-Gascó, V., Jaume, L., & Brussino, S. (2014). Validación argentina de la Escala de Orientación a la Dominancia Social. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1), 35-43.

FELGTB. Guía para intervenir en casos de discriminación laboral a personas LGTB. by Ximo Cádiz Ródenas.

Galarza, F., L. Kogan y G. Yamada (2012). Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. En F. Galarza (ed.), *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (pp. 103-135). Lima: Universidad del Pacífico.

Galvez del Pomar, D. (2016). Estudio sobre los delitos de odio contra las personas LGBT: un análisis jurídico, criminológico y social de los crímenes de odio contra lesbianas, gais, bisexuales y transexuales.

Garcia, Agnaldo, & Souza, Eloisio Moulin de. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, 44(6), 1353-1377. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>

Griffith, KH, & Hebl, MR (2002). El dilema de la revelación para gais y lesbianas: "Salir" en el trabajo. *Revista de psicología aplicada*, 87 (6), 1191.

Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815-825

Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2013-2014. Promsex y Red Peruana TLGB.

Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2014-2015. Promsex y Red Peruana TLGB.

Informe anual sobre derechos humanos de personas trans, lesbianas, gais y bisexuales en el Perú 2015-2016. Promsex y Red Peruana TLGB.

Informe LGTB 2018. Derecho a la igualdad de las personas LGTB en el Perú: Perspectivas jurídicas, y políticas. PromSex.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2018). Primera Encuesta virtual lgbt 2017. (INEI). Lima. Perú.

Jau, L., Etchezahar me, E., & Cervone, N. (2012). La justificación del sistema económico y su relación con la orientación a la dominancia social. *Boletín de Psicología*, 106, 81-91.

Kogan, L., Fuchs, R. M. F. Á., & Lay, P. L. F. (2013). No pero sí: discriminación en empresas de Lima metropolitana. *Universidad del Pacífico*.

Lau, H., & Stotzer, R. L. (2011). Employment discrimination based on sexual orientation: A Hong Kong study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(1), 17-35.

Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs*, 700-710.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Luna, M., Yela, C., & Antón, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Ediciones GPS Madrid.

Madera, J. M. (2010). The cognitive effects of hiding one's homosexuality in the workplace. *Industrial and organizational psychology*, 3(1), 86-89.

Martínez León, M. D. L. M., Irurtia Muñiz, M. J., Martínez León, C., Torres Martín, H., & Queipo Burón, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente.

Mays, V. M., & Cochran, S. D. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.

Muñoz, C. S. (2005). A multi-level examination of career barriers for sexual minorities' employees.

Nava, Y. J., & Fernández, M. E. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (33), 62-95.

No tengo miedo (2014). *Estado de Violencia: Diagnóstico de la situación de las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales y Queer en Lima metropolitana (2014)*. Disponible en <http://descarga.notengomiedo.pe/archivo/No%20Tengo%20Miedo%20-%20Estado%20de%20Violencia.pdf>

OIT, O., & CIE, I. (2002). *Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2003a): *La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra*.

OIT(2003b). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Olmedo, M., & González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento [Violence in working settings: The problematic concept of mobbing, its assessment, prevention and treatment]. *Acción psicológica*, 4(2), 107-128.

Ortiz-Hernández, L., & García Torres, M. I. (2005). Efectos de la violencia y la discriminación en la salud mental de bisexuales, lesbianas y homosexuales de la Ciudad de México. *Cadernos de Saúde Pública*, 21, 913-925.

Ortiz-Hernández, L. (2005). Influencia de la opresión internalizada sobre la salud mental de bisexuales, lesbianas y homosexuales de L.A. *Salud mental*, 28(4), 49.

Pescador, J. E. P., & Domínguez, M. R. F. (2001). Violencia escolar, un punto de vista global. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (41), 19-38.

Pinheiro, S. (2006). Informe mundial sobre la violencia contra los niños y niñas: UNICEF.

Planas, M., & Valdivia, N. (2009). Discriminación y racismo en el Perú: un estudio sobre modalidades, motivos y lugares de discriminación en Lima y Cusco. GRADE/UPCH, mimeo, Lima, Mayo.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 67(4), 741

Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Yogyakarta, Indonesia: Comisión Internacional de Juristas y Servicio Internacional para los Derechos Humanos. Recuperado de: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1244.

Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103.

Sanmartín, J. (2006). ¿Qué es esa cosa llamada violencia? *Diario de campo*, 40, 11-30.

Santos, M. (2014). La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente. *Debates en Sociología*, (39), 5-37.

Sears, B., & Mallory, C. (2011). Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people.

Sears, B., Mallory, C., & Hunter, N. (2011). Economic motives for adopting LGBT-related workplace policies.

Silverschanz, P., Cortina, L., Konik, J., & Magley, V. (2008). Slurs, Snubs, and Queer Jokes: Incidence and Impact of Heterosexist Harassment in Academia. *Sex Roles*, 58(3/4), 179-191

Sulmont, D. (2005). Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe Final de Análisis de Resultados.

Toro-Alfonso, J. (2012). El estado actual de la investigación sobre la discriminación sexual. *Terapia psicológica*, 30(2), 71-76.

Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.

Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. D. L. L., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29).

Valdivia, N. (2012). La discriminación en el Perú y el caso de los servicios de salud: resultados de un estudio cualitativo en el Valle del Mantaro. *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 85-111

Vara Horna, A. A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Zubieta, E., Delfino, G., & Fernández, O. (2008). Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios. *Psicodebate*, 8, 151-170.