



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA, SALUD MENTAL Y CONTEXTO

TRABAJO DE GRADO
DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA COMUNIDAD HOMOSEXUAL EN COLOMBIA

PRESENTA:

MÓNICA ALEXANDRA ACOSTA ALBA COD. 1511024998

DIANA MARÍA AYALA DE LA ROSA COD. 1521022264

ROSA SUAREZ BARRERA COD. 1521024096

CLAUDIA YANETH LUCAS OSORIO COD. 1511024932

ESTEBAN EDUARDO RUIZ SÁNCHEZ COD. 1521022465

SUPERVISOR:

ÁNGELA GISSETTE CARO DELGADO. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2019

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 3 |
| Capítulo 1. Introducción..... | 4 |
| Descripción del contexto general del tema..... | 4 |
| Planteamiento del problema..... | 4 |
| Pregunta de investigación..... | 5 |
| Objetivo general..... | 5 |
| Objetivos específicos..... | 5 |
| Justificación..... | 6 |
| Capítulo 2. Marco de referencia..... | 8 |
| Marco Conceptual..... | 8 |
| Marco Teórico..... | 9 |
| Marco Empírico..... | 12 |
| Capítulo 3. Metodología..... | 15 |
| Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| Participantes..... | 15 |
| Instrumentos de recolección de datos..... | 16 |
| Estrategia del análisis de datos..... | 17 |
| Consideraciones éticas..... | 17 |
| Capítulo 4. Resultados..... | 18 |
| Discusión..... | 20 |
| Conclusiones..... | 22 |
| Limitaciones..... | 24 |
| Recomendaciones..... | 25 |
| Referencias Bibliográficas..... | 26 |
| Anexo 1..... | 29 |
| Anexo 2..... | 31 |
| Anexo 3..... | 32 |

Resumen

Bajo este estudio investigativo se pretende entregar una perspectiva frente a la discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia. La identidad de las personas homosexuales puede verse afectada por el rechazo que experimentan debido a la homofobia existente en la sociedad, lo que repercute en muchas áreas de su vida cotidiana, entre ellas en el trabajo. Con base en una revisión literaria y con el apoyo de entrevistas se analiza como el ambiente laboral es afectado, teniendo en cuenta las diferentes causas o factores que inciden en el mal clima y que dificultan el desarrollo de su labor tales como falta de oportunidades, despidos injustificados o recarga de trabajo. Se trata de una investigación exploratoria descriptiva ya que su propósito es ayudar a la comprensión del impacto de la discriminación laboral en la comunidad homosexual y las distintas causas que afectan su calidad de vida, sin ahondar en generalizaciones. En conclusión se observa que la discriminación laboral hacia los homosexuales persiste en la sociedad, sin embargo, las personas han aprendido a convivir con ello y se percibe que las normas que se han expedido en los últimos años han ayudado a mejorar el entorno del trabajo.

Palabras clave: Homosexualidad, discriminación laboral, equidad de género, gay y lesbiana.

Capítulo 1.

Introducción

Descripción del contexto general del tema

Según una encuesta realizada en el 2014 en 10 ciudades de Colombia por parte del Centro Nacional de Consultoría junto con la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, el 70% de las personas de la comunidad homosexual han sentido dificultades al momento de revelar su identidad sexual en el trabajo, y el 53% reportan haber sido víctimas de discriminación laboral y no denunciaron por la posibilidad de que sus empleadores tomaran represalias (Bonilla, 2016).

El problema no es solo en el ambiente laboral sino también en la falta de oportunidades para acceder a un trabajo digno. Según cifras del presidente de la entidad Colombia Diversa (organización que busca liderar un cambio institucional en Colombia con el objetivo de abolir la discriminación a la comunidad LGBTI), 1 de cada 3 adolescentes con tendencias sexuales diferentes a las heteronormativas abandona el colegio debido al bullying, sentenciándolos a tener una vida sin oportunidades de trabajo dignas. Estas presiones generan la auto imposición de las personas miembros de esta comunidad a trabajar más que sus compañeros heterosexuales ya que en cualquier momento ante una situación de recorte de personal sean ellos despedidos de las organizaciones.

Planteamiento del problema

La discriminación se considera una inobservancia al derecho fundamental de la igualdad, es decir el rechazo en el momento de otorgar libertades o derechos a alguien sin ninguna justificación razonable y por el hecho básico de exhibir pensamientos, gustos o creencias diferentes. Las personas no heterosexuales muchas veces en sus trabajos sufren diferentes tipos de acoso los cuales no siempre son directos. Por ejemplo, deben soportar chistes homofóbicos por parte de sus compañeros, presiones para trabajar más horas de las debidas, burlas sobre las

personas de su género o subestimación de sus capacidades intelectuales entre muchos otros ejemplos, los cuales son muestras de comportamientos intolerantes.

Estas agresiones no solo tienen impacto en la vida de estas personas sino también en el desarrollo y productividad de una nación. Según cifras del Banco Mundial, la exclusión de las personas homosexuales en las empresas reduce el Producto Interno Bruto de países como la India en un 1,7% e Indonesia en un 1,4% (Hernández, 2019). Es evidente entonces que esta población es víctima de discriminación laboral mediante diferentes conductas efectuadas por parte de sus empleadores y compañeros, las cuales reducen su motivación y el desempeño en el trabajo. Es por esto, que toda organización debe estar en constante búsqueda para lograr el establecimiento y la aceptación de la diversidad de manera que se pueda construir un mejor lugar de trabajo que redunde en un país donde las personas puedan aprovechar sus capacidades sin ser juzgadas por ninguna razón que afecte su libre personalidad y decisión sobre su orientación sexual.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las causas que han afectado la discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia?

Objetivo general

Analizar las causas internas y externas que afectan la discriminación laboral en el género homosexual en Colombia.

Objetivos específicos

Identificar las dificultades laborales en la comunidad homosexual, dentro de la sociedad colombiana.

Determinar la calidad del ambiente laboral de la comunidad homosexual en el país.

Comparar la realidad de la comunidad homosexual frente al distanciamiento social hacia a las personas.

Justificación

Tener una orientación sexual que no corresponde a la heterosexual en Colombia aun es tema de tabú, en una sociedad que habla de inclusión, sin embargo, en todos los ámbitos no existe la tolerancia para recibir la población homosexual de manera respetuosa y sin rechazo.

En el contexto histórico los homosexuales debían ser tratados con medicamentos, solo hasta en el año de 1973 fue eliminada como un trastorno del DSM IV, sin embargo empezó a ser considerada un trastorno en la identidad sexual, finalmente en el DSM V se menciona de la siguiente manera “Blanco (percibido) de discriminación adversa o persecución” lo que significa que una persona homosexual puede llegar a ser centro de discriminación o ataques causados por su condición sexual (Villen, 2016).

En Colombia en el campo laboral se evidencia una gran discriminación hacia los homosexuales, para quienes su sitio de trabajo suele convertirse en un lugar en el que deben soportar burlas y chistes con mala intención y que en conexión con una investigación efectuada por el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBTI de Colombia en 2019, más del 50% de los líderes de recursos humanos no sabe cómo abordar los asuntos sobre diversidad sexual en las áreas organizacionales. Por su parte, en este estudio se encontró que en Colombia existen tres grandes obstáculos que dificultan que esta comunidad logre mejores empleos como consecuencia de su orientación sexual, entre ellos se encuentran las dificultades a la hora de los ascensos, despidos originados en la homofobia y que muchas veces los procesos de selección tienen en sí mismas parámetros de discriminación.

Por su parte, la Ley 1752 del 2015, ha determinado que se debe sancionar penalmente todos los actos de discriminación que se generen por situaciones asociadas con raza, religión, país de origen, identificación política o filosófica y sexo u orientación sexual. Sin embargo, es muy importante determinar hasta qué punto se da cumplimiento a esta Ley, ya que de acuerdo con empleo.com (2019) la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia ha encontrado que por ejemplo en las instituciones gubernamentales no existen aún parámetros y políticas que inviten a

tener espacios laborales sin discriminación, y esto se evidencia mucho más en las regiones en donde faltan más esfuerzos para garantizar ambientes laborales que inviten a la igualdad para todos.

Es muy importante determinar cómo es el ambiente laboral para la comunidad homosexual teniendo en cuenta que, como lo indica el Business Case for Diversity with Inclusion, Gallup Workplace Studies, si éste se hace positivo el resultado se traduce en ambientes más productivos, de esta forma se observa que los entornos laborales incluyentes aumentan en un 39% la satisfacción de los clientes, tienen incidencia en un 22% de la productividad y el 27% de rentabilidad, por lo tanto es mejor adoptar una política antidiscriminatoria, de acuerdo a esto se puede decir que la inclusión y la diversidad en los sitios de trabajo aporta beneficios a la comunidad en general.

Estudiar la discriminación laboral en este aspecto es una oportunidad de razonamiento a la sociedad desde la estructura del poder y como segregan a unas personas por su condición sexual, por lo cual tienen menos oportunidad en su entorno de trabajo (Le Blanc, 2007). Teniendo en cuenta que a la hora de un proceso laboral se puede llegar a tener un juicio de valor frente a la manera como lucen las personas es decir en el caso de un hombre homosexual si su apariencia no es varonil es decir si llega a presentar ademanes delicados y en las mujeres por el simple hecho de no lucir como el estereotipo femenino de la falda, los tacones, el maquillaje y el peinado, quedando en desventaja de acuerdo a las políticas y cultura de una compañía.

Es fundamental para la sociedad en general saber si existe discriminación laboral para los homosexuales, y desde su perspectiva entender su sentir con el fin de tener una sociedad con una política verdadera de inclusión y tolerancia, lo ideal es que no sea norma de papel o compañías publicitarias, sino alcanzar en la sociedad una actitud compasiva con los congéneres.

Capítulo 2.

Marco de referencia

Marco Conceptual

Al investigar sobre la discriminación laboral a personas homosexuales se deben analizar algunas definiciones para comprender como este fenómeno interfiere en aspectos que inciden en la calidad de vida de las personas.

En primer término, es importante distinguir entre dos conceptos. Por una parte, de acuerdo con Alventosa del Rio (2008) la Asociación Americana de Psicología define la orientación sexual así: “la atracción duradera hacia otra persona en el plano emotivo, romántico, sexual o afectivo” (p.29) y se considera en orientación heterosexual, homosexual y bisexual. Así mismo, la identidad de género “supone el sentimiento psicológico de ser hombre o mujer” (p.29), lo cual está relacionado con las normas culturales sobre lo femenino y lo masculino.

De esta forma, la orientación sexual homosexual será entendida como las personas que gustan del mismo sexo y se reconoce para los hombres con el concepto de gay y para el caso de las mujeres como lesbianas (Molina Valencia, Rentería Pérez, y Díaz Bambula, 2018). Su comportamiento estará basado en la identidad sexual con la que se sienta más cómodo, conformando un espectro denominado diversidad sexual. Sin embargo, en una sociedad heterosexual y patriarcal ha sido difícil aceptar lo que se sale de lo normal, y esto ha generado rechazo y discriminación.

Según observa Pérez Álvarez et al. (2013), dentro del grupo de los gay u homosexuales predominan dos tipos, uno con características masculinizadas y otro con rasgos personales feminizados o delicados, siendo éstos últimos quienes reciben más rechazo y burlas. Por su parte, las mujeres lesbianas también pueden reflejar esta misma situación con el agravante de ser además víctimas de una larga historia de estereotipos asignados por la sociedad debido a su naturaleza femenina en donde la “belleza” puede ser un factor determinante en el mundo laboral.

Por una parte, como lo señala Acuña, Elizondo, y Hernández (2009), el rechazo se considera como un trato de marginación y exclusión hacia un grupo, dejándolos en condiciones sociales de inferioridad mediante una actuación prejuiciosa que juzga sin la suficiente información y deja de lado la verdad objetiva para tachar lo que se considera como no aceptado. Precisamente el componente comportamental del prejuicio (estereotipos o emociones negativas hacia algo) será la discriminación, la cual se puede manifestar en diferentes grados haciendo distinciones desiguales y desfavorecedoras hacia un grupo específico (Montes Berges, 2008)

La homofobia es el término con el cual se describe la reacción negativa frente a la homosexualidad, sustentada en una ideología cultural, manifestada de varias formas que van desde el asco, la repulsión y el miedo, hasta el desprecio y la desconfianza, que va acompañada de discursos acerca de la transgresión de los valores de la familia y el orden establecido (Cornejo Espejo, 2012). Dicha reacción puede manifestarse en discriminación en diferentes ámbitos como el laboral, legal y educativo entre otros.

Uniendo todo lo anterior, se llega a concepto de discriminación laboral, el cual de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (1958), se describe como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Cabe denotar que la segregación laboral por cualquier motivo o razón, está prohibida expresamente por la ONU, debido a que va en contravía de los derechos fundamentales tales como igualdad, libertad, y justicia, que impiden el libre desarrollo y dignidad de las personas.

Marco Teórico

Como lo señala Smith Castro (2006), desde la psicología social ha habido un interés por estudiar el fenómeno de los prejuicios, estereotipos y la discriminación en las relaciones intergrupales desde el punto de vista motivacional y cognitivo, intentando dar respuesta tanto a las causas individuales como a las que son producto del contexto en el que se vive. Esta línea de

trabajo se ocupa de conocer los patrones comportamentales de las personas cuando se consideran parte de un grupo social y están dispuestas a actuar bajo las normas del mismo, el cual puede estar definido con base a diversos criterios que pueden ir desde una simple noción de misma edad, o mismo equipo hasta algo más extenso como el género, la raza o la nacionalidad, entre otros.

La Teoría de la Identidad Social, enunciada por Tajfel y Turner en 1979, ha tenido una gran influencia para estudiar los fenómenos sociales, ya que a través de ella se ha intentado comprender como el autoconcepto individual y el sistema subjetivo de creencias depende en gran parte de la pertenencia a grupos sociales concretos (Gil, Llorens, & Torrente, 2015). Como lo señala Montoya Flores (2004), desde esta perspectiva, los individuos tienden a clasificarse a sí mismos y a otros en categorías sociales de manera innata y esa identificación con un grupo en específico influye en su identidad y en la interacción con otros. Así, existe una tendencia a favorecer a los miembros de un mismo grupo (endogrupo) y a discriminar a aquellos que no pertenecen a éste (exogrupo).

En 1950, Allport planteó la teoría de que los seres humanos requieren para sus procesos de pensamiento la asignación de categorías y que este requerimiento es clave a la hora del desarrollo de prejuicios sobre lo que se considera normal. Así, el género es considerado una categoría social extensa que permitirá comprender y generalizar sobre las características de las personas. El sesgo llevará a que las acciones positivas del exogrupo sean valoradas como externas, es decir por razones excepcionales, del azar, o de un factor situacional, mientras que lo negativo se tomará como rasgo interno y esto evitará que se libere el prejuicio, una vez este se encuentra instalado en el grupo (Etchezahar, 2014).

La autoestima es un componente básico dentro de la Teoría de la Identidad Social, ya se considera que cada ser humano la construye a partir de su propia asignación y caracterización con un grupo social y a partir del mismo identificará los respectivos roles que debe cumplir dentro de una cultura y sociedad determinada. Así, variables como la apariencia física y el comportamiento social dependerán en gran parte del género al que una persona se asimila y

desde esa perspectiva realizará el proceso de su propia evaluación y la de los demás, reafirmando los parámetros que lo hagan sentir bien o mal consigo mismo (Etchezahar, 2014).

De esta manera, el género será una característica de unificación que permitirá el contagio emocional que hará que las personas se perciban como iguales en el endogrupo, pero las hará distinguirse de los demás grupos. Así, como lo expresan Scandroglio, López, y San José (2008), si los grupos encuentran que al realizar una comparación social con otros se observan resultados negativos, habrá una tendencia a sentir un estado de insatisfacción que permitirá activar algunos mecanismos que ayudan a contrarrestar este efecto y por lo tanto, se generarán medidas destinadas a lograr una identidad social positiva sobre sí mismos que influirá en el comportamiento de las personas a nivel intergrupar.

Por otra parte, la Teoría de la Identidad Social explica que los sesgos cognitivos de los seres humanos surgen mediante la interrelación entre la autoestima, el pensamiento en categorías y los procesos de atribución, generando un favoritismo endogrupal y una homogeneidad del exogrupo. Así, una vez el mundo social está dividido se tienden a acentuar las barreras entre los grupos. Una de las explicaciones dadas a esta situación la postuló Brewer en 1999 al considerar que no se trata de la existencia de un sentimiento negativo hacia el exogrupo, sino que los atributos tales como la admiración, simpatía y confianza, muchas veces son reservadas para el grupo interno. Dentro de los experimentos de Tajfel se pudo observar cómo en cuestión de minutos, una vez las personas hacen parte de un grupo, tienden a verlo como superior a los otros (Etchezahar, 2014).

Así, como lo señala Etchezahar (2014), la división de roles que ha acompañado a la humanidad y que ha sido necesaria para garantizar la subsistencia y los recursos económicos a través de la historia, ha hecho parte de la formación de valores y por lo tanto del comportamiento en general. Entre más fortaleza tenga una estructura social, mayor serán las expectativas hacia los miembros de la misma y definirá las actividades esperadas y la participación en la sociedad, perpetuando las desigualdades generadas por los prejuicios y distinciones. De aquí surgen los

estereotipos acerca de lo masculino y lo femenino, y las atribuciones esperadas sobre sus comportamientos.

Como lo indica Balarezo Costilla (2014), dentro de una sociedad basada en la homogeneización a partir de la dominación patriarcal y la heteronormatividad, los homosexuales (debido a prejuicios morales), han sido excluidos socialmente al considerarse minoritarios y diferentes, y esto los ha llevado a una incongruente inclusión en el mercado laboral, con una tendencia que los segrega incluso desde el momento en que deben recibir su educación para prepararse laboralmente, así como su ocupación y en el desarrollo de su autoestima. El avance hacia una legislación que proteja el derecho al trabajo de las minorías sexuales, ha sido bastante reciente, ya que solo hasta 2006, la Organización Internacional del Trabajo estableció parámetros de normatividad en búsqueda de abolir la discriminación laboral y mejorar las condiciones del entorno social de las personas que han sido excluidas históricamente debido a su raza, género u orientación sexual. En Colombia por su parte, es con la Ley 1010 de 2006 cuando se inicia una serie de políticas contra el acoso laboral en búsqueda de acabar con los comportamientos hostiles dentro de las empresas.

Marco Empírico

Este campo de estudio escogido para investigar en esta oportunidad es la discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia, por lo tanto cuando se interroga sobre la discriminación en el género homosexual, y en qué medida impacta en los dos factores descritos, pretendiendo en cierta medida denotar la importancia y el impacto negativo que genera la exclusión de los homosexuales en su ambiente laboral.

Schiffman (2005) afirma que la cultura Colombiana está llena de creencias, valores y costumbres y por tanto la comunidad homosexual ha sido motivo de discriminación, acoso y intimidación, esto tiene como secuela una cultura exigente al desacuerdo hacia la identidad sexual de este género. Por su parte, la Constitución Política de Colombia (Art. 13), expresa que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades

y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión, política, y filosofía” pero la verdad es otra ya que se siguen violando sus derechos y se tienen comportamientos de rechazo y homofobia hacia ellos.

Por otro lado una investigación realizada en España por Medina y Osorio (2008), en el ámbito laboral, encontró que gran parte de los homosexuales prefieren ocultar su sexualidad debido al rechazo y homofobia. Su sexualidad deja de ser una cuestión íntima y pasa a convertirse en habladurías de pasillo, adicionalmente la discriminación para este género está expuesta a burlas por parte de los empleadores y trabajadores que no los aceptan todavía.

Por su parte, en México, Bornot (2005) indica que existe discriminación en las empresas en donde se genera un aislamiento proveniente de la autocensura, a esto se le suma una afectación negativa en la autoestima, lo que va en contravía con la dignidad como personas, debido a los prejuicios de una sociedad que vive de temores e inseguridades.

Así mismo, señala que los homosexuales se tratan de adaptar a los obstáculos que le impone el espacio laboral y tienen que soportar ser receptores de violaciones a sus derechos laborales, en ocasiones aceptando menos horas de trabajo, trabajando de una forma indebida o en circunstancias inhumanas. Muchas de estas situaciones los lleva a que se desanimen y abandonen la búsqueda de un empleo formal (Bornot, 2005, p. 21).

Según Jimenez (2005) en Puerto Rico evidenció el aumento de estudiantes universitarios con tendencia al suicidio, por síntomas de aislamiento y depresión y estos estudiantes son homosexuales, que se sintieron rechazados y vulnerables ante una sociedad que no acepta su condición sexual

Por otra parte, en 2007 se emitieron los principios de Yogyakarta los cuales integran el soft law del derecho internacional frente a la discriminación por razones de identidad sexual. Mediante este documento se estableció una guía para los gobiernos, el cual no es vinculante,

pero mediante los 29 postulados pretenden ser un estándar para mejorar las condiciones laborales de la comunidad LGBTI a nivel mundial.

Así mismo, Castrillón (2007) realizó una investigación intercultural entre los países de Brasil y Colombia, donde evidenciaron que hay diversidad en el núcleo familiar, con un sentido de transformación dado cambios para el ambiente sociocultural hacia esta orientación sexual de un integrante de su familia y lograr aceptar su identidad, y no generar ningún tipo de rechazo o discriminación.

También desde la Alcaldía de Bogotá (2005) se invita a que el desarrollo de las actividades labores de todas las personas se realicen con la misma condición de igualdad y de dignidad por lo que no debería de haber ningún tipo de rechazo y las empresas deberían tener las políticas para lograrlo.

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Acorde al objetivo general planteado en el presente trabajo el cual busca definir las causas externas e internas que involucran discriminación laboral hacia el género homosexual, es necesario abordar la presente investigación desde un enfoque cualitativo. Este enfoque posee las características y cualidades que permite establecer suposiciones o ideas a partir del estudio de datos recolectados, proporcionando información clara y contextualizada de esta situación en el país, además de poder extrapolar los datos y generalizarlos con cierto nivel de confianza (Hernández, 2014).

Participantes

Criterios de inclusión:

- Hombres y mujeres que se declaren abiertamente como homosexuales.
- Edad de alta empleabilidad (entre 20 y 49 años).
- Nivel de escolaridad básica, técnica, tecnológica o superior.

Criterios de exclusión:

- Personas que, aunque se definan como homosexuales, no lo declaren abiertamente, ya que sus experiencias respecto a este aspecto pueden no ser fiables para el estudio
- Personas que no hayan estado en contacto con el mercado laboral.
- Personas que hayan trabajado en otros países ya que la idea es centrar el estudio en Colombia.
- Personas que no hayan terminado sus estudios primarios o secundarios.

Para establecer el tamaño de la muestra con respecto al número de entrevistas a realizar el estudio se apoya en el teorema del límite central, según éste, para una población definida establece la siguiente ecuación (Psyma, 2015):

$$n = \frac{T * C^c * p * q}{d^2 * (N - 1) + C^c * p * q}$$

En la ecuación, T = tamaño de la población C = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de equilibrio).

Resolviendo la ecuación con una población aproximada de 1,500.000 (Rubio, 2017) (población homosexual en Colombia estimada según la última encuesta), un nivel de confianza del 80% y un margen de error del 25% se obtiene un tamaño de muestra de 7. Aunque el margen de error es bastante alto se debe aclarar que esta encuesta no es un estudio de mercado, por lo que un margen de esta magnitud es aceptable

Instrumentos de recolección de datos

La herramienta para este punto es la entrevista directa a los participantes. Dichas entrevistas son semiestructuradas con el objetivo de cuantificar diferentes datos relevantes para la investigación y preguntas abiertas las cuales dan profundidad en el tema y entendimiento de las experiencias de los colaboradores (Hernández, 2014). Para esto se aplicó la encuesta utilizando la herramienta de formularios de Google por medio del cual creamos una matriz definiendo las categorizaciones a tener en cuenta. Para tener evidencia de la realización de las entrevistas se cuenta con los consentimientos informados

Estrategia del análisis de datos

Debido a que este estudio tiene un enfoque cualitativo, el análisis de los datos se realizará utilizando la teoría de Glaser (Morales, 2015) mediante la cual las ideas o presunciones nacen a partir de la observación de los datos y no de supuestos *a priori*, que son obtenidos mediante un muestreo teórico y una comparativa constante.

Para lograr esto se implementan tres etapas: la primera etapa llamada fase de descubrimiento se deben reconocer puntos clave en cada una de las entrevistas realizadas. Esto se realiza mediante la lectura reiterada de los datos, obtener palabras clave, desarrollar conceptos, etc.). La segunda etapa llamada codificación reúne y analiza los datos según la semejanza que tengan sin rechazar los datos sobrantes o que no tengan similitud con otros.

Por último, la tercera etapa busca generar la interpretación general de los datos ya codificados según el contexto en el que fueron obtenidos. Como cada persona (aunque se busque la manera más objetiva de realizarlo) tiene diferentes formas de interpretar la información, cada uno de ellos integrantes del grupo analizará los datos codificados y dará sus puntos clave los cuales se discutirán con todo el grupo para obtener un análisis el cual refleje el análisis colectivo del grupo.

Consideraciones éticas

La información que los entrevistados proporcionen será utilizada solo para fines investigativos y sus datos estarán protegidos según la ley de Habeas Data 1266 del 2008 además de la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993 las cuales reglamentan el ejercicio de la psicología como profesión y la ética en investigaciones de salud.

Capítulo 4.

Resultados

En este apartado se especifican los resultados de las entrevistas efectuadas a cinco personas quienes participaron de manera voluntaria y con el lleno de los requisitos de acuerdo a la Ley Habeas Data 1266 del 2008, además de la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993.

A continuación se observa la Tabla 1, en la cual se presentan los resultados de manera cualitativa mediante una matriz diseñada de acuerdo al objetivo propuesto, categorizando los puntos relevantes para la investigación, de acuerdo con las preguntas realizadas y respuestas obtenidas por los participantes mediante la entrevista a cada uno de ellos.

Tabla 1. Tabla de resultados

| Categorías | Pregunta | Respuesta |
|---|---|---|
| Características de las personas | ¿Cuál es su género? | La entrevista fue aplicada a dos mujeres y tres hombres |
| | ¿Cuál es su edad? | Las personas entrevistadas tienen 28, 36, 40, 47 y 49 años. |
| | ¿Cuál es su nivel Educativo? | Se encuentra que hay una persona profesional, una técnica, una básica primaria, dos bachilleres |
| | ¿Qué cargo desempeña en la empresa donde labora? | Una persona se desempeña como profesional en visitas médicas, una persona en laboratorio, una comerciante, dos peluqueros. |
| Perspectiva de las causas internas y externas de la discriminación laboral | ¿Cuándo es indagado por su estado civil o pareja en su lugar de trabajo, se siente incómodo expresando su orientación sexual? Si es así, ¿Cuál cree que es el motivo por el cual no se siente bien hablando de su orientación sexual? | Cuatro de las personas entrevistadas manifiestan que no tienen problema con hablar de su pareja y su condición homosexual, la otra persona con mayor estudio y la más joven no habla de su vida personal por temor a ser juzgada. |
| | ¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por parte de compañeros o jefes? en caso de que sea afirmativo, ¿Qué tipo de burlas ha recibido y cuál ha sido su percepción de estas? | Dos personas de las encuestadas fueron discriminadas y sufrieron de bullying, sin embargo, ya no les importa aunque continúan siendo víctimas. Tres de las personas entrevistadas jamás han sido víctimas de acoso laboral, sin embargo, la persona más joven y con mayor grado de escolaridad si muestra |

| Categorías | Pregunta | Respuesta |
|-------------------|---|---|
| | | prevención por los comentarios homofóbicos de sus compañeros. |
| | ¿Siente que su condición sexual ha sido en algún momento un impedimento para ser promovido de cargo en la empresa para la cual labora? Explique su respuesta | Dos de las personas entrevistadas indican que no, sin embargo, la que trabaja independiente manifiesta que no se pudo vincular a trabajar por no lucir femenina debido a la ropa que usa, por el largo del cabello y por el maquillaje, entre otros. |
| | ¿Se ha sentido discriminado en su trabajo por su orientación sexual?, en caso afirmativo ¿De qué tipo de discriminación ha sido víctima y que relación tenía con los victimarios? | Cuatro no se han sentido discriminados sin embargo el chico más joven si se siente agredido por las burlas a la comunidad homosexual. Una chica si fue violentada de manera psicológica cuando trabajaba en una casa como empleada del servicio por comentarios machistas del señor de la casa, al decirle que una mujer sin un hombre al lado no era nada. |
| Prevención | ¿Cuál sería a su criterio la mejor estrategia en las compañías, para prevenir la discriminación sexual? | Promover que en la sociedad no todas las personas son iguales e incentivar un ambiente de compasión hacia las personas diferentes. Orientar al personal en la libre expresión y diversidad. Hacer campañas de educación en temas de diversidad sexual en las compañías. Entregar folletos contra la discriminación sexual. Dar mucho amor y hablar sobre el tema, las personas ahora son más abiertas si fuera en tiempo pasado sería más difícil. |
| | ¿Considera que las actuales políticas de educación e inclusión son efectivas en nuestro país, ¿Qué modificaría? | A veces siento que en ocasiones es tan exagerada que hace que sea más marcada la diferencia entre la comunidad homosexual y heterosexual, es simplemente implementar una política de respeto. Aumentaría más tiempo en los derechos, valores y comportamiento. Son muy efectivas, cada día somos más libres. Con las políticas que se han implementado desde la presidencia en cuanto a equidad es una buena medida. En Colombia ha aumentado la equidad y ha disminuido el acoso por la orientación sexual |

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas

Discusión

Los resultados obtenidos concuerdan con lo señalado por los investigadores Medina y Osorio (2008), que indican que en cuanto a la diversidad sexual en el trabajo predomina lo políticamente correcto y el silencio por parte de los diferentes actores que se niegan a aceptar que ellos realizan acciones de discriminación o que son víctimas y no quieren ser señalados como “raros”. Así, el tema respecto a su sexualidad o su pareja se convierte en un tema personal, del cual se no habla para evitar caer en el rechazo.

Así mismo, se encuentra concordancia con los investigadores Pérez Álvarez et al. (2013) al denotar que algunos de los participantes indican que prefieren dejar resguardado su aspecto sexual con el fin de tener un mejor acceso al empleo formal y escapar así de la homofobia social. Por ello, se subraya que deben soportar una atmósfera laboral basada en el juego humorístico de bromas al cual deben responder con tranquilidad para no parecer amargados o angustiados.

Dentro de los hallazgos de este estudio se encuentra que generalmente los homosexuales son encasillados en labores de estética y peluquería, con lo cual algunos se encuentran a gusto, como en el caso de los entrevistados, sin embargo, es pertinente coincidir con Pérez Álvarez et al. (2013) al señalar que, dado este estigma, si un sujeto carece de estas habilidades, su búsqueda de trabajo será más compleja.

Dentro de las respuestas de los participantes también se puede coincidir con Bornot (2005) en cuanto a que la discriminación en las empresas genera autocensura, por lo que los individuos prefieren no compartir aspectos de su vida para evitar los prejuicios a los que son sometidos por considerarse un grupo minoritario. Por ello, se observa una gran adaptación a la vida cotidiana en estas condiciones, en medio de violaciones a los derechos laborales.

Por su parte, los conceptos desarrollados por la Teoría de Identidad Social coinciden con las respuestas de los participantes, ya que la sociedad en la que viven, dominada por la hegemonía heterosexual, los ha juzgado de manera negativa al considerarlos diferentes, a lo cual

han tenido que responder con una autoestima positiva hacia su grupo y una reivindicación de sus propios valores en contraposición a los modelos tradicionales de lo masculino y lo femenino. Por ello, la construcción de la identidad social entre los diferentes grupos se va desarrollando de acuerdo a la categorización que permite distinguir valores específicos, coincidiendo con lo indicado por Etchezahar (2014).

Sin embargo, las respuestas dadas por los participantes, denotan que la sociedad ha logrado adoptar mecanismos de inclusión para sobreponer las dificultades por las que han pasado estos grupos a través de la historia. Es bastante positivo observar que algunos de los participantes sienten que las normas que se han adoptado en términos de inclusión en el país sean vistas como positivas en aras de lograr un ambiente laboral propicio a la diversidad.

Esta clase de estudios deberían ser replicados con el fin de conocer de cerca las situaciones de discriminación por las que pasan las personas en la sociedad en diferentes ámbitos, conociendo de primera mano los sentimientos y condiciones a las que se ven expuestas las personas que se consideran diferentes en términos de identidad sexual y de género. Este tipo de investigaciones ayudan a comprender el fenómeno mucho más de cerca en una continua búsqueda por el discernimiento de cómo un trato igualitario redundaría en bienestar para la sociedad entera.

Conclusiones

Las decisiones acerca de la sexualidad hacen parte de la intimidad del ser humano y no es un factor para juzgar en el ámbito laboral, social y familiar. En nuestra sociedad se tiene muchos prejuicios que están por encima de la moral; tanto que la discriminación al género homosexual se ve afectada, ya que no muestra su personalidad abiertamente teniendo que aguantar acoso, mal ambiente laboral y rechazos en sus trabajos.

Realmente lo que importa cuando se está trabajando, es que realice y que cumpla con sus tareas que le son asignadas, que tenga un buen desempeño laboral, y que se genere un buen ambiente en su trabajo, independientemente de su condición sexual.

En la investigación se puede observar que desafortunadamente algunas personas del género homosexual siguen sufriendo discriminación laboral, que son causas internas y externas estas son de tipo psicológico, biológico, social, económico, político, religioso, etc. A la sociedad de hoy en día le cuesta aceptar que algunas personas tienen una condición sexual diferente a la heterosexual. Pero eso no los hace diferente a ellos, muchas de las veces se tiene homofobia, odio hacia ese género, todavía hay muchos prejuicios todas las personas son iguales y se deben de acabar con esos tipos de tabú y en pleno siglo XXI debería ser totalmente normal.

La calidad del ambiente laboral en el país, penosamente es pesada ya que, con sus comentarios, chistes se dirigen de manera ofensiva al homosexual, haciéndoles sentir mal y de tal manera que ellos se ven afectados, y ellos optan por evitar ese tipo de humillaciones y prefieren ocultar su identidad de género.

Es importante que todas las personas se pregunten porqué ellos son una comunidad y porqué deciden aislarse del entorno social. Algunos del género homosexual les ha sido fácil de tener una excelente relación con las personas que les rodea, no tiene ningún tipo de dificultades en lo laboral al contrario han logrado destacarse en su profesión y mostrarle al mundo que por tener una condición de género diferente se muestran que son iguales al heterosexual; pero

también algunos que ni siquiera cuentan con el apoyo de su familia, este tipo de factores afecta mucho en lo psicológico y en lo emocional, no poder contar con sus seres queridos cuando más lo necesitan.

Importante que se empiece a estructurar en las nuevas generaciones, la educación a reconocer las diferencias sexuales, a respetarlas y eliminar la discriminación, rechazos y homofobia hacia el género homosexual y comprender los cambios sociales y culturales que aparecen en nuestra sociedad.

Limitaciones

Una de las limitaciones más relevantes halladas a lo largo del presente estudio fue la confiabilidad del estudio debido al volumen de la prueba, es decir, la cantidad de entrevistas realizadas. Esto significa que los resultados obtenidos en la presente investigación pueden tener errores significativos debido al tamaño reducido de la muestra. Sin embargo, dado el enfoque cualitativo, en el cual se esperaba conocer los casos con mayor profundidad, estos casos son útiles para el análisis, más no para realizar generalizaciones. Esto, aunque en este tipo de enfoque no es un problema grave, podría establecer como recomendación aumentar el tamaño de la muestra y de esta forma tener unos resultados mucho más confiables.

Otra limitación fue la falta de uniformidad y estandarización en las respuestas. Esto es debido a que el enfoque utilizado en el estudio (enfoque cualitativo) corresponde a la indagación en preguntas abiertas sobre el tema de la investigación, imposibilitando la tabulación de los resultados y un análisis estadístico más detallado. Como se habló anteriormente, esta es una de las desventajas de este tipo de enfoque, sin embargo, se consideró que fue el más adecuado para tener una perspectiva más personal y a la vez relevante de las experiencias vividas por los entrevistados ya que como la muestra era reducida (5 participantes) fue mucho más significativo hablar abiertamente de cada una de las respuestas a establecer solo preguntas cerradas.

Otra desventaja inherente al tipo de investigación cualitativa es la interpretación objetiva de los resultados. Para este tipo de enfoque los investigadores deben encontrar la manera menos subjetiva posible al momento de analizar los resultados obtenidos en las entrevistas, dejando de lado el criterio y sesgo personal y centrarse completamente en la información obtenida.

Recomendaciones

Considerando la importancia de esta investigación y según los resultados encontrados se formulan algunas sugerencias tanto para el personal directo, instituciones educativas, organizaciones dentro del contexto educativo para ello se hace llegar las siguientes recomendaciones.

Construir información asertiva de apoyo de manejo de leyes derechos igualdad, donde sean respetados en todos sus medios laborales y sociales.

Es importante que tanto a nivel regional como nacional, se trabaje en desarrollar una mayor tolerancia y comprensión hacia las personas homosexuales de forma que la mayoría de las personas actúen sin excluir a otros por el aspecto personal, físico o forma de vestir. Esto sería imprescindible para contrarrestar el bullying al que son sometidas muchas personas.

Con el avance de la legislación en contra de la discriminación y la exclusión, se han logrado reconocer los beneficios laborales para muchos cónyuges de manera que se ha beneficiado no solo a la comunidad LGBTI, sino en realidad a cada una de las personas y sus singularidades. Por ello es trascendental apoyar las iniciativas dirigidas a que los ciudadanos reconozcan sus derechos y deberes con el fin de vencer las inequidades que genera el tratar de manera diferente y con rechazo a algunos individuos de la sociedad.

La educación juega un papel significativo para generar mejores oportunidades tanto si se trabaja dentro de una empresa o si se decide optar por el emprendimiento. El acceso igualitario a una mejor preparación, es crucial para que la sociedad avance en términos de equidad y bienestar.

Hay que generar más concientización en el país, para que la gente elimine poco a poco sus estereotipos hacia la comunidad LGBTI, de manera que haya una mejor percepción de sus capacidades y por tanto se optimice su cotidianidad tanto en lo laboral, educativo, social y familiar, de manera que cada uno de los ciudadanos se sientan a gusto viviendo en una sociedad en donde no se hace distinciones de ninguna clase.

Referencias Bibliográficas

- Alventosa del Rio, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de Género en el Derecho Español*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2005). Política Pública de mujer. Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital 2004- 2016. Bogotá. Recuperado 2 de julio de 2016:
<http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/bogota/Politica%20Publica%20Mujer%20Generos%20Bogota.pdf>
- Acuña, N., Elizondo, B., & Hernández, R. (2009). *La marginación de los homosexuales en el ámbito familiar, laboral y educativo en Costa Rica*. Buenos Aires, Argentina: El Cid Editor. Consultada el 28 de Octubre de 2019. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>
- Bonilla, J. M. (23 de septiembre de 2016). LGBTI: 53 % ha sido discriminado en el trabajo. El Espectador.
- Bornot, Sophie (2005). La discriminación en las empresas: empresa incluyente. México, DF: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Castaño, P. (18 de Julio de 2018). El mundo del trabajo, territorio hostil para las personas LGTBI. CTXT - Revista Contexto (178). Consultado el 24 de octubre de 2019. Recuperado de: <https://ctxt.es/es/20180718/Politica/20642/Pablo-Casta%C3%B1o-orientacion-sexual-genero-LGTBI-fobia-mercantilizacion-de-la-identidad.htm>.
- Castro Castro, J. F. (2001). Discriminación en la relaciones laborales. Algunos casos particulares. Boletín Dirección del Trabajo (146), 7-19. Consultado el 20 de octubre de 2019. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>.
- Castrillón, M. (2007). Discursos institucionales sobre la familia en Brasil y Colombia: ¿Biologizar, nuclear o reconocer su diversidad?. Revista latinoamericana de ciencias sociales niñez y juventud, (5)1. 1- 27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/773/77350104.pdf>
- Cornejo Espejo, J. (2012). Componentes ideológicos de la homofobia. *Límite. Revista de Filosofía y Psicología* , 7 (26), 85-106.
- Collazos Sánchez, B. E. (2018). Dinámicas excluyentes de la homosexualidad: Revisión documental. *Revista Lumen Gentium* , 2 (1).
- Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional 116 de 20 de julio de 1991. Consultada en:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html.

- Foucault, M. (2007). *Historia de la Sexualidad. La voluntad del ser*. (U. Guiñazú, Trad.) México D.C., México: Siglo XXI Editores S.A. de C.V.
- Franco, C. (15 de 07 de 2014). Discriminación y acoso laboral a población Lgbt. Asuntos Legales.
- Hernández, I. (19 de 05 de 2019). Discriminación a población LGBTI en el mercado laboral es la más grave: Banco Mundial. RCN Radio.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México: McGraw Hill Education.
- Le Blanc Guillaume 2007. *Vidas Ordinarias, vidas precarias*. Nueva Visión, Barcelona.
- Ley 1752 del 2015. Diario Oficial No. 49.531 de 3 de junio de 2015. Congreso de la República de Colombia. Bogotá, Colombia: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad".
- Medina, Pilar y Osorio Luz Piedad (2008). *Diversidad sexual en el ámbito laboral*. FELGTB. Madrid.
- Montes Berges, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: Conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Revista Electrónica de iniciación a la Investigación*, 1-16.
- Molina Valencia, N., Rentería Pérez, E., & Díaz Bambula, F. (2018). *Psicología & asuntos colombianos actuales. Una mirada desde la investigación doctoral*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Morales, D. P. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, p. 1-7.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Construir futuro con trabajo decente. Experiencias de enseñanza y aprendizaje en torno al trabajo decente y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- Organización Internacional de Trabajo - OIT. (2016). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Documento de trabajo núm. 1 / 2016*. Ginebra, Suiza: Basado en la investigación realizada por el Centro Feminista de Información y Acción (Cefemina) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consultado el 23 de octubre de 2019. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1958). *Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra, Suiza.

- Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G., & Castañeda Castro, W. (2013). *Raros.. y Oficios. Diversidad sexual y mundo laboral*. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical y Corporación Caribe Afirmativo. Consultado el 23 de octubre de 2019. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf
- Psyma. (2015). *¿Cómo determinar el tamaño de una muestra?* Obtenido de <https://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra>
- Rubio, M. (20 de diciembre de 2017). *El Espectador*. Obtenido de Demografía LGBT: <https://www.elespectador.com/opinion/demografia-lgbt-columna-729601>
- Sánchez Barrera, E. L. (2017). El movimiento LGBT (I) en Colombia: la voz de la diversidad de genero. *Logros, retos y desafíos. Reflexión Política*, 19 (38), 116-131
- Sentencia T-492/11. Derecho al libre desarrollo de la Personalidad - Vulneración por cuanto se obligó a la accionante a usar falda sin tener en cuenta su condición sexual. (2011). Bogotá, Colombia: Corte Constitucional de Colombia.
- Sentencia T-152/07. Libertad de Contratación - Límites cuando constituye acto discriminatorio. (2007). Bogotá, Colombia: Corte Constitucional de Colombia.
- Sentencia T-673/13. Derecho a la Dignidad Humana y al libre Desarrollo de la Personalidad. Garantía Constitucional. (2013). Bogotá, Colombia: Corte Constitucional de Colombia.
- Schiffman, L. *Comportamiento del consumidor*. México, Pearson Education, 2005, p. 408.).
- Survey Monkey. (s.f.). *Cómo analizar los datos de una encuesta*. Obtenido de <https://es.surveymonkey.com/mp/how-to-analyze-survey-data/>
- Universidad de Colima. (s.f.). *Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
- Valcude José María, Marco María J, Alarcón David. (2013). *Diversidad Sexual en Iberoamérica*. Obtenido de Universidad Pablo de Olavide (Sevilla): https://red-liess.org/wp-content/uploads/2015/06/diversidad_sexual_iberoamerica.pdf#page=172
- Villen, J. A. (13 de 01 de 2016). Última revisión del DSM de la Asociación Americana de Psiquiatría. Obtenido de Elsevier: <https://www.elsevier.com/es-es/connect/actualidad-sanitaria/Ultima-revision-del-dsm-de-la-asociacion-americana-de-psiquiatria>.

Anexo 1.**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO****PROGRAMA DE PSICOLOGÍA****ENCUESTA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL GENERO HOMOSEXUAL**

La información que nos proporcione será utilizada solo para fines investigativos y sus datos estarán protegidos según la ley de Habeas Data 1266 del 2008 además de la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993 las cuales reglamentan el ejercicio de la psicología como profesión y la ética en investigaciones de salud.

Datos personales

Sexo:

Edad:

Correo electrónico:

Nivel educativo:

Labor:

Preguntas

1. ¿Cuándo es indagado por su estado civil o pareja en su lugar de trabajo, se siente incómodo expresando su orientación sexual? Si es así, ¿cuál cree que es el motivo por el cual no se siente bien hablando de su orientación sexual?

2. ¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por parte de compañeros o jefes? en caso de que sea afirmativo, ¿Qué tipo de burlas ha recibido y cuál ha sido su percepción de estas?

3. ¿Siente que su condición sexual ha sido en algún momento un impedimento para ser promovido de cargo en la empresa para la cual labora? Explique su respuesta

4. ¿Se ha sentido discriminado en su trabajo por su orientación sexual?, en caso afirmativo ¿de qué tipo de discriminación ha sido víctima y que relación tenía con los victimarios?

5. ¿Cuál sería a su criterio la mejor estrategia en las compañías, para prevenir la discriminación sexual?

6. ¿Considera que las actuales políticas de educación e inclusión son efectivas en nuestro país, ¿qué modificaría?

Anexo 2.**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se me ha solicitado participar voluntariamente en el proyecto de investigación de alumnos perteneciente a la carrera de Psicología de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO de Colombia, titulado “Discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia”

Afirmo que he entendido la motivación y los objetivos de esta entrevista.

Al participar estoy consciente de que mi participación no implica ningún riesgo para mí, ni para mi familia.

Estoy en conocimiento de que mi identidad se mantendrá en anonimato y que mis respuestas podrán ser publicadas siempre y cuando se respete mi anonimato.

Estoy en conocimiento de que puedo negarme a contestar algunas preguntas y puedo retirarme del estudio en cualquier momento si lo deseo.

Yo _____, doy libremente mi consentimiento para participar en este estudio.

Firma participante

Firma alumna Proyecto

Fecha

Anexo 3.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENCUESTA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL GENERO HOMOSEXUAL.

La información que nos proporcione será utilizada solo para fines investigativos y sus datos estarán protegidos según la ley de Habeas Data 1266 del 2008 además de la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993 las cuales reglamentan el ejercicio de la psicología como profesión y la ética en investigaciones de salud.

Datos personales

Sexo: mujer
 Edad: 40 años
 Correo electrónico:
 Nivel educativo: bachiller
 Labor: comerciante

Preguntas

1. ¿Cuándo es indagado por su estado civil o pareja en su lugar de trabajo, se siente incómodo expresando su orientación sexual? Si es así, ¿cuál cree que es el motivo por el cual no se siente bien hablando de su orientación sexual?

no me siento incómoda

2. ¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por parte de compañeros o jefes? en caso de que sea afirmativo, ¿Qué tipo de burlas ha recibido y cuál ha sido su percepción de estas?

nunca = NO

3. ¿Siente que su condición sexual ha sido en algún momento un impedimento para ser promovido de cargo en la empresa para la cual labora? Explique su respuesta

Si - en Colombia es muy importante lo físico al tener cabello corto y no vestir como mujer siempre somos rechazadas con la excusa que siempre tenemos y eso nunca sucede, solo con la mirada de entrada se sabe que pasara



4. ¿Se ha sentido discriminado en su trabajo por su orientación sexual?, en caso afirmativo ¿de qué tipo de discriminación ha sido víctima y que relación tenía con los victimarios?

bueno cuando esto paso trabajaba haciendo aseo en una casa y el hombre siempre hablaba sobre su homofobia y que las mujeres sin los hombres no son nada ni nadie siempre tratada de hacerme sentir ~~mal~~ mal. Pero nunca me deje ser orgullosa de ser lesbiana

5. ¿Cuál sería a su criterio la mejor estrategia en las compañías, para prevenir la discriminación sexual?

bueno dar mucho amor. y hablar sobre el tema las personas ahora son mas abiertas si fuera en tiempo pasado seria muy difícil.

6. ¿Considera que las actuales políticas de educación e inclusión son efectivas en nuestro país, ¿qué modificaría?

Son muy efectivas cada dia Somos mas libres



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENCUESTA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL GENERO HOMOSEXUAL

La información que nos proporcione será utilizada solo para fines investigativos y sus datos estarán protegidos según la ley de Habeas Data, 1266 del 2008 además de la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993 las cuales reglamentan el ejercicio de la psicología como profesión y la ética en investigaciones de salud.

Datos personales

Sexo: Femenino
 Edad: 36 años
 Correo electrónico: don.33@hotmail.com
 Nivel educativo: Técnico
 Labor: Auxiliar de laboratorio

Preguntas

1. ¿Cuándo es indagado por su estado civil o pareja en su lugar de trabajo, se siente incómodo expresando su orientación sexual? Si es así, ¿cuál cree que es el motivo por el cual no se siente bien hablando de su orientación sexual?

en ningún momento

2. ¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por parte de compañeros o jefes? en caso de que sea afirmativo, ¿Qué tipo de burlas ha recibido y cuál ha sido su percepción de estas?

en ningún momento

3. ¿Siente que su condición sexual ha sido en algún momento un impedimento para ser promovido de cargo en la empresa para la cual labora? Explique su respuesta

no me ha pasado



4. ¿Se ha sentido discriminado en su trabajo por su orientación sexual?, en caso afirmativo ¿de qué tipo de discriminación ha sido víctima y que relación tenía con los victimarios?

Ninguna

5. ¿Cuál sería a su criterio la mejor estrategia en las compañías, para prevenir la discriminación sexual?

orientar al personal en la libre expresión y diversidad

6. ¿Considera que las actuales políticas de educación e inclusión son efectivas en nuestro país, ¿qué modificaría?

Avanzar más tiempo en los derechos, valores y comportamientos

POLI | 1806
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENCUESTA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL GENERO HOMOSEXUAL

La información que nos proporcione será utilizada solo para fines investigativos y sus datos estarán protegidos según la ley de Habeas Data 1266 del 2008 además de la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993 las cuales reglamentan el ejercicio de la psicología como profesión y la ética en investigaciones de salud.

Datos personales:

Sexo:
Edad:
Correo electrónico:
Nivel educativo:
Labor:

Preguntas:

1. ¿Cuándo es indagado por su estado civil o pareja en su lugar de trabajo, se siente incomodo expresando su orientación sexual? Si es así, ¿cual cree que es el motivo por el cual no se siente bien hablando de su orientación sexual?

No me incomoda en absoluto por que el tiene los mismos derechos al ser un padre estable en cuanto a la salud y de todo modo me da privacidad en casa

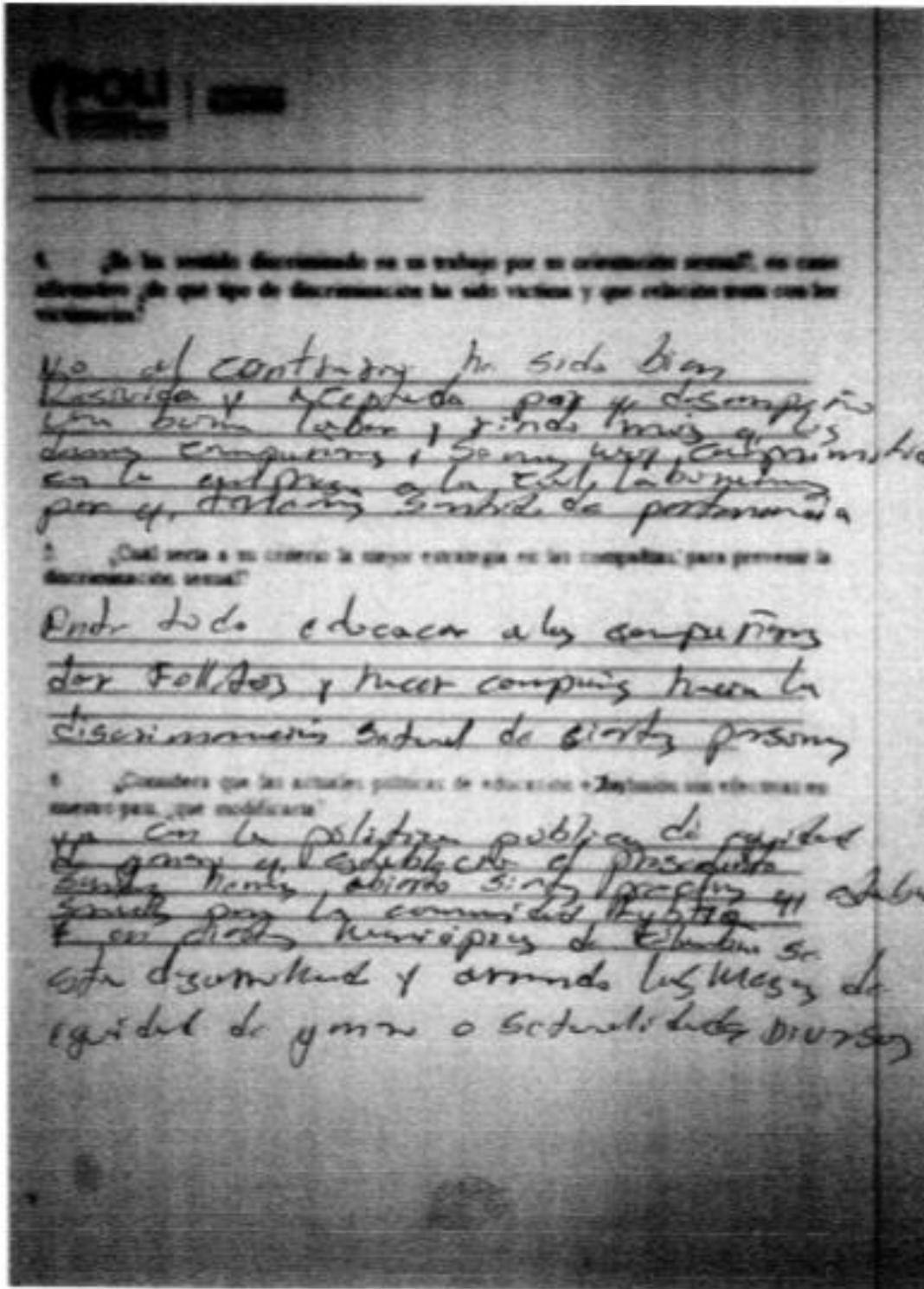
2. ¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por parte de compañeros o jefes? en caso de que sea afirmativo, ¿Que tipo de burlas ha recibido y cual ha sido su percepción de estas?

En cierto momento de mis vida, he sufrido burlas, burla y burlas burlas y a una q. algunas veces no le daban importancia por q. sabían lo q. soy y just a dnda dadas y lo q. querían.

3. ¿Siente que su condición sexual ha sido en algún momento un impedimento para ser promovido de cargo en la empresa para la cual labora? Explique su respuesta

No impide la carrera por q. todos tenemos las mismas capacidades, capacidades act. todos por posibles las funciones

Superior



**Anexo 2.****ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se me ha solicitado participar voluntariamente en el proyecto de investigación de alumnos perteneciente a la carrera de Psicología de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO de Colombia, titulado "Discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia"

Afirmo que he entendido la motivación y los objetivos de esta entrevista.

Al participar estoy consciente de que mi participación no implica ningún riesgo para mí, ni para mi familia.

Estoy en conocimiento de que mi identidad se mantendrá en anonimato y que mis respuestas podrán ser publicadas siempre y cuando se respete mi anonimato.

Estoy en conocimiento de que puedo negarme a contestar algunas preguntas y puedo retirarme del estudio en cualquier momento si lo deseo.

Yo Rosalba Duran, doy libremente mi consentimiento para participar en este estudio.

Rosalba Duran
Firma participante

Firma alumna Proyecto

22 - 11 - 2019
Fecha

**Anexo 2.****ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se me ha solicitado participar voluntariamente en el proyecto de investigación de alumnos perteneciente a la carrera de Psicología de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO de Colombia, titulado "Discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia"

Afirmo que he entendido la motivación y los objetivos de esta entrevista.

Al participar estoy consciente de que mi participación no implica ningún riesgo para mí, ni para mi familia.

Estoy en conocimiento de que mi identidad se mantendrá en anonimato y que mis respuestas podrán ser publicadas siempre y cuando se respete mi anonimato.

Estoy en conocimiento de que puedo negarme a contestar algunas preguntas y puedo retirarme del estudio en cualquier momento si lo deseo.

Yo Ivan Johana Jimenez Arsl, doy libremente mi consentimiento para participar en este estudio.

Ivan Jimenez
Firma participante

Firma alumna Proyecto

22-11-2019

Fecha

