



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA SOCIAL

MOBBING EN LIMA METROPOLITANA: PERCEPCIONES DE
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS HOMOSEXUALES

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA CON
MENCIÓN EN PSICOLOGÍA SOCIAL QUE PRESENTA EL BACHILLER:

EMILIO JOSÉ JIMÉNEZ RAMÍREZ

Asesora:

ADRIANA ISABEL FERNÁNDEZ GODENZI

LIMA, 2018

AGRADECIMIENTOS

Llegar hasta aquí no fue nada sencillo, por eso, quiero tomarme un momento para agradecer a todas las personas que estuvieron para mí y me apoyaron en este camino:

- A Minami, por ser mi principal sostén y motor en todo este trayecto. Por aguantarse las difíciles, esas que solo nosotros dos conocemos, y por las que nos sabe a tanto haber llegado hasta aquí. Tu valentía, coraje y amor, me hacen una mejor persona. CHP.
- A mi papá y mamá, por haber dejado todo en muchos momentos de su vida para que yo pueda cumplir mis sueños. La universidad que dejaron por mí, hoy la termino por los tres.
- A mi hermano y hermana, por ser esos compañeros(as) que en los momentos de mayor estrés y tristeza, siempre estaban para darme un momento de alegría y cariño. No me imagino otros dos compañeros(as) de vida para mí.
- A mis abuelas, por enseñarme con el ejemplo que nada vale más que el esfuerzo para salir adelante.
- A mi Nenita, mi madrina que es como mi segunda mamá, y que ha estado para mí siempre, cuando le pedía ayuda y cuando no lo hice, pero ella sabía que la necesitaba.
- Al Señor Tito y la Señora Mili, por alentarme y no dejarme caer en este camino. Por aparecer cuando las cosas parecían muy difíciles y hacerme creer que todo era posible si yo me lo proponía.
- A mis amigos y amigas, porque siempre han estado para escucharme y darme un valioso consejo o una palabra de aliento. Son la familia que elegí.
- A Lorena y María Paz, por inspirarme a elegir este tema de tesis y creer en mí.
- A Adriana, por siempre buscar sacar lo mejor de mí, impulsarme y alentarme a nunca dejar de entregar todo.
- A mis entrevistados y entrevistadas, por tomarse un momento de sus días para conversar conmigo y contarme temas personales que, tal vez, no habían compartido con nadie más. Lo valoro y aprecio con todo el corazón.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar las distintas percepciones de mobbing, también denominado acoso psicológico laboral, en su traducción al español, que un grupo de hombres y mujeres homosexuales tienen a partir de su experiencia trabajando en distintas empresas de Lima Metropolitana. Para ello, se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas que permitieron obtener información cualitativa que respondiera al objetivo de investigación. Los resultados de la investigación dejan en manifiesto que los(as) participantes perciben tratos diferenciados y comportamientos relacionados al acoso psicológico laboral a partir de los prejuicios y estereotipos que existen sobre las personas homosexuales, así como, desde la visión de un entorno de trabajo heteronormativo que limita las vidas de todos(as) aquellos que no cumplen con los mandatos impuestos por este sistema social. A su vez, los(as) participantes brindaron algunos alcances sobre la discriminación que han podido percibir o sentir en los centros de trabajo por los que han laborado a través de su experiencia personal, lo cual ha permitido identificar como un aspecto trascendental en la aparición del acoso psicológico laboral, la visibilidad de su orientación sexual y/o de una expresión de género que pueda transgredir los parámetros de una perspectiva tradicional y sistemas patriarcales rígidos y machistas. Es así que la experiencia subjetiva de los(as) participantes, complementada con la teoría e investigaciones académicas que han estudiado previamente el mobbing, permiten realizar el análisis de una problemática latente en la sociedad peruana.

Palabras clave: Mobbing, Orientación sexual, Heteronormatividad, Percepción, Discriminación.

ABSTRACT

This investigation pretends to analyze the mobbing perception that homosexual men and women from Lima Metropolitana have. In order to learn about the personal experiences of the participants, the investigator developed an interview guide that reached different subjects of the studied phenomenon. The results leave in evidence lots of discriminatory behaviors that the participants, or some of their partners, had to live with in their workplaces. At the same time, the participants offered some scope on the discrimination they have been able to perceive or feel in the work centers for which they have worked through their personal experience, which has allowed to identify as a transcendental aspect in the appearance of mobbing, the visibility of their sexual orientation and / or of

a gender expression that may transgress the parameters of a traditional perspective and patriarchal rigid and macho systems. This subjective experience, complemented with previous theory and academic research, allowed the investigator to analyze one of the most important and unattended issues of Peruvian society.

Keywords: Mobbing, Sexual Orientation, Heteronormativity, Perception, Discrimination.



TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 6 |
| Método: | |
| Participantes..... | 21 |
| Técnicas de recolección de información..... | 22 |
| Procedimiento..... | 22 |
| Análisis de Información..... | 24 |
| Resultados y Discusión..... | 26 |
| Conclusiones y Limitaciones..... | 54 |
| Referencias Bibliográficas..... | 57 |
| Anexos..... | 68 |



INTRODUCCIÓN

Se dice que la percepción es un concepto biocultural porque, por un lado, depende de los estímulos físicos y sensaciones involucradas y, por otro, de la selección y organización de dichos estímulos y sensaciones. Las experiencias sensoriales se interpretan y adquieren significado moldeadas por pautas culturales e ideológicas específicas, las cuales son aprendidas desde la infancia y se derivan de lo icónico y simbólico. La selección y la organización de estas sensaciones están orientadas a satisfacer las necesidades de los seres humanos, mediante la búsqueda de estímulos útiles y de la exclusión de estímulos indeseables que orientan la manera en la cual los grupos sociales se apropian del entorno en el que se encuentran. Es así que la percepción termina fungiendo como un mediador entre el objeto exterior y el concepto que generamos de éste. (Vargas, 1994; Mora, 2002).

Por su parte, desde la psicología se define este concepto como un proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el cual intervienen otros procesos psíquicos entre los que se destacan el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas, 1994; Dijksterhuis y Bargh, 2001).

En adición a ello, Allport (1974) considera que la percepción es algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales como la de cada uno de los objetos. Si bien, algunos psicólogos prefieren asignar esta última consideración a la cognición antes que a la percepción, ambos procesos se hallan tan relacionados que casi no es factible, sobre todo desde el punto de vista de la teoría, aislarlos uno del otro. La percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que, por el contrario, están de por medio una serie de procesos en constante interacción, donde el individuo y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares para cada grupo social, así como, la generación de prejuicios y estereotipos en base a lo que se cree de otras personas (Vargas, 1994; Molden y Dweck, 2006).

Cabe resaltar que otro de los elementos importantes que definen a la percepción es el reconocimiento de las experiencias cotidianas. El reconocimiento es un proceso importante involucrado en la percepción, porque permite evocar características de los objetos, construir y reproducir modelos culturales que permiten explicar la realidad con

una cierta lógica. A su vez, la percepción debe ser entendida como algo relativo a la situación histórico social, pues tiene una ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de nuevas experiencias (Vargas, 1994).

Este concepto se puede vincular a la manera en la que los individuos suelen agrupar a las diferentes personas con las que comparten el entorno social, ya que, a través de la percepción que tienen de ellas las ubican dentro o fuera del grupo al que ellos pertenecen. Es así que una persona se categoriza como miembro de un grupo social particular al percibirse como similar o diferente de otros individuos, sus creencias, costumbres, formas de actuar, entre otras variables (Smith, 2006).

En relación a ello, los grupos y las personas que los conforman no solo se categorizan en función a aspectos individuales o variables de comportamiento, sino que existe una valoración del grupo que impacta en la forma en la que éste es percibido por los demás (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007). Dicha valoración influye en el trato que un grupo pueda recibir en la sociedad, generando una competencia intergrupala o la exclusión de aquél que es valorado como inferior dentro de la estructura de creencias de un contexto determinado (Smith, 2006).

Esta valoración, la cual puede ser negativa o positiva, es la base que origina actos discriminatorios o, en su defecto, creación de estereotipos y prejuicios. Estos últimos no son negativos en sí mismos, pues son parte de un proceso de economía mental, es decir, una manera que tenemos de agrupar características de un individuo o grupo de individuos para saber cómo aproximarnos a ellos o darnos cuenta en qué tipo de situación estamos: si corremos peligro o estamos en un entorno seguro, por ejemplo. Sin embargo, esto no niega que ciertos estereotipos basados en generalizaciones o percepciones que no se ajusten a la realidad ocasionen conflictos intergrupales o actos de exclusión social (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007). A su vez, la generación de prejuicios errados, basados en un afecto negativo o en creencias contrarias a las de otro grupo, pueden originar actos de discriminación y violencia hacia quienes percibimos como distintos (González, 2005; Smith, 2006).

En adición a ella, los distintos estereotipos y prejuicios que desencadenan en discriminación pueden contribuir a la estigmatización de un grupo de personas particular. Es decir, se construye una imagen negativa de ciertos individuos a partir de generalizaciones, permitiendo que se les descalifique y evitando su plena aceptación en la sociedad. Además, el estigma puede afectar en la integración y el desarrollo de aquellas

personas discriminadas, reforzando la desigualdad y subordinación social de estas personas (Boivin, 2014).

Este comportamiento que nace en estereotipos y prejuicios se replica de forma reiterada, pues existe un aprendizaje social que funciona a manera de asociación entre lo que se conoce sobre un grupo particular y lo que se dice de él. Es así que las generalizaciones erradas que se utilizan para señalar, con una carga positiva o negativa, alguna característica particular de una persona o grupo de personas, como su raza/etnia, clase social, género, orientación sexual, entre otras; se refuerzan constantemente, debido a que socialmente se enseña y normaliza que alguien sea considerado como inferior o superior, dentro de un contexto determinado, a partir de dichas características (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; Domenech e Íñiguez, 2002).

Es por ello que el contexto se considera la base fundamental de los comportamientos agresivos que se ejercen sobre grupos socialmente considerados inferiores, pues el entorno y quienes forman parte del mismo normalizan y justifican la violencia intergrupala a partir de la premisa de que son personas de menor valor para la sociedad, y que, de acuerdo a lo que los prejuicios indican, pueden ser tratadas con menos respeto y dignidad que los demás. De esta manera, manifestaciones de discriminación como el racismo, sexismo, homofobia, transfobia, entre otras, surgen y configuran parte de esta violencia intergrupala (Smith, 2006; Domenech e Íñiguez, 2002; Gonzáles, 2005, No tengo Miedo, 2014).

Entre estas manifestaciones de violencia que se dan en las sociedades hoy en día, se destaca el mobbing o acoso psicológico laboral por su traducción al español. El cual es considerado un severo estresor psicosocial, producido por el hostigamiento constante, sistemático, prolongado y perdurable en el tiempo con un fin preestablecido que puede afectar seriamente el funcionamiento cotidiano de los trabajadores, así como, su desempeño profesional, la retención del talento y clima laboral en una empresa, la rentabilidad que ésta genera, la productividad de los colaboradores, las competencias a desarrollar que el puesto que ocupa implican, la integridad como persona de quienes lo padecen, entre otras consecuencias negativas. Además, este acto de violencia psicológica se extiende a la familia del afectado(a), a todo un grupo social, a una organización laboral en su conjunto, y por ende, a la sociedad en general. Es por ello que se encuentra asociado a distintas manifestaciones de violencia, discriminación y exclusión social (Moreno, Rodríguez, Morante, Garrosa, Rodríguez y Díaz, 2008; Laucata, 2016; Piñuel, 2012; Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012; Rojo y Cervera, 2015; Romero-Pérez,

2006; Motta, 2008; OIT, 2016; Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003, Arciniegas, 2012; Piñuel, 2001).

Por otro lado, el término mobbing proviene del inglés “mob” que hace referencia a un grupo de individuos que se comporta de un modo descontrolado en perjuicio de otro(s), asediando y rodeándolos de manera hostil (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012; Ocegüera, Aldrete y Ruiz, 2009). Mientras, Piñuel (2012) señala que la traducción al español más apropiada para el mobbing es la de “acoso psicológico laboral”, pues dicho concepto logra abarcar toda la extensión del término anglosajón, permitiendo comprender, desde el nombre en sí mismo, lo que significa. En la presente investigación, este término será tomado como sinónimo de mobbing, pues, la teoría indica, que abarca los mismos conceptos que el término en inglés.

Asimismo, otro de los conceptos empleados como sinónimos de mobbing es el acoso moral en el trabajo, pues también es una expresión que se refiere a la violencia psicológica que aparece sistemáticamente, de forma prolongada, en pequeñas dosis y afecta directamente la integridad y dignidad de una persona en su centro de labores (Hirigoyen, 2001; Romero-Pérez, 2006; OIT, 2016, Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012; Generalitat de Catalunya, s/f; OIT, 2016). En adición a ello, pueden influir indirectamente en compañeros(as) de trabajo, pues muchas veces el temor y la incertidumbre por saber si una persona será la siguiente en sufrir de mobbing puede ser tan nocivo como padecerlo de primera mano (Dirección del Trabajo de Chile, 2007).

Leymann, por su parte, define al mobbing como:

“Una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”. (Leymann, 1996, pp. 168)

Por otro lado, el mobbing suele producir desgaste psicológico en quienes lo padecen, generando que, usualmente, los(as) agraviados(as) terminen por alejarse del grupo de trabajo o abandonando la organización. Asimismo, se presentan otras consecuencias nocivas para la organización, pues se estima que las personas que son objetivo del mobbing ocupan el 52% de su tiempo en la empresa en defenderse, preparar

reportes denunciado los hechos que lo(a) aquejan, construyendo una red de apoyo y soporte que le permita sobrellevar dicha situación e impactando negativamente en los valores y la cultura organizacional (Romero-Perez, 2006; Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012 ; Piñuel y Zabala, 2001 ; Martinez y Cruz, 2008; Ovejero, 2006 ; Rojo y Cervera, 2015; Hirigoyen, 2003; Arciniegas, 2012).

Al identificar el mobbing como un proceso gradual y sistemático, un conflicto no puede ser entendido como una situación de acoso laboral psicológico si se trata de un único incidente aislado. A su vez, casos de estrés laboral producidos por interacciones con compañeros(as) no necesariamente son indicadores que se esté sufriendo de acoso psicológico en el trabajo, pues el estrés es solo un componente del mismo (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; Chappell y Di Martino, 1998; Hirigoyen, 2001).

En este sentido, de acuerdo con Chappell y Di Martino (1998), existe una serie de acciones que pueden ser reinterpretables según usos y costumbres de diversos contextos culturales (un apodo, un mensaje ofensivo, un grito, un insulto, entre otros.). No obstante, y de acuerdo a lo señalado en el año 2012 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a pesar de la ambigüedad, la persistencia de la violencia en sus múltiples formas de expresión –sutil, psicológica o física- constituye ya una creciente preocupación en los lugares de trabajo alrededor del mundo (Uribe, García, Castillo y Barrera, 2011; OIT, 2016).

El mobbing puede presentarse en cuatro modalidades en relación a la forma en la que se ejerce. En primer lugar, el acoso vertical, el cual se perpetúa desde una posición jerárquica superior a una inferior. Además, se puede dar de abajo hacia arriba, es decir, los acosadores se unen para atacar a alguien de una posición superior. Otra modalidad es el acoso horizontal, donde dos personas ocupan la misma posición jerárquica. Finalmente, el acoso mixto, el cual se da cuando las modalidades anteriores se mezclan dentro de una misma situación de mobbing (Peña y Sánchez, 2006).

Por otro lado, es importante diferenciar el mobbing de otras formas de maltrato y acoso que suceden en la sociedad, como por ejemplo, el bullying, acoso sexual o “burnout”. En primer lugar, el bullying es un concepto empleado en Estados Unidos y Australia como sinónimo del mobbing. Sin embargo, investigadores como Heinz Leymann (1996) descartan este término como un sinónimo pues se considera que éste solo se da en el ámbito escolar e incluye un elemento de violencia física del cual carece el mobbing (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012).

Por su parte, en Inglaterra y Estados Unidos, se utilizan también las expresiones “harrasment” cuya significado es hostigamiento, acoso; o “bossing” que se refiere al acoso laboral pero ejercido por el empleador, su representante o el jefe del trabajador en forma exclusivamente vertical y hacia una sola víctima (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012; Generalitat de Catalunya, s/f; Romero-Pérez, 2006). Otro de los términos que se relacionan al ámbito laboral es el síndrome Burnout o Síndrome de agotamiento profesional, el cual es un padecimiento que, a grandes rasgos, consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, los cuales incluyen la fatiga crónica, ineficacia laboral y negación de lo ocurrido (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012).

Por otro lado, el término de “acoso sexual” se refiere a una serie de agresiones o insinuaciones, desde lo más sutil hasta lo más grave, que están relacionadas necesariamente con el aspecto sexual y pueden ocurrir en el trabajo u otros lugares. La diferencia entre el acoso moral y el acoso sexual, radica en el objeto perseguido. Es así que:

El acoso sexual tiene un claro contenido sexual, libidinoso que persigue la finalidad de violentar la libertad sexual de la persona acosada, pudiendo configurarse en un solo acto, mientras el acoso moral busca destruir la salud, bienestar psíquico y moral del otro por la repetición sistemática de actos vejatorios y humillantes. (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012, pp. 13)

Por otro lado, en el plano legal, el primer gobierno en incorporar leyes que regulen este tipo de comportamientos fue el sueco, el cual, a partir de las investigaciones de Leymann estipuló que los empresarios están en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral o mobbing y de adoptar medidas correctoras, así como apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de mobbing en la organización (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012). Asimismo, en España, se estableció la ley del acoso laboral contra las mujeres, pues el ámbito laboral para esta población se presentaba como hostil, pues eran víctimas recurrentes de estas manifestaciones de violencia (ABC, 2009). Por su parte, en Latinoamérica el caso más representativo es el de Argentina, quienes a través de diversas leyes generales -siendo la ley 13.168 contra la

violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires, la más importante- regulan el mobbing, tanto para los instigadores del mismo, como para las víctimas que lo sufren. De forma más específica Brasil, mediante la Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo (2007) y Colombia, con la Ley 1010, establecida en el año 2006, han tratado de generar un marco normativo para el acoso psicológico laboral (Oceguera, Aldrete y Ruiz, 2009).

En nuestro país, la legislación nacional no contempla el término mobbing dentro de las pocas regulaciones que existen para evitar que se produzca acoso laboral. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo contempla indemnizaciones en favor de las víctimas que hayan sufrido de ello, así como multas de 4 o 5 mil soles para las organizaciones que no tomen medidas protectoras o no realicen capacitaciones que busquen concientizar a sus colaboradores (Diario Gestión, 2017). Finalmente, la única ley en nuestro país que regula el acoso laboral, bajo el término de acoso moral, se da en el contexto de las trabajadoras del hogar; siendo el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo el que establece sanciones para los(as) empleadores que incurran en esta falta (Ministerio del Trabajo, 2017).

A partir de ello, según los daños se susciten en la jurisdicción social (despidos improcedentes, consideración de accidente de trabajo, rescisión de contrato, entre otros), civil o penal, el mobbing resulta perjudicial para la salud integral de los colaboradores (Martínez, Irurtia, Camino, Torres y Queipo, 2012); generando desgaste mental y físico en quienes lo padecen, inestabilidad emocional, desmotivación e inseguridad en el trabajo; lo cual repercute en la disminución de su desempeño al momento de laborar, perjudicando no solo la satisfacción y el bienestar dentro de los colaboradores en la organización, sino también influenciando negativamente en las ganancias que se estiman obtener (Orozco, 2014; Dirección del Trabajo de Chile, 2007).

Por su parte, el mobbing se puede generar por diversos factores, ya sea por la identidad de género de una persona, el grado académico que ostente, el lugar de origen, la manera de hablar, alguna discapacidad física o mental, su raza/etnia, creencia religiosa, orientación sexual, entre otras características (Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro, 2015). Sin embargo, el género y la orientación sexual son dos de las problemáticas que se han visibilizado con mayor notoriedad en el último tiempo, pues las personas con orientación sexual homosexual forman parte importante de la fuerza laboral en muchas sociedades alrededor del mundo, algo que no sucedía hace unos años. Por ejemplo, en el Perú, de acuerdo a la encuesta virtual para personas LGTBI que realizó el INEI (2018), el 61,8% de esta población trabaja. Es así que siguiendo con los datos que presentó el INEI (2018)

el 11,5% de los participantes de la encuesta sufrieron de algún tipo de discriminación en su centro de labores, siendo el incumplimiento de pago, exceso desmedido de trabajo y agresiones físicas, verbales y/o sexuales los principales actos discriminatorios que sufrieron. Por lo tanto, los problemas que los aquejan en este ámbito, así como la desigualdad que se vive con respecto a las personas heterosexuales, dejan de mantenerse ocultos. (Pérez, Correa y Castañeda, 2013; Grueso, 2012; Castro, 2001).

De esta manera, se observa que el acoso psicológico en el trabajo es una problemática que genera muchas consecuencias negativas y que no se encuentra atendida por el Estado, sin embargo, no es el único problema de nuestra sociedad que está siendo dejado de lado por los gobernantes peruanos. Es así que, con respecto a la homosexualidad en nuestro país y de acuerdo a algunos de los resultados arrojados por la encuesta realizada por la Universidad Peruana Cayetano Heredia y el Instituto de Estudios en Salud, Sexualidad y Desarrollo Humano (IESSDEH) (2014), un 92% de la población encuestada reconoce que existe mucha o alguna discriminación hacia personas debido a su orientación sexual (gays y lesbianas). Asimismo, los encuestados perciben al Serenazgo como la institución pública que menos respeto tiene por los homosexuales. En segundo lugar se encuentra la Iglesia Católica, seguida de las escuelas públicas, la Policía Nacional, el Poder Judicial y los medios de comunicación. En adición a ello, desde el año 2009, la discriminación por orientación sexual dentro de algunas de estas instituciones laborales como la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas fue declarada ilegal por el Tribunal Constitucional (No tengo Miedo, 2016). Esto genera una cierta disonancia cognitiva en las personas, es decir, no se traduce en la realidad lo que se espera en el imaginario mental (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007), pues autoridades o instituciones que deberían proteger a todos los peruanos y peruanas son percibidas como los gestores principales de la discriminación hacia personas homosexuales (No tengo miedo, 2016). En adición a ello, el 12.6% de los participantes de la encuesta mencionada anteriormente manifestó que le incomodaría conocer que su compañero de trabajo tiene una orientación sexual homosexual, pero que optaría por ignorar ese aspecto. A su vez, el 40.7% señaló que pensaría antes de contratar a una persona homosexual, teniendo reparos en su orientación, sin embargo, un 78.6% señaló que no se perciben como homofóbicos. (Universidad Peruana Cayetano Heredia y IESSDEH, 2014). Por otra parte, de acuerdo a las estadísticas recabadas por Promsex y la Red peruana TLGB, desde el año 2008 hasta marzo del 2016, 99 personas han sido asesinadas en el Perú producto de la homofobia (La Mula, 2016). Además, la CIDH dio a conocer 24 atentados contra la

vida y la integridad entre enero de 2013 y marzo de 2014 (17 asesinatos y 7 agresiones). Así como, en su último informe advirtió que entre marzo 2015 y abril 2016 se cometieron 43 afectaciones a la seguridad personal, 8 asesinatos y 8 casos de violencia familiar (Defensoría del Pueblo, 2016). El motivo más recurrente para la violencia contra estas personas es el odio y repudio por su orientación sexual o identidad de género (38.1%), El segundo motivo más común sería el de la patologización (31.2%), esto es, considerar a las personas LGBTI como portadoras de una enfermedad que puede ser curada. El último motivo sería lo que denominan la narrativa del género binario (23.1%), el cual supone la exclusión de personas que no son afines y no practican a cabalidad el binomio de género, es decir, aquellos que no se comportan de acuerdo a lo que la sociedad espera para una persona de género masculino o femenino (No tengo Miedo, 2014).

Con respecto a los estudios sobre la orientación sexual, existen muchas teorías acerca de los orígenes de esta. La mayoría de los científicos en la actualidad están de acuerdo en que la orientación sexual es, probablemente, el resultado de una interacción compleja de factores biológicos, cognitivos y del entorno en el que las personas se encuentran (APA, s/f). En la mayoría de individuos, la orientación sexual se moldea a una edad temprana, esto no quiere decir que se va forjando de acuerdo a posiciones o creencias particulares, sino que empieza a desarrollarse desde que somos niños(as) (National Geographic, 2017).

Además, existen importantes pruebas que recientemente han sido descubiertas en las que se sugiere que la biología, incluidos los factores hormonales genéticos o innatos, desempeñan un papel crucial en la sexualidad de una persona (APA, s/f), (National Geographic, 2017).

Más de 35 años de investigación científica han demostrado que la homosexualidad, en sí misma, no se asocia con trastornos mentales ni problemas emocionales o sociales como se creía en la antigüedad (APA, s/f). Es así que en 1973, la Asociación Americana de Psiquiatría eliminó la homosexualidad del Manual de Trastornos Mentales -DSM III. Dos años después, la Asociación Americana de Psicología promulgó una resolución apoyando esta supresión (APA, s/f). Posteriormente, en 1990 la Organización Mundial de la Salud, considerando abundante evidencia multidisciplinaria, retiró a la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades y pasó a considerarla como una variante 'normal' de la sexualidad humana (Universidad Peruana Cayetano Heredia y IESSDEH, 2014). Del mismo modo, en el año 2012, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), también pasa a considerar la homosexualidad como una

variación natural de la sexualidad de las personas, sin consecuencias negativas para el individuo o su entorno (Defensoría del Pueblo, 2016).

Además, es importante señalar que la orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina de la sociedad en la que una persona se encuentra) (APA, s/f; National Geographic, 2017). De esta manera, los roles y prejuicios hacia las personas homosexuales, en su mayoría negativos, se identifican como elementos que influyen en la posterior discriminación hacia personas que no se ajusten a la norma social, es decir, a quienes no “cumplen” con lo que la sociedad espera de ellos(as). Estos mandatos sociales se basan en la heteronormatividad como orden social impuestos en las sociedades occidentales. Este concepto se refiere al sistema social, político y económico que impone normas y prácticas heterosexuales sobre un contexto determinado, dejando por fuera todo aquello que no se ajuste a lo que se considera “normal” (Robles, De Ieso y Rearte, 2014). Es así que para entender cómo se da la ruptura con lo heteronormativo en nuestro país, no se puede dejar por fuera el elemento cultural en las que se enfrasan dichas relaciones intergrupales (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007).

En relación a ello, la falta de conocimiento de estos conceptos puede desencadenar en violencia contra personas homosexuales, la cual no solo se basa en la heteronormatividad, sino también, en el heterosexismo, el cual se expresa como un sistema ideológico binario que únicamente reconoce como válidas dos categorías: la de hombre/masculino y la de mujer/femenina, así como, invisibiliza la homosexualidad, y cuando aparece, la ataca buscando reprimirla, despreciando todo aquello que no esté alineado al mandato heterosexual (González, 2009; Robles, De Ieso y Rearte, 2014). A su vez, el hecho de invisibilizar a las personas homosexuales también es una manera de violentarlas, pues no se reconoce su sexualidad para evitar su inserción dentro de la sociedad, es decir, se prefiere omitir su existencia y limitar su forma de vivir para seguir manteniendo un ordenamiento heteronormativo que oprima a quienes se encuentren fuera de él. Es así que muchas personas homosexuales tienden a mantenerse ocultos, pues consideran que mostrarse en un entorno tan hostil podría violentarlas (Ortiz Hernández, 2004; Pérez, Correa y Castañeda, 2013).

De acuerdo a lo señalado por el IOP (2016), más del 20% de la población nacional nunca tendría un amigo homosexual. Esto refleja que el aislamiento hacia esta población

dentro del esquema que menciona Ortiz Hernández (2004) sigue vigente y configura parte de la violencia y discriminación que sufren las personas homosexuales en nuestro país. La cual, también está relacionada con el concepto de la heterosexualidad impuesta, donde se busca que todos expresen su sexualidad de esa manera, excluyendo y sintiendo repulsión por quienes no lo hacen así, creando el imaginario de un sujeto homosexual desvalorizado y como otro subalterno a lo que dicta la norma (Figari y Scribano, 2009).

En adición a ello, se presenta la homofobia entre personas homosexuales, originada a partir del propio sistema heteronormativo y el sistema de género binario por el cual se rige nuestra sociedad y que se conoce con el concepto de “homofobia internalizada” (Lozano-Verduzco, 2017). Este concepto se refiere a la integración de actitudes homofóbicas, que se aprecian en la sociedad, por parte de personas no heterosexuales. Es decir, se manifiestan actitudes de rechazo, incomodidad, malestar, entre otras, hacia la actividad sexual entre personas del mismo sexo (Garrido y Morales, 2014).

Asimismo, la “binarización” de los términos, llevan a las personas que no forman parte de lo heteronormativo a encontrarse en el “limbo” entre lo esperado por la sociedad y su realidad individual. En tal sentido, las personas LGBTIQ son consideradas como individuos que desafían, transgreden o desobedecen a la sociedad a partir de su orientación sexual homosexual, bisexual y/o su identidad de género (Núñez, 2016; Gonzáles, 2009; Butler, 2002; Robles, De Ieso y Rearte, 2014).

Por su parte, de acuerdo a lo señalado por Pérez, Correa y Castañeda (2013) en la investigación “Raros y Oficios”, la discriminación que sufren las personas homosexuales en el ámbito laboral está siendo desatendida por los profesionales que conforman el entorno académico, generando poca reflexión al respecto en el resto de la población, y siendo aprovechado por los gobiernos, pues no se considera una problemática prioritaria, disminuyendo su real dimensión.

Asimismo, Souza Junior y sus colaboradores (2013) manifiestan que el factor dominante para que se dé el mobbing hacia personas homosexuales es la desigualdad que padecen, llegando a deslegitimarlas en el ámbito laboral, perjudicando su desempeño y ocasionando que sean poco reconocidas por sus buenas prácticas dentro de este entorno. Además, las personas entrevistadas en dicha investigación, manifestaron que cuando no se encontraban en un entorno laboral que sea tolerante con personas homosexuales preferían ocultar su orientación sexual, sintiendo que vivían invisibilizadas y negando

quienes eran para no perder oportunidades laborales o sufrir algún tipo de discriminación (Souza Junior, Gomes, Cerquinho, da Cunha Costa, Nogueira y Melo, 2013).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) halló, en una investigación realizada en Costa Rica en el año 2016, que un 28% de encuestados había presenciado algún tipo de discriminación o agresión por motivos de orientación sexual. A su vez, 15% de la muestra indicó haber sido discriminada en el ámbito laboral por dicha razón, siendo los hombres gay más discriminados que las mujeres lesbianas (entre 5% y 10% más dependiendo si trabajan en organizaciones privadas o públicas). En adición a ello, las formas más recurrentes de discriminación percibidas por los participantes fueron el hablar mal a espaldas de ellos(as), las bromas o insultos a partir de su orientación sexual, entre otros tipos de agresiones.

De la misma manera, el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPACDH, s/f) recogió, también en Costa Rica, que la mayoría de sus entrevistados no conocen mecanismos para defenderse en situaciones donde se vean acosados psicológicamente en el ámbito laboral. Asimismo, los(as) participantes reconocieron que es común recibir un trato hostil en sus centros de trabajo y que muchas veces prefieren ocultar su orientación sexual para no padecer un maltrato, así como, evitar denunciar los actos discriminatorios por temor a perder su puesto en la organización donde trabajan.

Por otra parte, la Fundación Iguales, realizó un estudio similar en Chile (2016), junto a la consultora Gestión Social, en el cual el 50% de los participantes considera que las personas homosexuales tienen más dificultades que los heterosexuales para conseguir trabajo. Además, 8 de cada 10 personas señaló que le cuesta dar a conocer su orientación sexual frente a sus jefes y prefiere no darla a conocer ante el temor de sufrir algún tipo de discriminación.

Por su parte, el Instituto Williams de la Universidad de California de los Estados Unidos, dio a conocer que entre el 10% y 37% de entrevistados, en un estudio realizado por más de 10 años, habían sufrido algún tipo de discriminación en su centro de trabajo a partir de su orientación sexual, la cifra varía de acuerdo a si las personas habían dado a conocer o no su orientación. Siendo solo el 25% de trabajadores(as) los(as) que habían optado por reconocer su homosexualidad ante todas las demás personas en el centro de labores. A su vez, aproximadamente el 32% reveló que reciben un salario menor al de compañeros(as) heterosexuales que realizan el mismo trabajo que ellos(as) (Sears y Mallroy, 2011).

A partir de los resultados expuestos, es oportuno acotar, que la orientación sexual de las personas no es en sí misma el motivo por el cual las personas homosexuales se tornan vulnerables ante los demás, sino más bien, son los prejuicios y estereotipos sociales creados alrededor de ellos(as) los que generan el problema. Es así que las personas homosexuales, en entornos como el peruano, deben lidiar con este tipo de situaciones a pesar que el origen de la situación no se produce dentro de ellos(as), sino que proviene de estímulos externos, quedando fuera de su control la forma en la que son vistos por los demás, cómo es que se aproximan e interactúan con ellos(as) y la construcción social que se elabora a partir de elementos tan superficiales como lo que se cree que una persona homosexual y su identidad como tal representan. Además, dicha construcción posee una carga valorativa negativa, estigmatización de ciertos comportamientos y jerarquiza las distintas manifestaciones de la sexualidad de una persona (Defensoría del Pueblo, 2016; Butler, 2001; Segura, 2007; Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; De la Mora y Terradillos, 2007).

Actualmente en el Perú, diversos mecanismos de derechos humanos como los órganos de tratado y procedimientos especiales de Naciones Unidas, así como, en el marco del Examen Periódico Universal (EPU 2008 y 2012) han manifestado su preocupación sobre la situación de estas personas en el país y han emitido una serie de recomendaciones para superar esta problemática. Es por ello, que desde las Naciones Unidas y particularmente desde el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se considera como prioritaria la lucha contra la homofobia y la transfobia para lograr un desarrollo inclusivo (Defensoría del Pueblo, 2016). Sin embargo, las personas LGTBIQ no se encuentran contempladas dentro del Plan Nacional de Derechos Humanos ejecutado en el 2014. Este documento dejó fuera a las personas que forman parte de esa comunidad de la sección correspondiente a los grupos en situación de especial protección (Defensoría del Pueblo, 2016).

Por lo expuesto anteriormente, el objetivo principal de este estudio es analizar el mobbing percibido por trabajadores con orientación sexual homosexual en empresas de Lima metropolitana. Para ello, en la presente investigación, el mobbing se entiende como el hostigamiento constante, prolongado, recurrente y perdurable en el tiempo, que puede afectar seriamente el desempeño profesional de los trabajadores, la retención del talento, clima laboral y rentabilidad que genera la empresa, así como, la integridad de quienes lo padecen (Moreno, Rodríguez, Morante, Garrosa, Rodríguez y Díaz, 2008; Laucata, 2016; Piñuel, 2012).

Para la psicología social, y en general para la sociedad peruana, es relevante conocer esta problemática porque, como se ha visto en los datos previamente expuestos, nos encontramos en una sociedad que no acepta la diversidad sexual y es agresiva y hostil con quienes son considerados “diferentes”. Además, en el Perú no existe mucha información sobre el acoso psicológico hacia personas homosexuales dentro del ámbito laboral, lo cual hace inviable generar planes de acción o tomar medidas legislativas que protejan a esta población dentro de nuestra sociedad (Arciniegas, 2012). Es así que una investigación académica puede servir como un aporte valioso para futuros proyectos de ley que regulen el acoso psicológico por orientación sexual en el trabajo (Pérez, Correa y Castañeda, 2013). Asimismo, la psicología tiene la posibilidad de aportar a problemáticas del presente mediante conceptos y prácticas clásicas, generando nuevos campos de investigación y debate que permitan erradicar o, por lo menos disminuir, una situación de discriminación que afecta a muchas personas alrededor del mundo.

Por otro lado, dentro del área organizacional se suelen investigar temas como satisfacción laboral, liderazgo, clima laboral, entre otros, pero, en menor medida, el acoso psicológico en el ámbito laboral como un factor que afecte la productividad y el bienestar de los colaboradores, elementos que resultan de suma importancia para cualquier empresa. A su vez, la discriminación en el ámbito laboral se ha visto asociada, generalmente, a factores como la raza/etnia o al nivel socioeconómico de las personas (Kogan, Fuchs y Lay, 2014). Sin embargo, desde la psicología social en el Perú, no se ha tenido muy en cuenta el tema de la orientación sexual asociado a dicha manifestación de violencia.

A su vez, la mayoría de las investigaciones realizadas sobre el tema son cuantitativas, por lo que un estudio de corte cualitativo, como este, brinda un enfoque distinto y una posibilidad de explorar a mayor profundidad la problemática del mobbing en nuestro país.

La presente investigación, además, busca sentar un precedente y visibilizar una problemática a través de la generación de material académico que contribuya a la progresiva eliminación de prejuicios que no reflejan la realidad de las personas homosexuales, sino que se encargan de estigmatizarlas y dañar su integridad como personas. Para ello, la psicología juega un papel muy importante, ya que mediante una base científica y siguiendo los lineamientos académicos que han logrado cambios trascendentales en la forma en la que conocemos el mundo que nos rodea, puede generar

cambios positivos en una sociedad tan hostil y agresiva hacia las personas homosexuales como es la nuestra (No tengo miedo, 2014).

Finalmente, considero que es necesario un discurso conciliador y respetado, como el de la psicología, para conseguir incorporar la acción de todos aquellos que sean testigos de hostigamiento hacia personas homosexuales, pues el silencio no solo hace referencia a la indiferencia que se pueda demostrar por una problemática tan seria, sino que también los convierte en cómplices. Es así que la toma de conciencia de este problema no solo le brindará una posibilidad a las víctimas de saber qué hacer y cómo actuar en estos casos, sino que también, y probablemente dentro de mucho más tiempo, permitirá erradicar el problema totalmente (Rojo y Cervera, 2005).



MÉTODO

Participantes

Las participantes del presente estudio fueron ocho personas adultas, cuatro hombres y cuatro mujeres, de orientación sexual homosexual, que además son peruanos(as) y laboran en empresas de Lima Metropolitana. Se consideró este número de entrevistados(as) a partir del criterio de saturación, es decir, la cantidad de información recopilada llegó a un punto en el que no se obtenían nuevos aportes para el desarrollo de las categorías o el objetivo de la investigación (Ardila y Ruezza, 2013). Por otro lado, la edad de los participantes fluctuó entre los 30 y 42 años, siendo 36 años el promedio de edad de los participantes. Lo cual resulta importante pues este grupo forma parte del rango de edad con más personas dentro de la población económicamente activa en Lima Metropolitana (INEI, 2015). En adición a ello, todos(as) los(as) participantes contaban con estudios universitarios concluidos. Así como, se encontraban trabajando actualmente.

Por otro lado, para formar parte del estudio, se empleó como criterio de inclusión que los participantes ocupen o hayan ocupado cargos de subordinación, pues se buscó evitar que al ocupar una posición alta en el organigrama de su centro de trabajo el trato que reciben por parte de sus subordinados(as) esté sesgado por elementos ajenos a las capacidades y competencias laborales. En adición a ello, se buscó que los participantes fueran de rubros diversos, pues se quería analizar si el hecho de trabajar en entornos laborales distintos repercutía directa o indirectamente en el desenvolvimiento e interacción del trabajador o trabajadora homosexual (Grueso, 2009; Pérez, Correa y Castañeda, 2013).

La convocatoria de los(as) participantes se realizó mediante las referencias de personas allegadas al investigador, es decir, con la metodología de “bola de nieve”. A ellos/ellas se les indicó los criterios de inclusión y sociodemográficos de la muestra para validar que cumplieran con los requisitos para formar parte de la investigación (Martín-Crespo y Salamanca, 2007). Asimismo, se evitó contar con personas con las que el investigador tuviera algún tipo de vínculo previo, evitando que los relatos de los participantes se vieran influenciados por elementos ajenos a la investigación (López y Deslauriers, 2011).

Con respecto al aspecto ético, se realizó un consentimiento informado para cada participante (Anexo A). En dicho consentimiento, se explicó el procedimiento que se llevaría a cabo, así como, el objetivo de la investigación y se garantizó el anonimato y la

confidencialidad de los datos y respuestas de cada participante. Se mencionó además que la información brindada solo será utilizada con fines académicos. A su vez, al ser un tema ligado con la violencia psicológica se contó con una lista de derivación psicológica por si alguno(a) de los participantes lo requería.

El desarrollo de la entrevista fue pautado previamente con los(as) participantes, estableciendo los puntos que guiarían el desarrollo de la misma. Así como, dándoles total libertad de no contestar alguna pregunta o abandonar la entrevista en cualquier momento, sin importar que ésta haya culminado o no.

Técnicas de recolección de información

Para realizar la recolección de información se realizaron entrevistas individuales semiestructuradas. Se optó por dicha herramienta pues permite que el investigador conozca con mayor detalle y profundidad cuál es el punto de vista del entrevistado. A su vez, al ser un tipo de entrevista que presenta cierto grado de apertura en su estructura, pueden aparecer respuestas que no se esperaban, enriqueciendo los resultados de la investigación. Asimismo, esta tipo de entrevista permite conocer el sentido con el que los sujetos de la investigación responden a una interrogante. Esto le otorga valor agregado a las respuestas, pues no solo conocemos lo que se conoce o piensa de una problemática, sino que también obtenemos la valoración subjetiva del entrevistado(a), es decir, permite llegar a un nivel muy íntimo de las experiencias personales del individuo, así como, entender la concepción propia que cada entrevistado ha generado a partir de la percepción que tiene del entorno donde ha laborado y la interacción con los sujetos con quienes compartió dicho espacio (Vargas, 2012; Díaz-Bravo et. al., 2013; Vargas, 1994; Mora, 2002).

En primer lugar, para identificar los principales aspectos a indagar en la entrevista, se elaboró una guía de preguntas (Anexo B) creada por el investigador, tomando en cuenta el objetivo de investigación. En adición a ello, la guía abarcó cuatro áreas y una pregunta de cierre que permitía que el/la entrevistado/a realice un comentario adicional sobre el tema central de la entrevista. Las áreas fueron las siguientes:

1. **Experiencias en el ámbito laboral: una mirada a la interacción con "el otro" en el espacio de trabajo:** el objetivo es conocer la percepción que tienen los participantes sobre su experiencia laboral de forma general, partiendo desde los primeros acercamientos que tuvieron al entorno laboral, hasta la actualidad. Asimismo, en esta área se analiza cómo es que los(as) participantes percibieron su interacción con sus

compañeros(as), jefes(as), entre otros actores de sus centros de trabajo, una vez que manifestaron su orientación sexual, ya sea por voluntad propia o porque las circunstancias del entorno hicieron que la expresaran públicamente.

2. Cuando las diferencias generan desigualdad: percepciones y efectos del mobbing en el centro de trabajo: tiene como finalidad conocer la percepción que tienen los(as) participantes sobre algún trato diferenciado que hayan podido identificar en sus espacios de trabajo. Así como, los principales efectos que surgieron al haber sentido que estaban siendo víctimas de mobbing a partir de este trato distinto que recibían al ser homosexuales en un espacio laboral.

3. ¿Igualdad de oportunidades? Qué le ofrece el entorno organizacional a las personas homosexuales: el objetivo de esta área es indagar un poco más sobre la percepción que tienen los(as) participantes sobre el papel que cumplen las empresas en nuestra sociedad al momento de enfrentar el mobbing, en primer lugar, pero también la desigualdad, falta de tolerancia en espacios de trabajo y la hostilidad que sufren personas homosexuales en su centro de labores.

Estas tres áreas permitieron agrupar las respuestas de los participantes de forma organizada, pues, posteriormente, se ordenaron en categorías dentro de ellas. De esta manera, se logró obtener la información más relevante y precisa en torno al problema de investigación, otorgándole valor al ámbito más “subjetivo” de la investigación, es decir, a las percepciones de cada participante, por medio de una categorización que busque responder al objetivo principal que motiva el presente estudio (González Rey, 2000).

Por su parte, para conocer un poco más de información sobre los participantes, así como, recabar ciertos datos que resulten de utilidad para ésta y futuras investigaciones relacionadas al tema, el investigador elaboró una ficha de datos sociodemográficos (Anexo C) que fue entregada y completada por todos(as) los participantes antes de iniciar con la entrevista.

Procedimiento

El presente estudio se enmarca dentro del diseño de investigación cualitativa del tipo fenomenológico. Dicho enfoque permite comprender las experiencias de los(as) participantes, es decir, otorgarle valor a la subjetividad de los sentimientos, percepciones, pensamientos, entre otros, de tal manera que se conozcan las vivencias y conciencia que se configuran dentro de los sujetos (Rodríguez y Valldeoriola, 2012).

Con respecto al procedimiento seguido en la presente investigación, en primer lugar, se contactó a los participantes a través del correo electrónico o llamadas telefónicas. A través de estas se les explicó el objetivo de la investigación, así como, la relevancia de su participación en la misma. A su vez, se les aseguró el anonimato y confidencialidad de sus identidades.

Posteriormente, se pactaron las fechas y horarios de las entrevistas a realizar. Las mismas que se iniciaron con la entrega y lectura de manera conjunta del consentimiento informado. Una vez firmado, se les brindó la ficha de datos sociodemográficos. En ella se solicitó su edad, grado académico, cargo laboral que ocupa actualmente, rubro de la empresa en la que trabajan en la actualidad, rubro en el que se desempeñó por más tiempo, indicar si el cese de labores del lugar donde laboró por más tiempo hasta la actualidad fue por renuncia o despido y los motivos de ello (Anexo C).

Además, en todo momento se hizo hincapié en que podían no responder a alguna de las preguntas que se les realizaran, así como, retirarse del estudio en cualquier momento, si así lo quisieran. Las entrevistas se realizaron en un espacio silencioso y privado, sin interferencias de personas externas al estudio y durante una hora aproximadamente.

Una vez finalizada la entrevista se conversó con los(as) participantes sobre su experiencia en la misma, se absolvió dudas que hayan podido surgir en el momento, se les indicó que si posteriormente surgían consultas no duden en comunicarse con el investigador al correo y número telefónico de contacto que aparece en el consentimiento informado y se les consultó sobre el título que sería más apropiado para la investigación, pues se quería tener certeza que el rótulo utilizado al momento de referirse a ellos(as) sea el más apropiado para la población en cuestión.

A su vez, es importante destacar que el investigador contaba con una lista de derivación psicológica en la que se tenían diferentes números de contacto de profesionales y centros de atención especializada que serían compartidos con los(as) participantes que lo requieran. De esta manera, se buscaba salvaguardar la salud mental y brindar la asistencia pertinente a las personas que hayan pasado por alguna situación de discriminación laboral o se encuentren en situación de riesgo.

Análisis de la información

Para el análisis de la información, primero se realizó una recopilación de cada una de las entrevistas. Posteriormente, se organizaron las respuestas que dieron los(as)

participantes dentro de una tabla, de tal manera que puedan ser categorizadas más adelante. Es así que, a partir de las relaciones y asociaciones identificadas en base a las áreas propuestas para la investigación, y, bajo la perspectiva deductiva-inductiva, es decir, que la información sea transversal a la mayor cantidad de participantes (Braun y Clarke, 2012), se ordenó la información de forma manual y a partir de eso se construyeron áreas y categorías que respondan al objetivo de la presente investigación: analizar el mobbing percibido por trabajadores con orientación sexual homosexual en empresas de Lima metropolitana.

Para verificar que el lenguaje empleado en la formulación de las preguntas sea correcto y confirmar que se esté consiguiendo obtener la información esperada, se envió la guía a tres expertas en psicología social y organizacional. De esta manera, se aseguró la pertinencia y alineación de la entrevista con el objetivo de la investigación a partir de los conocimientos y experiencia de dichas profesionales.

Se buscó tomar en cuenta todos los comentarios vertidos por los(as) entrevistados(as), ya que, aquellas situaciones por las que han atravesado en sus centros de labores, permiten dar cuenta desde “primera persona” de lo que experimentan algunos(as) homosexuales en nuestro país. Es así que, sin importar que los comentarios pudieran ser contrarios a lo que indica la teoría o la percepción que el investigador tenga desde afuera, se incorporaron la mayor cantidad de comentarios al análisis de la información obtenida, pues todos contribuyen a obtener mayor conocimiento sobre la problemática en cuestión (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Finalmente, vale la pena destacar que los resultados, las conclusiones y limitaciones del presente estudio pueden ser de utilidad como una base de información o brindar algunas pautas para futuras investigaciones que busquen analizar la misma problemática.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentarán y analizarán los resultados de la presente investigación cualitativa en función a tres áreas: a) Experiencias en el ámbito laboral: una mirada a la interacción con "el otro" en el espacio de trabajo; b) Cuando las diferencias generan desigualdad: percepciones y efectos del mobbing en el centro de trabajo; c) ¿Igualdad de oportunidades? ¿Qué les ofrece el entorno organizacional a las personas homosexuales? A partir del análisis de las entrevistas de cada uno de los(as) participantes, se generaron dichas áreas de análisis que, a su vez, se dividieron en categorías para poder comprender de mejor manera el contenido de los discursos y responder así a los objetivos de la presente investigación.

Con respecto a la primera área, "Experiencias en el ámbito laboral: una mirada a la interacción con "el otro" en el espacio de trabajo", esta comprende las respuestas que brindaron los participantes en relación a su experiencia laboral general hasta la actualidad, partiendo desde los primeros acercamientos que tuvieron al entorno laboral. Muchos de los cuales se dieron cuando los(as) participantes todavía no comentaban abiertamente su homosexualidad. Asimismo, en esta área se analiza cómo es que los(as) participantes percibieron la interacción laboral con sus compañeros(as), jefes(as), entre otros actores de sus centros de trabajo, una vez que manifestaron su orientación sexual, ya sea por voluntad propia o porque las circunstancias del entorno hicieron que la expresaran públicamente. En función a esta área se originaron dos categorías de análisis: "¿Qué sucede cuando se hace manifiesta una orientación sexual diferente?" y "Un espacio seguro para trabajar siendo homosexual, ¿Es esto posible?"

En la primera categoría, "¿Qué sucede cuando se hace manifiesta una orientación sexual diferente?", hace referencia a la manera en la que los(as) entrevistados(as) han vivido su homosexualidad en los centros de trabajo por los que han transitado. Es así que las respuestas que brindaron han sido agrupadas partir de la manera en la que cada uno(a) de los(as) participantes decidieron o se vieron obligados a vivir su orientación sexual en los entornos laborales en los que se han desempeñado, así como, a la percepción que cada uno de ellos(as) ha tenido de tratos diferenciados que hayan recibido o apreciado en compañeros(as) homosexuales, y, finalmente, a la valoración que le dan al entorno de trabajo como un lugar seguro o no, dentro de nuestra sociedad, para la población a la que pertenecen.

Es así que se identificó que todos(as) los(as) participantes de la investigación mencionaron que su experiencia laboral hasta el momento ha sido en general positiva y

sin mayores contratiempos, mientras su orientación sexual no fue evidente. Es decir, en cuanto su homosexualidad no había sido evidenciada, la interacción con sus compañeros(as) no se había visto afectada.

“Siempre me he sentido apreciada y querida por mis compañeros de trabajo”.
(Participante mujer, 37 años)

“Hasta el momento he tenido muy buenas relaciones con compañeros y jefes, todas basadas en el respeto y la cordialidad” (Participante hombre, 30 años)

En relación a lo mencionado por los(as) entrevistados(as), podemos apreciar cómo se comparte una percepción positiva a partir de la propia configuración de estímulos de cada uno de los espacios laborales por los que han transitado (Vargas, 1994). Si bien los(as) colaboradores(as) han tenido interacciones distintas con los diferentes grupos de trabajo con los cuales han compartido su vida laboral, todos valoran dicha experiencia como positiva. En adición a ello, se puede destacar que los(as) entrevistados(as) mencionaron dicho trato cordial y el aprecio de los demás trabajadores(as) como parte esencial de lo que para ellos(as) significa tener una vivencia positiva. Es así que podemos apreciar el valor que se le está otorgando a la interacción con el(la) otro(a) para considerar que la experiencia laboral ha sido favorable. No hicieron mención a aspectos profesionales, por ejemplo, sino que la importancia que ellos(as) valoran, recae en el respeto y cordialidad recibidos (Pérez, Correa y Castañeda, 2013).

Sin embargo, una de las participantes señaló que, en entornos percibidos socialmente como machistas, recibió un trato más hostil que en el resto de sus centros de trabajo, lo cual no le permitió desempeñarse en óptimas condiciones, pues recibía diferentes maltratos a raíz de la visibilización de su orientación sexual homosexual.

“En uno de mis trabajos el entorno era machista y sentía hostigamiento por parte de mis compañeros, me dificultaba mucho poder desempeñarme bien”.
(Participante mujer, 41 años)

Esto nos muestra cómo es que un entorno determinado, cuando se ve influenciado por comportamientos que responden al machismo que rige nuestra sociedad, puede repercutir de forma negativa en la vida diaria de las(os) colaboradoras(es). Además, manifiesta que la visibilización de la orientación sexual homosexual de los(as)

trabajadores(as) puede ser el detonante que genera tratos diferenciados negativos. Ocasionando que no solo su satisfacción en el lugar de trabajo se vea disminuida, sino que también su desempeño laboral (Molden y Dweck, 2006; Defensoría del Pueblo, 2016; Chévez, 2015).

Por otro lado, uno de los entrevistados reconoció que durante los años que lleva trabajando ha tenido que lidiar con culturas organizacionales divergentes, es decir, entornos laborales en los que los colaboradores poseían maneras de pensar muy distintas y que generaban un ambiente de trabajo hostil.

“He tenido que lidiar con culturas de trabajo divergentes y adaptarme a personas que no piensan como yo en distintos aspectos (...) La convivencia resultaba un poco más difícil de lo normal con estas personas que pensaban muy distinto a mí, su comportamiento hacia mí era diferente, seguramente por mi forma de ser”.
(Participante hombre, 30 años).

Dentro de dichas organizaciones se percibió un impacto negativo a partir de dos formas distintas de configurar las situaciones que ocurren dentro del ámbito laboral, lo cual generó que tengan que aprender a adaptarse a personas que no piensan como ellos, así como, tolerar este impacto negativo proveniente de la cultura que más dista de su manera de pensar (Arciniegas, 2012). Esto generó cierto malestar y desgaste en los(as) colaboradores(as) que tuvieron que tolerar formas de pensar e interactuar que no estaban acorde a lo que ellos(as) esperaban de sus compañeros(as) de trabajo, pues distaban del respeto y la cordialidad que se espera dentro de una empresa (Orozco, 2014).

Asimismo, el entrevistado menciona que el comportamiento de estas personas era diferente hacia él, lo cual podría responder a la manera en la que muchas personas estigmatizan y adjudican ciertos comportamientos y actitudes hacia ciertos individuos a partir de características determinadas, en este caso, la orientación sexual del participante y “su forma de ser” a partir de ella. Es decir, se marcaba una distancia con un “otro” que actúa de forma contraria a los parámetros de este grupo de personas, generando una convivencia difícil en el centro de trabajo. Asimismo, podemos vincular estos comportamientos con lo aseverado por la teoría de grupos, la cual indica que a partir de que algunos individuos consideran que las personas que no forman parte de su grupo de pertenencia, entiéndase el endogrupo, presentan características valoradas como negativas, realizarán actos de exclusión hacia los miembros de este segundo grupo que les resulta

ajeno, es decir, lo al identificado como el exogrupo. (Smith, 2006; Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; Boivin, 2014).

Por otra parte, se mencionó un caso de acoso sexual por el cual una de las personas que formó parte de la investigación decidió renunciar a su centro de trabajo. Dicha situación se originó cuando el jefe de la entrevistadora empezó a realizar insinuaciones con respecto a encuentros sexuales entre ella, su pareja y él.

“Cuando trabajé en el Estado tuve ciertas dificultades con un jefe, cuando se enteró que mi pareja era lesbiana empezó a hostigarme, hacerme insinuaciones y terminó acosándome sexualmente. Tuve que renunciar a ese trabajo”.
(Participante mujer, 37 años).

En este caso podemos apreciar cómo es que un entorno y comportamiento machista termina por desencadenar en una situación de acoso sexual que va más allá de las concepciones del mobbing como tal, pero que, demuestra cómo es que el pensamiento hegemónico del hombre “macho” que identificamos en la sociedad, está presente en el entorno laboral también. En adición a ello, es pertinente mencionar que existe una relación desigual de poder, pues, por un lado, el jefe es hombre y asume el poder que tiene dentro de la jerarquía de la organización como una posibilidad de manipular a otras personas de acuerdo a sus propios intereses, vulnerando así la capacidad de decisión y los límites en torno a la relación que tiene con su subordinada, así como, se vale del “otro poder” que la sociedad le otorga al ser hombre y creer que puede disponer del cuerpo de una mujer cuando le plazca y de la forma en la que él desee. Además, el comportamiento del jefe responde y refleja esta concepción muy propia del patriarcado en la cual se tiene un deseo sexual incontenido sobre la mujer al percibirla meramente como un objeto sexual. Es decir, la relación que este sujeto insinuaba para con su subordinada, no era otra que la de una interacción sexual que solo él deseaba tener, pues bajo esta perspectiva machista, la forma de concretizar su posición y demostrar que tiene el poder sobre esta relación, es a través de una relación sexual. Asimismo, está directamente vinculado con un deseo que se origina en el morbo de poder estar con dos mujeres, en este caso, la participante y su pareja. Lo cual no solo responde a la cosificación sexual de las mujeres, sino que está vinculado con el imaginario sexual del hombre machista de muchos varones heterosexuales que consideran como objetos de su deseo a mujeres lesbianas que buscan dominar por medio de dicha interacción sexual y, a su vez, satisfacer sus deseos a través

de impulsos agresivos que configuran parte de este accionar violento contra mujeres homosexuales (Smith, 2006; Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012; Romero-Pérez, 2006; No tengo miedo, 2016; Butler, 2001; Castañeda-Rentería y Contreras, 2017).

Por otro lado, la mitad de los(as) entrevistados(as) aseguraron haber mantenido en privado su orientación sexual homosexual al ingresar a un nuevo centro de trabajo. Siendo la razón principal, el temor a que sus compañeros(as) heterosexuales los juzguen en base a prejuicios o hablen mal de ellos(as) a sus espaldas una vez que se haya visibilizado su homosexualidad, situación que es expresada en estadísticas de la OIT (2016) y el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPACDH) como la principal causa para no expresar públicamente la homosexualidad en entornos laborales.

“Prefería mantener mi orientación sexual en privado cuando llegué a mi trabajo actual porque tenía temor que se hablara más de eso que de mis capacidades o que me juzgaran en base a estereotipos”. (Participante hombre, 30 años)

“Sí, prefería mantener ese aspecto en privado pues debido a comentarios que escuchaba entre compañeros(as) sentía que el entorno era hostil con las personas homosexuales, así como, la cultura de la empresa no estaba orientada a la diversidad de las personas” ... “En uno de los trabajos en los que estaba todos eran hombres machistas, esto hacía que prefiriera mantener mi orientación sexual en reserva”. (Participante mujer, 37 años)

Estas situaciones configuran un tipo de acoso psicológico laboral horizontal, es decir, entre colaboradores(as) de un mismo nivel jerárquico (Peña y Sánchez, 2006). Además, algunos(as) participantes manifestaron que al encontrarse en entornos hostiles o, según su consideración personal, machistas, no se sentían cómodos para expresar su orientación sexual con libertad, pues sentían que, al no formar parte del grupo mayoritario dentro de las organizaciones laborales, lo más probable es que sean rechazados o reciban un trato diferenciado que no les permita desempeñarse de forma adecuada al visibilizar una conducta que transgreda los parámetros de lo “correcto” de acuerdo a las concepciones de los grupos de mayor poder dentro del espacio de trabajo (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007).

A su vez, existe una concepción previa hacia los prejuicios y la discriminación que pueda sufrir un individuo que muestran cómo es que el temor está presente como una

variable que influye directamente en los comportamientos y actitudes que tendrá una persona dentro de un entorno específico. Es decir, aquella persona que puede llegar a ser víctima de discriminación percibe ciertos estímulos que actúan como señales para tomar ciertas decisiones. En este caso, los comentarios de sus compañeros fungieron como una especie de alerta que le permitieron identificar un posible entorno hostil, por lo que prefirieron no visibilizar su orientación sexual homosexual. Si bien este comportamiento puede prevenir que un individuo sufra de discriminación, pues evita que se exponga ante prejuicios, termina siendo perjudicial a la larga, ya que naturaliza el temor que sienten aquellas personas en una posición de desventaja en la sociedad ante situaciones de vulnerabilidad (Dammert, 2004; Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007).

Por su parte, es posible apreciar cómo es que una cultura organizacional que no se encuentre orientada hacia la diversidad tiene efectos negativos en la vida de los colaboradores, pues contribuye a que el espacio laboral sea percibido como hostil. En primer lugar, por el hecho de no regular o sancionar comportamientos discriminatorios por parte de compañeros(as), y, en segundo lugar, por no delimitar un marco de inclusión, protección y respaldo hacia quienes son más vulnerables dentro de la empresa, generando un entorno de inseguridad (Gómez, 2015; English, 2015).

En adición a ello, de acuerdo a la investigación de Souza Junior y colaboradores (2013), esto es parte fundamental de la deslegitimación e invisibilización que sufren las personas homosexuales en entornos con poca apertura a orientaciones sexuales distintas a la heterosexual. En la misma línea, refleja como la heteronormatividad y el machismo que rigen nuestra sociedad también trascienden y forman parte de los espacios laborales, ya sea limitando, generando temor y/o denigrando a las personas que no encajan dentro de lo esperado por aquellos(as) que siguen este mandato opresivo (No tengo miedo, 2016; Butler, 2001).

Asimismo, aquellas personas que manifestaron no haber ocultado su orientación sexual durante su vida laboral indicaron que, a pesar de no mantenerla en reserva, preferían compartirla solo con aquellas personas con las que tenían más confianza y afinidad, pues consideraban que era un aspecto de su vida privada que no tenían por qué exponer ante sus compañeros(as) de trabajo.

“No la mantenía en privado, pero me reservaba ciertos aspectos de mi relación de pareja con mis amigos del trabajo”. (Participante hombre, 38 años)

“Nunca lo he negado o mantenido en reserva, sin embargo, no me parece tampoco estar contándolo a todo el mundo en un espacio laboral, solo a aquellos con los que tengo más confianza”. (Participante hombre, 30 años)

“No lo he mantenido oculto, pero con quienes no tengo mucha afinidad prefiero no abrirme tanto, me limitaba a conversar sobre los temas laborales”. (Participante hombre, 38 años)

En relación a estos comentarios, se puede identificar cómo es que las personas que optan por no mantener en reserva su orientación sexual tienen ciertas consideraciones al momento de expresarlas con sus compañeros(as) de trabajo, lo cual podría estar relacionado con la poca aceptación a la homosexualidad que se aprecia en nuestro país, pues somos el único país en América Latina que disminuyó estos niveles durante los últimos años (Cruz y Guibert, 2015). Asimismo, el sistema heteronormativo que rige nuestra sociedad, puede estar relacionado con esta falta de apertura hacia orientaciones sexuales distintas a la heterosexual, pues no permite que quienes no cumplen con este “mandato” se puedan expresar libremente, ya que, de manera directa o indirecta, terminarán siendo discriminados, oprimidos o rechazados por los demás (Butler, 2002; Ortiz Hernández, 2004; Robles, De Ieso y Rearte, 2014).

Por otro lado, con respecto al trato recibido laboralmente, la mitad de los(as) entrevistados(as) afirmó haber percibido un trato diferenciado a partir de su orientación sexual, es decir, sentían que se generaba una diferenciación en cuanto a condiciones de trabajo con respecto a sus compañeros(as) heterosexuales (Sears y Mallroy, 2011). Particularmente, resalta este comentario de un participante que relata con mayor profundidad qué es lo que percibe y siente dentro del marco de la “broma” que esconde un trato diferenciado negativo.

“Sí, todas las bromas están relacionadas al ámbito sexual, siento que me reducen a una persona que solo quiere tener relaciones sexuales todo el día y no descubren quién soy yo como persona”... “Solo a mí me hacen bromas sexuales, siento que puede ser una manera de descubrir aspectos de mi sexualidad, aunque también puede ser un mobbing asolapado, porque a pesar de estar en el terreno de la broma me genera malestar” ... “Esas bromas sexuales no se las hacen entre heterosexuales, están dirigidas a mí”. (Participante hombre, 33 años)

Lo que señala este participante es que generalmente se realizan muchas bromas orientadas al ámbito sexual, reduciendo lo que son como personas a este aspecto de su vida, cuando él considera que son mucho más que eso. Esta reducción que algunos(as) de los(as) participantes perciben está asociada a la estigmatización y prejuicios que forman parte del imaginario social de lo que conlleva “ser homosexual” en una sociedad como la nuestra. En adición a ello, se puede apreciar cómo es que las personas heterosexuales que realizan este tipo de “bromas” buscan asociar el comportamiento de sus compañeros(as) homosexuales en situaciones tan naturales y propias del ser humano, como las relaciones sexuales, hacia el plano de lo inmoral, como el creer que todo el tiempo piensan en ello, o caen en el terreno de lo intrusivo al invadir su privacidad mediante un comportamiento constante que incomoda al otro. Es así que la interacción que tienen algunas de las personas que participaron de la presente investigación con su entorno laboral, se ve afectada por esta construcción social en la cual está permitido y/o es avalado asociarlos(as) al plano sexual de forma reiterativa, pues los estereotipos en nuestro país relacionan a la homosexualidad con la promiscuidad, estigmatizando muchos de sus comportamientos o la forma en la que las personas heterosexuales deben relacionarse con quienes forman parte de este grupo subordinado de la sociedad (Defensoría del Pueblo, 2016; Butler, 2001; Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; Boivin, 2014).

Se podría decir, además, que estos comentarios tenían como objetivo generar daño, pero de forma “asolapada”, es decir, ocultarse bajo una perspectiva de “broma” para decir algo que pueda herir y humillar a quienes eran objeto de la burla. Dicha manifestación de mobbing es una de las formas de agresión que más personas homosexuales suelen percibir en su entorno laboral (OIT, 2016). Lo cual refleja una discriminación que se oculta detrás de las bromas y que no tiene como objetivo dañar directamente a la persona vulnerable, sino que espera ser percibida como algo “gracioso” que no está siendo manifestado como un ataque o humillación hacia una persona o grupo de personas particular, pero que en realidad está contribuyendo a la validación de actos discriminatorios que se seguirán replicando en cuanto sean percibidos como algo normal que ocurre dentro del ámbito laboral (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007).

Por su parte, muchos(as) de ellos(as) indicaron haber sabido que se generaban rumores o “cuchicheos” a sus espaldas a partir de su orientación sexual, así como, malos tratos en el trabajo, preguntas muy intrusivas que transgredían a su vida privada- en uno de los casos mencionados hasta se dio una invasión a la privacidad con tal de descubrir cuál era la orientación sexual de la entrevistada-, burlas entre compañeros(as), entre otros.

“Noté ciertos cuchicheos cuando no había dicho expresamente que era lesbiana, en algunas ocasiones me hacían preguntas sobre cómo descubrí que lo era, en otras me hacían preguntas muy intrusivas sobre mi vida privada y prefería no responderlas”. (Participante mujer, 37 años)

“Sí claro que había un trato diferente. Una vez hackearon mi correo para descubrir mis mensajes personales y descubrir si era lesbiana”...“Habían muchas habladurías y burlas entre compañeros y jefes. Una vez un jefe me dijo que me vaya a cambiar porque había venido vestida como un machito”. (Participante mujer, 41 años)

A partir de estos comentarios se puede apreciar cómo es que la reiteración de situaciones en las que se replican y validan comportamientos discriminatorios, contribuyen a la normalización de actos de violencia hacia los(as) homosexuales, así como, al aprendizaje social en el que se señala que está bien ser hostil con quienes identificamos como un “otro” diferente, en base a estereotipos y prejuicios que se creen reflejan la realidad, cuando solo la distorsionan y crean una imagen errada de quienes son realmente las personas que forman parte de este grupo en situación de vulnerabilidad en nuestro país (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; Domenech e Íñiguez, 2002).

Asimismo, el último de los tres comentarios expuestos, nos permite identificar cómo es que parte de nuestra sociedad categoriza a las mujeres y al ver que este patrón de feminidad hegemónico se rompe o expresa de forma alternativa, inmediatamente lo reprime y castiga, pues no está dentro de los cánones de comportamiento esperados. Es decir, la disrupción que representa toparse con mujeres que se encuentran por fuera de los límites establecidos para aquellas personas que tienen en mente una sola forma de “ser mujer” puede desencadenar en comportamientos discriminatorios y actitudes opresoras cuyo objetivo sea hacer que se cumplan las normas histórica y socialmente construidas para cada una de las expresiones de género de las personas que conforman la sociedad (Castañeda-Rentería y Contreras, 2017).

Sin embargo, no todas las percepciones han sido negativas, así como, no todos(as) los(as) participantes identificaron un trato diferenciado a partir de su orientación sexual. Es así que una de las participantes manifestó que uno de sus jefes tuvo mucha

consideración con ella y su pareja para otorgarles un permiso especial a partir de que conocía que tenían una relación y debían resolver un inconveniente personal.

“En una ocasión trabajé un proyecto con mi pareja y el jefe nos otorgó permiso para ir a ver a nuestro perro que estaba mal y es como nuestro hijo, él sabía de la relación que tenemos con nuestra mascota y tuve la gentileza de permitirnos salir a ambas, creo que tal vez con una pareja heterosexual no hubiera sido tan considerado”. (Participante mujer, 38 años)

Esta actitud del jefe demuestra que la aceptación a la diversidad y a parejas que no están dentro de lo heteronormativo no tiene por qué tener un desenlace negativo como lo podrían aseverar aquellas personas que basan sus comportamientos y actitudes en prejuicios y generalizaciones erradas. Pues, como se puede apreciar en el comentario de la entrevistada, pudieron atender la problemática que las aquejaba a partir de la consideración que su superior tuvo con ellas al conocer que eran pareja, contribuyendo así a que sus funciones no se vean afectadas, la organización pueda contar con toda la atención necesaria que ellas debían avocar a su trabajo y que puedan atender una situación del plano personal que, tal vez, con un jefe que no las considere como pareja, no hubiera sido posible resolver (Defensoría del Pueblo, 2016, Dirección de Trabajo de Chile, 2007).

Por su parte, tres de los cuatro entrevistados hombres indicaron que siempre hay bromas con respecto a su homosexualidad. Incluso, uno de ellos manifestó que no las siente como algo hiriente, Sin embargo, señaló que ha identificado que los hombres machistas con los que trabajó se suelen disculpar inmediatamente cuando hacen una broma sobre los hombres gay, así él no se haya sentido aludido.

“Con respecto a las bromas sobre homosexuales siento que son parte de la amistad y nunca me he sentido aludido”... “Solo cuando se hacen bromas sobre homosexuales los hombres machistas se disculpan conmigo, así no me haya sentido aludido. Creo que me han identificado como alguien diferente y por eso se disculpan constantemente”. (Participante hombre, 30 años)

Este comportamiento identificado en hombres machistas solo se da en el caso de bromas hacia homosexuales varones, pues señala que no se disculpan constantemente luego de hacer bromas sobre otro tipo de personas, por lo cual percibe que lo han

identificado como alguien diferente y vulnerable dentro del ámbito laboral, por ello se merece una disculpa a pesar de no haberse sentido mal con la broma que realizaron. Es decir, se le está otorgando un grado de inferioridad por ser diferente a la mayoría de personas del entorno que comparten que ha desencadenado en una desigualdad. Es a partir de ello que se genera una desvalorización del sujeto como ser humano a partir de su orientación sexual, colocándolo por debajo de los demás dentro de las jerarquías sociales y segregándolo hacia un plano subalterno, es decir, como menciona la teoría de grupos sociales (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007), al identificar a un individuo como parte del exogrupo se le considera menos jerárquicamente y se le aleja de lo que uno considera como su grupo de pertenencia o endogrupo. Por lo tanto, se le otorga una menor valoración social por ser considerado alguien que incumple los estándares de lo esperado para el rol de género que representa. Lo cual está asociado con los prejuicios que se tienen en la sociedad sobre los hombres homosexuales, formando una imagen mental que se ha construido en base a elementos superficiales, que no profundizan en características o aspectos de la realidad y que terminan por estigmatizar a toda una población.

Asimismo, hay una naturalización de este tipo de violencia sutil por parte del participante en cuestión, ya que, manifiesta no entender por qué se disculpan con él si no se ha sentido aludido a las “bromas”. Esto tiene relación con el hecho de que al formar parte de uno de los grupos valorados como inferiores dentro de la sociedad, el individuo busca estrategias que lo ayuden a adaptarse a las diferentes agresiones que puede llegar a sufrir. Entre ellas, la normalización de un comportamiento violento que está orientado hacia él debido a su orientación sexual y que trata de hacer pasar como una “broma” que no le afecta. Es así que podemos apreciar cómo es que la invisibilización de una problemática no solo proviene de aquellos que no la reconocen como tal, sino también de quienes la padecen y ocultan para no sentirse aludidos o desligarse de este grupo que se encuentra por debajo del resto en la jerarquía social (Butler, 2001; Ortiz Hernández, 2004; Figari y Scribano, 2009; Pérez, Correa y Castañeda, 2013).

En adición a ello, los(as) participantes indicaron que la principal manera de darse cuenta que las situaciones antes mencionadas estaban direccionadas y se originaban a partir de su orientación sexual tiene que ver con la interacción que tienen entre compañeros(as) heterosexuales, pues, como se señaló en el análisis del párrafo anterior, existen conductas que no se replican en este grupo, por ejemplo, preguntas personales o “bromas” sobre temas particulares.

“Algunas personas me hacían preguntas sobre mi vida privada cuando no teníamos mucha confianza, no hacían lo mismo con compañeros heterosexuales”.
(Participante mujer, 37 años)

“Las preguntas que hacían sobre la vida privada estaban directamente orientadas a mí o a un compañero gay”. (Participante mujer, 38 años)

“Me preguntaban sobre mi relación de pareja, de por qué no tenía novio, y eso no se lo preguntaban a todos los demás”. (Participante mujer, 41 años)

A partir de dichos comentarios, es posible apreciar como los compañeros de las participantes presentan una especie de “curiosidad morbosa” que busca responder a lo que, para ellos, es parte de una forma errada de expresar la sexualidad de sus compañeras, pues, dentro de este binomio “hombre-mujer” como única manera de entender las relaciones sexuales, no se concibe la idea de dos mujeres manteniendo relaciones, pues la presencia del hombre es vista como condición fundamental para que se pueda desarrollar el acto. Por lo tanto, al no encontrar una respuesta que responda a la lógica que contemplan los hombres heterosexuales que se rigen bajo este pensamiento heteronormativo, incurren en entrometerse dentro del plano de lo privado, violentando la privacidad de sus compañeras y tratando de entender cómo es posible que dentro del escenario de una relación sexual la presencia de un hombre que, para ellos, es el que está llamado a complacer a una mujer, no sea necesaria (Robles, De Ieso y Rearte, 2014; CIDH, 2015).

Estas situaciones dejan en evidencia que la desigualdad en el trato que algunos(as) homosexuales reciben en nuestra sociedad se genera a partir de un desconocimiento que contribuye a la estigmatización y desvalorización que sufren a causa de la heteronormatividad latente que rige nuestra sociedad y en la que viven actualmente. Es así que, al encontrarse “fuera de lo esperado”, ya no son considerados(as) como semejantes de quienes sí cumplen con los mandatos sociales establecidos. A su vez, el formar parte del grupo que jerárquicamente se encuentra “por debajo” dentro de la sociedad, se convierten, automáticamente, en un grupo en estado de inferioridad, por lo que son un “blanco perfecto” para que se susciten comportamientos de violencia que contribuyan a que la vulnerabilidad latente, con la que tienen que lidiar en el día a día, siga creciendo (Castro, 2001).

Finalmente, la segunda categoría de análisis de los testimonios de los(as) participantes en esta primera área, “Un espacio seguro para trabajar siendo homosexual, ¿Es esto posible?”, busca explorar la percepción de seguridad que tienen los(as) entrevistados(as) sobre los ambientes de trabajo en los que se han desempeñado. De esta manera, se tienen ciertas nociones sobre algunos de los ámbitos laborales en los que personas homosexuales se desenvuelven. Lo cual resulta relevante para el estudio pues, de acuerdo a diversas estadísticas (Defensoría del Pueblo, 2016), la sociedad peruana es muy hostil con las personas que forman parte de la comunidad LGTBQI, por lo tanto, es importante conocer, a través de la percepción de algunos(as) miembros de la misma, cuan seguro sienten que es su ámbito laboral.

A partir de esa premisa, los(as) participantes manifestaron, en su mayoría, que el ámbito laboral para las personas homosexuales en el Perú es inseguro, pues están expuestos a agresiones, así como, tienen un temor recurrente de que los(as) juzguen en base a prejuicios o hablen mal de ellos(as) a sus espaldas.

“No es seguro, somos más propensos a recibir agresiones de cualquier índole”.
(Participante hombre, 38 años)

“Creo que no, siempre hay temor al qué dirán, a que nos juzguen por prejuicios y nos traten mal. En entornos más hostiles incluso los homosexuales están expuestos a agresiones físicas, algo que no sucede con heterosexuales”.
(Participante hombre, 33 años)

“Creo que no, de una u otra manera siempre tienes temor que hablen mal de ti, que te juzguen en base a prejuicios o en determinados entornos laborales hasta sufrir de agresiones”. (Participante hombre, 30 años)

Dichos comentarios permiten identificar un miedo que va más allá de situaciones puntuales que les puedan ocurrir en un momento específico, sino que se tiene que pensar en función a una sensación de inseguridad constante, perenne y latente. Es decir, los(as) participantes identifican un entorno hostil que forma parte de la cotidianidad de su ambiente laboral, y que, independientemente si han sufrido o están sufriendo algún tipo de mobbing por ser homosexuales, forma parte del imaginario que han construido en torno al contexto en el que van a tener que desempeñarse y cuya percepción de espacio inseguro perdura en el tiempo en base a señales de hostilidad que han podido identificar en la realidad (Pérez, Correa y Castañeda, 2013).

A su vez, esta sensación de hostilidad permanente y latente en el espacio de trabajo, repercute directamente en la productividad de los colaboradores. Específicamente en el aumento del absentismo laboral, se dice que un 23% del personal deja de asistir a trabajar cuando sufre algún tipo de mobbing, contra el 7% que suele ausentarse cuando no se dan estos casos de violencia. Asimismo, al tener casos de acoso psicológico laboral se suscita una disminución de la calidad del trabajo, una merma en la eficiencia, una baja satisfacción laboral, un empeoramiento de la imagen empresarial, se ve afectada la cohesión y cooperación entre equipos, así como, las buenas relaciones interpersonales, entre otros aspectos trascendentales para que los trabajadores se desempeñen en óptimas condiciones (De Miguel y Prieto, 2016).

Por su parte, algunos(as) participantes señalaron que el rubro de la empresa, el estrato socioeconómico en el que te desempeñas o el puesto que ocupas en la organización son variables que pueden afectar la consideración de un espacio laboral como seguro o inseguro para personas homosexuales.

“Creo que depende de la organización, por un lado si la empresa es privada o del Estado, pues en el Estado el entorno es más hostil”. (Participante mujer, 38 años)

“Sobre todo cuando trabajas con gente de estratos socioeconómicos más bajos, pues hay más desconocimiento del tema y no solo te ven como diferente, sino como que está mal tu forma de vivir”. (Participante mujer, 37 años)

“Está asociado con la empresa en la que estabas trabajando, aunque también depende del puesto, si estás en una posición alta nadie te va a decir nada malo”. (Participante mujer, 41 años)

Esto indica que se están identificando dentro de los entornos laborales, ciertas personas que al tener un mayor conocimiento o contacto con hombres y mujeres homosexuales, presentan una mayor apertura a relacionarse de manera positiva. A su vez, se destaca la importancia de tener culturas organizacionales que acepten la diversidad, pues, como se menciona en la literatura expuesta en apartados anteriores, tener este tipo de culturas contribuye a una mayor inclusión de personas homosexuales a la empresa, brindando espacios de interacción más seguros y menos hostiles. (Gómez, 2015; English, 2015).

Asimismo, se indica que el puesto que una persona homosexual ocupa en la empresa también tiene injerencia en el trato que recibe y en la percepción que esta persona pueda tener de un entorno laboral como seguro o inseguro. Esto tiene relación con el concepto que indica que la orientación sexual, así como algunas otras variables, puede pasar a un “segundo plano” dentro del ámbito de trabajo cuando la jerarquía laboral equilibra las posiciones de las personas que interactúan dentro de este espacio (Orozco, 2014). Es decir, si dentro del organigrama de una empresa, una persona heterosexual se encuentra debajo de una homosexual, es probable que, dentro de dicho ámbito, las características laborales cobren mayor valor, por lo que no se manifestarán actos discriminatorios, aunque el pensamiento hostil no desaparece, pues, de acuerdo a lo expuesto por Espinosa, et al. (2007) en el imaginario de la persona que ocupa un rango jerárquicamente inferior, todas las características vinculadas a este grupo que ocupa “el otro” fuera del trabajo, es decir, en la sociedad, siguen presentes y se abrirán paso en una interacción en la que dicha variable, el trabajo que comparten, en este caso, no condicione a este primer individuo (Robles, De Ieso y Rearte, 2014).

Por otro lado, la segunda área de la presente investigación, “Cuando las diferencias generan desigualdad: percepciones y efectos del mobbing en el centro de trabajo”, tiene como finalidad conocer la percepción que tienen los(as) participantes sobre algún trato diferenciado que hayan podido identificar en sus espacios de trabajo. Así como, los principales efectos que surgieron al haber sentido que estaban siendo víctimas de mobbing a partir de este trato distinto que recibían al ser homosexuales en un espacio laboral. Para ello, se tomó a bien agrupar las respuestas en dos categorías de análisis: “Haciéndole frente al mobbing percibido” y “¿Cómo afectó el mobbing mi vida laboral?”.

Es así que la primera categoría, “Haciéndole frente al mobbing percibido”, está asociada a la forma en la que reaccionaron los(as) participantes al sufrir algún tipo de opresión o actitud negativa por parte de una persona que laboraba en la misma organización que ellos(as). En relación a ello, la mayoría de participantes señalaron que preferían evitar reaccionar ante un maltrato en el ámbito laboral.

“No suelo reaccionar, entiendo que las personas puedan pensar distinto a mí”.
(Participante hombre, 30 años)

“Nunca he sentido que deba reaccionar ante algún comentario o broma que me hacen”. (Participante hombre, 30 años)

Esta postura demuestra que no todas las personas que se enfrentan a una situación de acoso psicológico laboral tienden a ocupar su tiempo en enfrentar y/o resolver esta situación, sino que, en el caso de los entrevistados(as), resultó mejor alejarse de la situación de desgaste y así evitar prolongarla, pues existe una sensación que al confrontarla esta puede devenir en un nivel más alto de violencia, así como, resultará más complicado desempeñarse en el centro de trabajo al tener que ocupar su tiempo entre las funciones del día a día y la búsqueda de una estrategia de afrontamiento ante aquellos que ejercen el mobbing (Ortiz Hernández, 2004; Romero-Perez, 2006; Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012; Piñuel y Zabala, 2001).

Por su parte, una de las entrevistadas indicó que ante malos comentarios o actitudes de sus compañeros(as) intentaba darse un tiempo para explicarles por qué su comportamiento era incorrecto y tratar de “educarlos” pues siente que muchos prejuicios o malos tratos están basados en la ignorancia con respecto al tema.

“Cuando alguien se excede con una broma o comentario, trato de informarlos y romper con ciertos paradigmas y estereotipos que la gente tiene sobre los homosexuales”... “Normalmente evito la confrontación, pero en un par de ocasiones he tratado de hacerle entender a la otra persona porque su actitud está mal, siento que informar es una manera de ayudar en algo para disminuir los prejuicios”. (Participante mujer, 42 años)

Esta forma de confrontar una situación de maltrato hace referencia a la actitud que algunas personas pueden tomar ante momentos de conflicto en los que ven vulnerada su integridad, pero no apelan a una reacción violenta o evasiva (Chappell y Di Martino, 1998). En este caso, el objetivo es romper paradigmas que, a su vez, permitan derribar prejuicios o estereotipos que forman parte del imaginario que se ha construido socialmente sobre las personas homosexuales (Figari y Scribano, 2009). Es decir, contribuir a la desaparición de elementos que son la base de comportamientos de violencia intergrupal y discriminación hacia grupos sociales considerados inferiores en nuestro país (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007).

Asimismo, tres de las entrevistadas manifestaron haber confrontado directamente a quien las ofendió en el entorno de trabajo en el que se desempeñaban.

“Generalmente no confrontaba, pero si la situación ya era muy incómoda encaraba a la persona directamente”. (Participante mujer, 41 años)

“Cuando era más joven respondía de forma agresiva, con algún insulto o burla hacia la persona que me agredía. Hoy en día solo coloco una barrera con aquellas personas con las que no me siento cómoda”. (Participante mujer, 37 años)

“Cuando identifiqué ciertos cuchicheos me acerqué directamente a la persona que los había iniciado para parar esa situación”. (Participante mujer, 38 años)

Dentro de estos comportamientos confrontacionales podemos apreciar cómo es que algunas personas que sufren maltratos en el ámbito laboral pueden optar por responder de la misma manera que sus agresores(as), continuando con el círculo de violencia (Chappell y Di Martino, 1998) y aumentando las hostilidades dentro de este entorno.

Asimismo, estas respuestas que confrontan directamente a los(as) agresores(as) se dan como un recurso para buscar frenar la violencia que están recibiendo las personas que sufren del mobbing en sus entornos de trabajo. En relación a lo expuesto, se podría indicar que responder con la misma violencia que se está recibiendo se presenta, por parte de las víctimas, como un mecanismo de defensa protector ante los maltratos que sufren por parte de los grupos que están jerárquicamente por encima del suyo. Es decir, hay un aspecto de tolerancia ante la violencia que se adopta al sufrir este tipo de malos tratos en el espacio laboral, y que, como bien lo mencionan las participantes, ante situaciones muy incómodas que ya sobrepasaban dichos límites de aceptación, los cuales ya se encuentran dentro de un marco de hostilidad constante que no deberían haber ocurrido en primer lugar, es que deciden tomar acción y buscan darle fin al acoso psicológico laboral que padecen, bajo los mismos términos violentos de sus agresores(as). Si bien no son medidas que favorezcan a una resolución pacífica, son respuestas que aparecen en algunas víctimas al ver sus límites de tolerancia superados por la violencia ejercida sobre ellos (Smith, 2006; De Miguel y Prieto, 2016).

Por otra parte, con respecto a la segunda categoría de esta área, “¿Cómo afectó el mobbing mi vida laboral?”, el objetivo es indagar sobre aquellas situaciones que surgen a partir del trato diferenciado que algunas personas homosexuales perciben en el entorno laboral en el que se desempeñan o han desempeñado.

Es así que la mayoría de entrevistados(as) señaló que su orientación sexual no ha influenciado en aspectos del ámbito laboral como su desarrollo profesional, por ejemplo, pues consideran que en los distintos empleos que han tenido siempre se les ha juzgado por su desempeño laboral antes que por su orientación sexual.

“Siempre he sido juzgado por mi desempeño laboral”. (Participante mujer, 42 años)

“Siempre he sido juzgado por mi trabajo, a las empresas lo que les interesa son los números, es decir, tu rendimiento, no tanto lo que pasa entre las relaciones”. (Participante hombre, 33 años)

“No creo que mi desarrollo se haya visto afectado por eso, siempre me han juzgado por mi desempeño laboral”. (Participante hombre, 38 años)

De acuerdo a su percepción, esto se dio así porque lo que más les importa a las empresas es que los(as) colaboradores tengan un buen rendimiento en su trabajo y no tanto los temas de las relaciones interpersonales entre ellos(as). En este caso, los(as) entrevistados(as) que indicaron no haber percibido algún trato diferenciado en su desarrollo profesional a partir de su orientación sexual, consideran que las organizaciones en las que han trabajado siempre van a priorizar los resultados sobre cuestiones que no están directamente relacionadas con el negocio, aunque, como señala la Dirección del Trabajo de Chile (2007), un mal clima laboral o un entorno de trabajo hostil para un determinado grupo de trabajadores puede afectar el desempeño de los colaboradores y la rentabilidad del trabajo que realicen. Por lo cual, su percepción, a pesar de ser expresada como un elemento positivo dentro de su experiencia laboral, pues su trabajo no ha sido juzgado por elementos externos a su desempeño, el hecho que la mayoría crea que las empresas no toman en consideración las relaciones interpersonales de los(as) colaboradores(as) podría estar indicando que los malos tratos que pueden haber sufrido o percibido algunas personas homosexuales en su entorno laboral están siendo minimizados, tal y como señala Ortiz Hernández (2004), quien considera que la invisibilización de una problemática es una forma de violentar al grupo de personas que se encuentra en una posición de desventaja, pues no busca generar cambios dentro de un ambiente de desigualdad, sino que permite que ésta situación se siga replicando.

Sin embargo, una de las entrevistadas mencionó que considera que la forma en la que juzgaron su trabajo en uno de los centros laborales por los que pasó sí podría haber

estado relacionada con su orientación sexual, así como, con que sea mujer. Si bien indicó que no lo tiene muy en claro hasta la actualidad, cree que su desarrollo sí se vio afectado por algo más que su desempeño laboral.

“Siento que sí puede haber estado relacionado a mi orientación sexual o a que era una mujer que no se dejaba “pisar el poncho” como me dijo un jefe, en todo caso, porque era alguien que rompía con lo establecido”. (Participante mujer, 41 años)

Como lo expresan Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro (2015), el mobbing puede generarse por distintos factores, y, en el caso de esta entrevistada, vemos que al desafiar al entorno heteronormativo en el que se encontraba, se puede haber originado una causa para que las personas que tenían que juzgar su desempeño laboral tomen como elementos negativos que una mujer homosexual levante su voz de protesta ante situaciones que consideraba injusta (Robles, De Ieso y Rearte, 2014; Butler, 2002). Es así que se puede identificar una interseccionalidad entre el sexo biológico y la orientación sexual de dicha participante, elementos que poseen una valoración negativa para una mujer dentro del entorno laboral que se desempeñaba, pues, lo que el mandato binario de la sociedad exige es que sea sumisa y no tenga la capacidad de responder ante situaciones de opresión o desigualdad (McCall, 2005; No tengo miedo, 2014).

En adición a esta percepción de los(as) participantes, solo uno de ellos indicó que, a partir de su experiencia personal y los casos de amigos(as) cercanos(as) que ha podido apreciar, el esfuerzo en el trabajo que realizan tanto homosexuales como heterosexuales es equivalente. En posición contraria, uno de los entrevistados manifestó que el esfuerzo de los heterosexuales es superior debido a que compartían su vida laboral con la familiar, algo que, en la mayoría de los casos, no sucede con las personas homosexuales.

“Personalmente creo que sí es equivalente pues todos somos diferentes de alguna manera y eso no tiene por qué afectar nuestro rendimiento laboral”. (Participante hombre, 30 años)

“No creo que sea equivalente pues los heterosexuales tiene que dividir sus esfuerzos entre el trabajo y su familia, mientras los homosexuales no tienen que hacerlo y solo se concentran en el plano laboral y cuestiones personales”. (Participante hombre, 38 años)

Si bien esta respuesta parte de una percepción personal y basada en su experiencia laboral, no se puede dejar de considerar un factor cultural de la sociedad peruana como parte de ella (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007), pues queda expuesta una visión heteronormativa de las familias, en la cual solo los(as) heterosexuales comparten la vida laboral con la familiar, pues “los(as) homosexuales no tienen hijos(as)”. Esta respuesta evidencia que una persona que forma parte de un grupo que se encuentra en una posición de desigualdad en la sociedad peruana puede continuar replicando los prejuicios que contribuyen a ubicarlos en dicha posición de inferioridad (Robles, De Ieso y Rearte, 2014). A su vez, el hecho de considerar que las personas homosexuales solo se tienen que enfocar en su vida laboral y eso les otorga una especie de “ventaja” sobre personas heterosexuales, invisibiliza las diversas problemáticas que se dan en el entorno laboral y que han sido expresadas por la mayoría de participantes del presente estudio. Esta situación resulta perjudicial en función de contrarrestar actos discriminatorios hacia personas homosexuales, pues permite que mandatos heteronormativos sigan rigiendo sobre determinados ámbitos de la vida de las personas, como el hecho que parejas del mismo sexo que trabajan puedan tener hijos(as) y formen familias en sociedades como la nuestra (Ortiz Hernández, 2004).

Por otra parte, se mencionó que el rubro de la empresa, así como su apertura hacia la diversidad, pueden ser factores que influyeran en la equivalencia de los esfuerzos que realizan personas homosexuales y heterosexuales.

“Creo que depende mucho del rubro, de la empresa, pues en una empresa más machista y menos orientada a la diversidad el esfuerzo por sobresalir debe ser mayor”. (Participante hombre, 38 años)

Esta afirmación está relacionada con estadísticas que señalan que la apertura a la diversidad no solo enriquecen a la organización en temas económicos, pues mejoran el ambiente de trabajo, repercutiendo positivamente en el clima laboral, la sensación de bienestar, la productividad y satisfacción laboral al momento de desempeñarse, sino que también es beneficiosa para la igualdad de oportunidades entre los(as) colaboradores(as) que la conforman, pues se garantiza que el esfuerzo y trabajo que cada persona realiza es igual de importante sin importar aspectos que no están vinculados directamente con la

valoración positiva o negativa del desempeño laboral, como, por ejemplo, la orientación sexual (Gómez, 2015).

Por otro lado, el resto de participantes indicó que los(as) homosexuales tienen que esforzarse mucho más que los(as) heterosexuales para ser exitosos en el ámbito laboral, pues tienen que lidiar con situaciones que van más allá de su rendimiento al cumplir con las funciones y objetivos que se les asignan dentro de una empresa, por ejemplo, superar las trabas que se les presentan a partir de su orientación sexual.

“No es equivalente, los homosexuales no solo tienen que hacer bien su trabajo, sino que deben demostrar que son buenas personas constantemente porque si no te van a asociar con prejuicios y estereotipos”. (Participante mujer, 38 años)

“No lo creo, sé de amigos que no pueden ascender solo por ser homosexuales, el esfuerzo que tenemos que hacer es mucho mayor”. (Participante hombre, 30 años)

“No creo que sea equivalente, los homosexuales no solo debemos tener un buen rendimiento laboral, sino que tenemos que mostrar que somos buenas personas y estamos alejados de los prejuicios que la sociedad tiene con nosotros”. (Participante mujer, 38 años)

“Creo que el de una persona homosexual es mayor, porque hay muchos aspectos que condicionan nuestro trabajo, no solo lo estrictamente laboral, sino lo que piensen quienes juzgan nuestro trabajo sobre la homosexualidad”. (Participante mujer, 41 años)

Estas consideraciones ejemplifican la forma en la que muchos de los(as) homosexuales en el Perú tienen que vivir en sus centros de trabajo, pues no solo basta con cumplir con sus tareas laborales, sino que hay una constante lucha por “satisfacer” a la sociedad que los oprime y busca que ellos cumplan con los roles que se han establecido para una persona de su sexo biológico o, que dentro de lo posible, no se alejen mucho de la heteronormatividad impuesta que rige los distintos comportamientos que hombres y mujeres deberían seguir de acuerdo a esta forma de ver y encasillar a las personas (González, 2009; Robles, De Ieso y Rearte, 2014; Figari y Scribano, 2009).

Por su parte, algunos(as) otros(as) participantes reconocieron que ciertos comportamientos de personas homosexuales afectan negativamente el camino que tienen que seguir para llegar a ser exitosos en sus trabajos.

“Creo que no es equivalente, especialmente con los hombres homosexuales que no siguen una masculinidad tradicional. He podido ver que rechazan candidatos hombres gay porque son "muy delicados" y eso es visto como negativo”.
(Participante mujer, 42 años)

“No, porque si no cumples con los mandatos sociales que se esperan para un hombre o mujer sufrirás mucho en tu entorno laboral, yo decía que me gustaba el fútbol siendo mujer y ya me miraban mal”. (Participante mujer, 42 años)

A través de estos comentarios podemos ver cómo se manifiesta el heterosexismo de la sociedad peruana y esta idea de que los hombres y las mujeres solo pueden comportarse de acuerdo a lo que se entiende como masculino y femenino, pues al no cumplir con esta binarización impuesta para cada uno de los sexos biológicos no están viviendo como “deberían”. Es decir, no están alineados(as) al mandato hegemónico validado por nuestra sociedad (González, 2009).

Con respecto a la tercera y última área, “¿Igualdad de oportunidades? Qué le ofrece el entorno organizacional a las personas homosexuales”, el objetivo era indagar un poco más sobre la percepción que tienen los(as) participantes sobre el papel que cumplen las empresas en nuestra sociedad al momento de enfrentar el mobbing, en primer lugar, pero también la desigualdad, falta de tolerancia en espacios de trabajo y la hostilidad que sufren personas homosexuales en su centro de labores. Para ello, se organizaron las respuestas en dos categorías, por una parte, “Equilibremos la cancha: políticas de inclusión para equiparar las condiciones laborales” y, por otra, “El rol regulador de las empresas en el contexto peruano”.

En relación a la primera categoría, “Equilibremos la cancha: políticas de inclusión para equiparar las condiciones laborales”, ésta tiene como objetivo analizar la percepción de los(as) participantes sobre la pertinencia de que las empresas en el contexto peruano incorporen o no políticas de inclusión para personas homosexuales como una medida para igualar las condiciones laborales de este grupo con el de las personas que tienen una orientación sexual heterosexual. De esta manera, se puede conocer un poco más sobre el punto de vista que tienen los(as) participantes en relación a las acciones formales y directamente vinculadas con el desarrollo de una cultura organizacional orientada hacia la diversidad que realizan las empresas peruanas y que, según estudios como los de Gómez (2015) o English (2015), resulta fundamental para que los espacios de trabajo

sean entornos amigables para personas que no responden a los mandatos normativos de la sociedad (El Comercio, 2017).

La mayoría de participantes indicó que es conveniente que las empresas incorporen políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para personas homosexuales.

“Sí es necesario incorporar políticas de inclusión, porque hay empresas en las cuales los homosexuales sufren de maltratos y no tienen a quien acudir o no saben de qué manera proceder”. (Participante hombre, 38 años)

“Creo que sí, una política de inclusión podría permitir evidenciar una problemática que todos sabemos que existe pero muchos quieren evitar mencionar”. (Participante mujer, 37 años)

“Sí, definitivamente, pero no solo para personas homosexuales, para todo tipo de persona diferente”. (Participante hombre, 30 años)

“Sí, porque creo que los espacios laborales deben ser amigables para todos y hoy en día solo lo son para los heterosexuales. Además, una política de este tipo permitiría visibilizar el mobbing que hoy en día se encuentra oculto a pesar que se da en muchos lados”. (Participante mujer, 42 años)

Estas percepciones están alineadas con las medidas que vienen llevando a cabo diferentes organizaciones alrededor del mundo, en las cuales se incorporan políticas de inclusión a favor de la diversidad con el objetivo de garantizar espacios donde la gente se sienta cómoda para realizar su trabajo, lo cual no solo beneficia el clima laboral de la empresa, sino que también genera mejoras en el desempeño, compromiso y la motivación de los(as) colaboradores(as) (El Comercio, 2017).

Por su parte, algunos(as) de los(as) entrevistados(as) manifestaron que el trabajo que se debe hacer para contrarrestar los malos tratos y la falta de equidad en oportunidades no tiene que ver necesariamente con políticas de inclusión, sino con la educación de las personas y culturas organizacionales abiertas a la diversidad y a aceptar las diferencias.

“Creo que es importante que hayan ciertas normativas, para conocer qué es lo correcto en este tema, pero lo más importantes es orientar la cultura hacia la tolerancia a la diversidad, pues eso vale más que cualquier papel”. (Participante hombre, 30 años)

“No creo que sea necesario, creo que con que el reglamento sea claro con respecto a no discriminar a nadie es suficiente”. (Participante mujer, 38 años)

“Creo que no es necesario que se incorpore como política, pero sí que su cultura busque integrar a todo tipo de personas diversas”. (Participante hombre, 30 años)

“Creo que más que políticas, la cultura de la empresa debería estar orientada a la tolerancia y aceptación de la diversidad”. (Participante hombre, 33 años)

Con respecto a esta forma de enfrentar el mobbing, los(as) participantes hicieron énfasis en orientar la cultura organizacional hacia la diversidad, es decir, tener una empresa que, más allá de las normativas, busque integrar a todos(as) los(as) colaboradores(as) entendiendo que las diferencias le otorgan valor al negocio y que una cultura que esté alineada a esa manera de pensar va a potenciar las habilidades propias de cada una de las personas que forman parte de la empresa. A su vez, una cultura organizacional orientada hacia la diversidad contribuirá al hecho de generar un entorno más amigable para todos(as), pues la interacción entre personas diferentes permite que se eliminen sesgos cognitivos, prejuicios y estereotipos que afecten la manera en la que vemos a los(as) demás en nuestro centro de trabajo (English, 2015; Gómez, 2015).

En adición a ello, la mayoría de los(as) participantes indicaron que es muy importante realizar talleres que brinden información sobre estos temas, así como, reiteraron la importancia de orientar o reorientar, dependiendo del caso, la cultura organizacional hacia la apertura a la diversidad.

“Realizar talleres que informen sobre lo que es la orientación sexual, de esta manera se evitan los prejuicios y se garantiza la igualdad de oportunidades”. (Participante hombre, 30 años)

“Que la cultura organizacional siempre esté orientada hacia la tolerancia e inclusión de la diversidad.” (Participante hombre, 38 años)

“Que trabajen en orientar su cultura hacia la diversidad, para que todos aquellos que son "diferentes" de alguna manera puedan vivir libres y desarrollar bien su trabajo”. (Participante hombre, 33 años)

“Talleres de diversidad que brinden conocimientos sobre el tema”. (Participante hombre, 33 años)

“Talleres de capacitación para los jefes de las empresas de tal manera que estén preparados para lidiar con situaciones de mobbing”. (Participante mujer, 41 años)

Este tipo de acciones que buscan informar y concientizar a los(as) trabajadores(as) son importantes para deconstruir y romper con estereotipos que influyen de manera negativa en la interacción que muchas personas heterosexuales tienen con aquellos(as) que poseen una orientación sexual homosexual, pues, el desconocimiento y la ignorancia en relación a estos temas, muchas veces son suplidos por la agresividad en el trato, las generalizaciones basadas en prejuicios o la discriminación hacia los grupos que se encuentran en una posición de desventaja (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; Gonzáles, 2005; Smith, 2006; Boivin, 2014).

Finalmente, la segunda categoría de esta área, “El rol regulador de las empresas en el contexto peruano”, tiene como objetivo analizar las respuestas asociadas con la manera en la que se puede contrarrestar esta problemática en las organizaciones laborales de nuestra sociedad. Para ello, se abordaron distintos aspectos que podrían beneficiar a las personas homosexuales que laboran en diversas empresas en nuestro país, tales como normas o castigos y recomendaciones generales a partir de la experiencia de los(as) entrevistados(as).

Es así que, algunos(as) de los(as) entrevistados(as) manifestaron que era importante que exista un órgano interno que se preocupe por brindar soporte y ayudar a quienes vienen sufriendo de mobbing, así como, sancionar drásticamente a quienes lo ejercen.

“Debería haber una especie de "defensoría" en cada empresa que pueda atender y brindarle soporte a quienes sufran del mobbing”. (Participante mujer, 38 años)

“Que las empresas se preocupen en ayudar y brindar soporte a víctimas para que puedan superar esta situación” (Participante mujer, 37 años)

“Las organizaciones empresariales deberían tener especiales consideraciones con el tema del mobbing, para que quienes sufren de eso sepan a dónde acudir y que quienes incurren en estos malos tratos reciban fuertes sanciones”. (Participante hombre, 38 años)

Como parte de la regulación de actos discriminatorios que proponen los(as) entrevistados(as), resulta de suma importancia que no solo se sancionen a quienes ejercen violencia, sino que se establezcan canales oficiales de ayuda para aquellos(as) que la padecen, pues sin un sistema de soporte sólido para las víctimas se vuelve muy complicado revertir esta situación. Asimismo, resulta trascendental que se brinde este enfoque de sostén emocional para las víctimas de mobbing o actos de discriminación, pues, una base sobre la que se trabaje para superar las manifestaciones de violencia recibidas permite empoderar a quienes lo sufrieron, así como, evitar que aquellos que están empezando a pasar por una situación similar, se queden callados, pues sentirán que existe un mayor respaldo para ellos y no solo sanciones sobre sus agresores (Pérez, Correa y Castañeda, 2013; Krejcova, 2015).

Además, se manifestó que es importante incorporar ciertas cláusulas a los documentos oficiales de la empresa y demostrar mediante ciertos actos simbólicos que la apertura a la diversidad no queda solo “en papel”.

“Incorporar un párrafo de no discriminación, haciendo hincapié en personas de la comunidad LGTBQI, en la firma del contrato de los nuevos ingresantes”.
(Participante mujer, 42 años)

“Celebrar el día del orgullo gay e incluir a familias diversas en celebraciones como el día del padre o de la madre como una muestra de apertura a la diversidad”. (Participante mujer, 42 años)

Como se puede apreciar en los testimonios expuestos, los(as) participantes del presente estudio manifiestan que se deben incorporar lineamientos que permitan contrarrestar el mobbing y la desigualdad que viven las personas homosexuales en el ámbito laboral de la sociedad peruana a partir de acciones tangibles y simbólicas, lo cual significará que no solo se encuentran en una empresa que busca establecer parámetros para crear un ambiente de trabajo inclusivo, sino que realiza acciones que lo dejan en evidencia, no solo para los colaboradores, sino para las personas que observan la organización desde afuera, dando un claro mensaje hacia la sociedad que contribuye hacia la lucha por ocupar más terrenos amigables para esta comunidad y reducir los espacios de hostilidad que continúen vulnerando a aquellos en una posición de desventaja (Espinosa, Calderón-Prada, Burga y Guímac, 2007; Defensoría del Pueblo, 2016).

Asimismo, al incorporar gestos y actitudes que acompañen las normas y políticas formales, se fortalece la cultura organizacional y se demuestra que la apertura hacia la diversidad no es solo parte de un discurso pasajero, sino que está instaurado como una de las bases que guían el camino por el cual la empresa quiere transitar y que rige el comportamiento de aquellos que la conforman (English, 2015).

Finalmente, los(as) participantes indicaron que resulta de suma importancia visibilizar, dar a conocer y empezar a trabajar para contrarrestar el mobbing pues es una problemática que no se atiende en la sociedad y afecta a muchas personas dentro de distintos entornos laborales en nuestro país.

“Que se conozca y hable más del mobbing en las empresas, porque así quienes lo padecen podrán saber qué hacer al respecto y los que lo ejercen serán sancionados”. (Participante hombre, 33 años)

“Creo que es importante que se visibilice el tema del mobbing para poder combatirlo”. (Participante hombre, 30 años)

“Creo que es necesario que se hable en el entorno laboral para poder combatirlo”. (Participante mujer, 38 años)

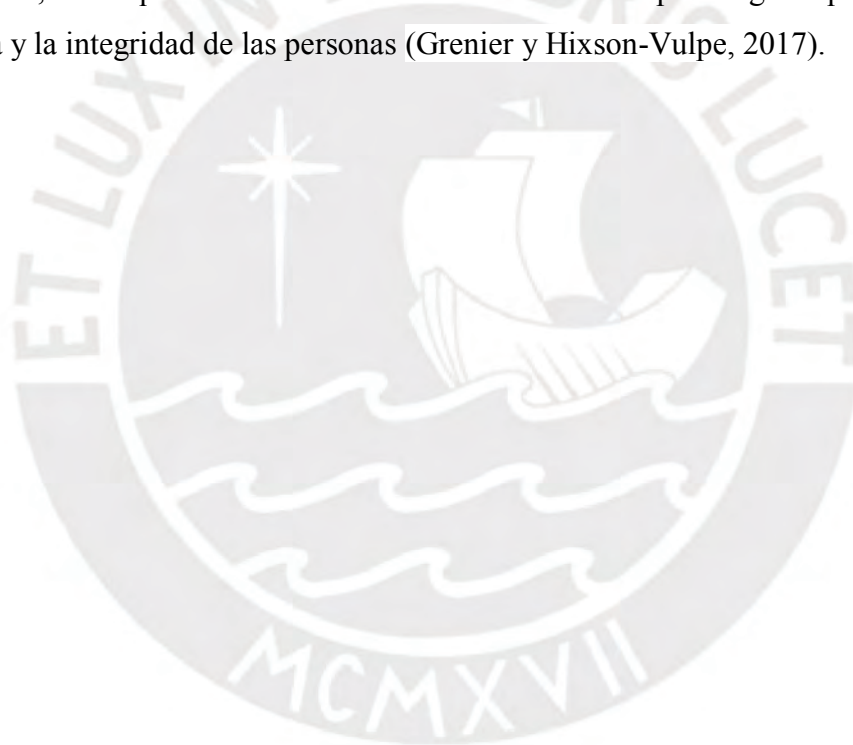
“Visibilizar más el tema del mobbing en las empresas para que la gente que lo sufre tenga los elementos para defenderse, saber a quién acudir y dónde denunciar a quien lo agrede, de esta manera se sentirían seguros en su lugar de trabajo”. (Participante mujer, 37 años)

“Se debería visibilizar mucho más el tema del mobbing. Desde el ministerio de trabajo y las empresas de nuestra sociedad, ya que es una problemática de la que no se habla y se debe encarar directamente”. (Participante mujer, 42 años)

Es así que se puede identificar que la invisibilización de esta problemática es uno de los principales obstáculos para poder combatirla y contrarrestarla dentro del ámbito empresarial en nuestra sociedad, ya que, resultando sumamente difícil aplicar lineamientos reguladores y elaborar soluciones a nivel organizacional pues no se conoce del todo la situación que se está enfrentando. Por ello, es fundamental que aquellas personas que toman decisiones en las empresas peruanas discutan y debatan dentro de su agenda sobre este tipo de problemáticas. Asimismo, resulta importantísimo que se generen espacios de soporte emocional y entornos seguros para quienes son víctimas de

este tipo de violencia psicológica o que potencialmente podrían verse afectados. (No tengo miedo, 2014, Rojo y Cervera, 2005).

Del mismo modo, la búsqueda por enfrentar esta problemática mediante distintas medidas como las que se han mencionado líneas arriba es parte de la tendencia actual de las principales organizaciones alrededor del mundo, pues diversos estudios realizados por parte de la reconocida consultora Great Place to Work indican que la visibilización de problemáticas en torno a la discriminación por orientación sexual es parte importante del camino que toda empresa que respete la diversidad debe tomar, pues ser conscientes de ello permitirá generar estrategias adecuadas para disminuir este tipo de comportamientos que no solo afectan el clima laboral, repercuten negativamente en la productividad de los(as) colaboradores y el compromiso de los(as) mismos(as) con la empresa de la cual forman parte, sino que son manifestaciones de violencia psicológica que dañan el autoestima y la integridad de las personas (Grenier y Hixson-Vulpe, 2017).



CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

A partir de los resultados y el análisis de la problemática presentado en el apartado anterior es posible llegar a ciertas conclusiones que, si bien no son generalizables, dado el tipo de investigación que se ha llevado a cabo, aportan al conocimiento y entendimiento de lo que perciben algunos(as) trabajadores(as) homosexuales en sus centros de trabajo, así como, son insumos que pueden aportar a futuras investigaciones que aborden esta problemática. Las principales conclusiones de la presente investigación son:

- Existe una sensación de positivismo por parte de los(as) participantes cuando no se aborda el tema de su orientación sexual en los espacios de trabajo por los que han transitado. Señalando como aspectos principales el aprendizaje, respecto y cordialidad recibida por parte de sus jefes(as) y compañeros(as).
- Cuando se visibiliza el hecho de que los(as) participantes poseen una orientación sexual distinta a la heterosexual, se instaura una sensación de temor latente a recibir agresiones, faltas de respeto o ser reprimidos por parte de las mismas personas con las que mencionaron se tenía un trato cordial y amable.
- Aquellas personas que preferían mantener su orientación sexual en reserva por miedo a ser víctimas de algún tipo de violencia en su centro de trabajo, pasaban por un desgaste mental y social adicional, pues vivían con una presión constante de cumplir con sus funciones y la exigencia propia del ámbito laboral y, a su vez, demostrar que tenían una orientación sexual heterosexual cuando la realidad era distinta. Todo ello a partir del temor de visibilizar su orientación sexual o manifestar expresiones de género que difieran con lo asignado socialmente a su sexo biológico y transgredan los parámetros patriarcales y machistas de sus compañeros(as) de trabajo.
- Dependiendo de la tolerancia que tienen los(as) participantes ante un trato diferenciado negativo por parte de compañeros(as) o jefes(as) las reacciones fluctúan entre el evitar una confrontación directa con el(la) agresor(a), tratar de educar a quien ejerce violencia para que deje de actuar de esa manera o hacerle frente a los malos tratos mediante un comportamiento igual de agresivo.

- La mayoría de participantes señala que el desarrollo profesional de las personas homosexuales está ligado a su desempeño laboral pues para las organizaciones los resultados son más importantes que las relaciones interpersonales en el trabajo.
- Además, la mayoría indicó que el hecho de que las personas homosexuales, en general, no sean padres o madres, les permite tener una mayor dedicación a su trabajo, por lo que tendrán un mejor desempeño laboral.
- Sin embargo, son conscientes y reconocen que algunas personas homosexuales que laboren en entornos que no presenten apertura a la diversidad sí podrían ver afectado su crecimiento profesional a partir de su orientación sexual.
- Los(as) participantes indicaron que para contrarrestar el mobbing las empresas deberían implementar políticas de inclusión, talleres de capacitación en temas de género, orientar la cultura organizacional hacia la diversidad, sancionar de forma drástica a quienes ejercen violencia contra personas que forman parte de alguna minoría y generar redes de soporte para quienes son víctimas de este tipo de violencia.

Por otra parte, es importante señalar que se presentaron ciertas limitaciones en el presente estudio que deberían ser tomadas en cuenta para futuras investigaciones relacionadas a la misma problemática.

En primer lugar, las entrevistas se realizaron en entornos muy distintos unos de otros, es así que las condiciones ambientales no estuvieron bajo el control del investigador, por lo que el desarrollo de las entrevistas pudo haberse visto afectado por estímulos externos ajenos al contenido de las preguntas.

Asimismo, resultaría enriquecedor para la investigación que las personas participantes provengan de diferentes estratos socioeconómicos y niveles educativos, pues, en el presente estudio, todos(as) los(as) participantes tenían formación universitaria y, se presume, pues no fue cotejado dentro de la ficha de datos sociodemográficos, que pertenecen a clases socioeconómicas similares. Esto pudo afectar ciertas percepciones que tuvieran sobre la problemática pues, como se señaló anteriormente, la teoría nos indica que, a mayores ingresos y oportunidades de estudio, mayor es la aceptación hacia la diversidad, en este caso, a un tema relacionado con la orientación sexual.

Además, se debería tener en consideración una distribución más variada de los rubros en los cuales trabajan los(as) participantes de la investigación, pues, al contemplar una diversidad más amplia de organizaciones, sería posible conocer entornos de trabajo, y visiones distintas de la misma problemática. Por ejemplo, espacios laborales considerados machistas dentro de nuestra sociedad en los cuales una mujer lesbiana forma parte del equipo. Esta variedad de contextos permitiría abarcar otro tipo de situaciones que no se apreciaron en la presente investigación.

Finalmente, creo que al tomar en consideración los puntos anteriores, el criterio de saturación no hubiera aparecido en un grupo tan reducido, por lo que se hubieran podido conocer más experiencias personales que brindaran mayores alcances y permitieran conocer un poco más sobre la percepción que tienen más personas homosexuales sobre el mobbing en empresas de Lima Metropolitana.



Referencias bibliográficas

- ABC (2009). La última edición del barómetro Cisneros alerta sobre el aumento de víctimas en 2008. La crisis propaga el “virus” del acoso. El 18% de las trabajadoras denuncia presiones a causa de la maternidad. Recuperado de: http://www.abc.es/hemeroteca/historico-12-07-2009/abc/Economia/la-ultima-edicion-del-barometro-cisneros-alerta-sobre-el-aumento-de-victimas-en-2008-la-crisis-propaga-el-virus-del-acoso-el-18-de-las-trabajadoras-denuncia-presiones-a-causa-de-la-maternidad_922470833166.html
- Allport, F. (1974). El problema de la percepción. Buenos Aires: Nueva Visión.
- American Psychological Association (s/f). Orientación sexual y identidad de género. Recuperado de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C. & Mauro, A. (2015). Violencia Laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex, Revista Argentina de Psiquiatría*, vol. XXVI, PP. 444-452. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Elisa-Ansoleaga/publication/291161742_Violencia_laboral_en_America_Latina_una_revision_de_la_evidencia_cientifica/links/569e70d808ae4af52544627d.pdf
- Arciniegas, R. (2012) Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 17, núm. 60, pp. 611-634. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892005>.
- Arciniegas, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del mobbing. *Psicología Iberoamericana*, vol. 20, núm. 1, pp. 80-90. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>.
- Boivin, R. (2014). “Se podrían evitar muchas muertas” Discriminación, estigma y violencia contra minorías sexuales en México. *Revista Latinoamericana*, núm. 16, pp. 86-120. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2933/293330166006/>.
- Ardila, E. & Rueda, J. (2013). La saturación teórica en la teoría fundamentada: su de-limitación en el análisis de las trayectorias de vida de víctimas del desplazamiento forzado en Colombia. Universidad Industrial de Santander, Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/38643/1/41641-189266-1-PB.pdf>

- Butler, Judith. (2001) *El Género en Disputa: El Feminismo y La Subversión de la Identidad*. México: Editorial Paidós.
- Butler, Judith. (2002). *Cuerpos que Importan: Sobre los Límites Materiales y Discursivos del “Sexo”*. México: Editorial Paidós.
- Castañeda-Rentería, L. & Contreras, K. (2017). Apuntes para el estudio de las identidades femeninas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas. *Intersticios Sociales*, núm. 13, pp. 1-19. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421749924001>.
- Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares*. Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf
- Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPACDH) (S/F). *Diversidad Sexual y Trabajo en Costa Rica*. Recuperado de: http://www.cipacdh.org/cipac_articulo_completo.php?art=57#
- Chappell, D. & Di Martino, V. (1998) *Violence at work*. Ginebra: International Labour Office.
- Chévez, F., 2015. Comunidades de Aprendizaje: Una opción educativa para la población costarricense en desventaja social y en condición de vulnerabilidad. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, Vol. 15, Núm. 1, pp. 1-16. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44733027025>.
- Clarke, V. & Braun, V. (2012). Chapter 4: Thematic Analysis. *APA Handbook of Research Methods in Psychology*, vol. 2.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Cruz, M. & Guibert, Y. (2015). *Actitudes hacia la homosexualidad en el Perú*. Cuadernos de Investigación, número 11. Lima: Instituto de Opinión Pública PUCP. Recuperado de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/47040/Cuadernos%20de%20investigaci%C3%B3n%2011.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Dammert, L. (2004). ¿Ciudad sin ciudadanos? Fragmentación, segregación y temor en Santiago. *Eure*, vol. XXX, núm. 91, pp. 87-96. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19609106>.

- De la Mora, T. & Terradillos, J. (2007). Reflexiones del Armario. *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 20, pp. 249-264.
- De Miguel, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, núm. 38, pp. 25-44. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2016). Derechos Humanos de las personas LGTBI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú. Lima. Recuperado de: <http://conexionvida.net/wp-content/uploads/2016/08/Informe-175-Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>
- Diario Gestión (2017). Acoso laboral: trabajadores pueden pedir indemnización. Lima. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/acoso-laboral-trabajadores-pueden-pedir-indeminzaciones-2187366>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., Varela-Ruiz, M. (2013). La Entrevista, recurso flexible y dinámico. Universidad Autónoma de México, México. Recuperado de: <http://riem.facmed.unam.mx/node/47>
- Dijksterhuis, A. & Bargh, J. (2001). *The Perception-Behavior Expressway: Automatic Effects of Social Perception on Social Behavior*. Recuperado de: <http://baillement.com/texte-perception-behavior.pdf>
- Dirección del Trabajo de Chile (2007). Cartilla de información, El Acoso Laboral o Mobbing. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-95386_archivo_fuente.pdf.
- Domenech, M. & Íñiguez, L. (2002). La construcción social de la violencia. *Athenea Digital*, núm. 2. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://atheneadigital.net/article/view/54>
- Einarsen, S., Hoel, H. & Cooper, C. (2003). *Organizational effects of bullying*. Londres: Taylor & Francis.
- El Comercio (2015). Población LGTB en Lima: el 90% fue víctima de violencia. Lima. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/sociedad/lima/poblacion-lgtb-lima-90-fue-victima-violencia-noticia-1790757>
- El Comercio (2017). 5 pasos para promover políticas inclusivas en una empresa. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/5-pasos-promover-politicas-inclusivas-empresa-noticia-1992001>
- English, J. (2015). El valor agregado de una política de diversidad en las organizaciones. *Diario La Tercera*. Recuperado de:

<http://diario.latercera.com/edicionimpresa/el-valor-agregado-de-una-politica-de-diversidad-en-las-organizaciones/>

- Espinosa, A., Calderón-Prada, A., Burga, G. & Guímac, J. (2007). Estereotipos, prejuicios y exclusión social en un país multiétnico: el caso peruano. *Revista de Psicología*, vol. 25 (2), pp. 295-338. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1415/1365>.
- Figari, C. & Scribano, A. (2009). Cuerpo(s), Subjetivad(es) y Conflicto(s). Hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica. *Fundación Centro de Integración Comunicación, Cultura y Sociedad, Buenos Aires*, pp. 131-139. Recuperado de: <http://gessyco.com.ar/wp-content/uploads/2013/09/Scribano.-Figari.pdf#page=124>
- Fundación Iguales & Gestión Social (2016). *Chile no sabe: Primer estudio sobre diversidad sexual y trabajo dependiente*. Recuperado de: <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2014/01/Estudio-de-Diversidad-GS-oficial.pdf>
-
- Garrido, R. & Moralez, Z. (2014). Una aproximación a la Homofobia desde la Psicología. Propuestas de Intervención. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol. 4, núm. 1, pp. 90-115. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4758/475847268005.pdf>.
- Garriques, S., Mujica, M., Morán, P., Quispe, C. & Vega, G. (2012). *Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/606878/11/Garriques_KS.pdf
- Generalitat de Catalunya (s/f). Discriminación, acoso sexual y acoso moral en el trabajo (mobbing). Recuperado de: http://treball.gencat.cat/es/informacio/preguntes_i_respostes/discriminacio_asset_jament_sexual/
- Gómez, S. (2015). Inclusión y diversidad corporativa. El Portal del Capital Humano. Recuperado de: <http://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones-y-eventos/great-place-to-work-en-prensa/994-inclusion-y-diversidad-corporativa>

- Gonzáles, A. (2009). Michel Foucault, Judith Butler, y los cuerpos e identidades críticas, subversivas y deconstructivas de la Intersexualidad. España: Universidad de Cantabria. Recuperado de: <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/viewFile/657/659>.
- Gonzáles, F. (2000). Lo cualitativo y lo cuantitativo en la investigación de la psicología social. *Revista cubana de psicología*, vol. 17, núm. 1, pp. 61-71. Recuperado de: <http://cursa.ihmc.us/rid=1G2N8Y379-T29WNX-GT0/gonzalez.pdf>.
- Gonzáles, R. (2005). Movilidad social: el rol del prejuicio y la discriminación. Chile: Expansiva. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Roberto_Gonzalez13/publication/237338807_Movilidad_social_El_rol_del_prejuicio_y_la_discriminacion/links/55ae514708ae98e661a6e079.pdf
- Grenier, A. & Hixson-Vulpe, J. (2017). Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers. Great Place to Work. Recuperado de: <https://www.greatplacetowork.ca/en/reports/254-beyond-diversity-an-lgbt-best-practice-guide-for-employers>
- Grueso, M. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración Bogotá*, 22 (39), pp. 13-30. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/205/20511993002/>
- Hernández, R., Fernández, P., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta edición). México: McGraw-Hill.
- Hirigoyen, M. (2003). Acoso Moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. *Norte de Salud Mental*, núm. 18, pp. 39-47.
- Hirigoyen, M. (2001). El Acoso Moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós. Recuperado: <http://bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>.
- Instituto de Opinión Pública (IOP) de la PUCP (2016). Roles y Violencia de Género, Reporte Comparativo Nacional Urbano Rural 2012-2016. Lima: PUCP. Recuperado de: <http://iop.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/11/PPT-Reporte-Genero-IOP-PUCP.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2015). *Indicadores Laborales para Lima Metropolitana*. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2018). *INEI dio a conocer los resultados de la primera encuesta virtual para personas LGTBI-2017*. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-dio-a-conocer-los-resultados-de-la-primer-encuesta-virtual-para-personas-lgtbi-2017-10705/>.
- Kogan, L., Fuchs, R. & Lay, P. (2014). *Discriminación racial y sexual en el ámbito empresarial*. Lima: Perú Sin Discriminación. Recuperado de: <http://www.perusindiscriminacion.pe/publicaciones/discriminacion-en-el-ambito-empresarial/>.
- Krejцова, M. (2015). *The value of LGBT equality in the workplace*. GLAAD. Recuperado de: <https://www.glaad.org/blog/value-lgbt-equality-workplace>
- La Mula (2016). *Perú: el país más homofóbico de Sudamérica*. Recuperado de: <https://hablamebonito.lamura.pe/2016/06/19/la-homofobia-en-el-peru-tambien-mata/maludelrio/>
- La República (2014). *Discriminación y acoso laboral a población Lgtb*. Bogotá. Recuperado de: http://www.larepublica.co/discriminaci%C3%B3n-y-acoso-laboral-poblaci%C3%B3n-lgbt_145661
- Laucata, E. (2016). *El Mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8182>
- Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work*. Suecia: Universidad de Umea. Recuperado de: <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>
- López, R. & Deslauriers, J. (2011). *La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social*. *Margen*, num. 61, pp. 1-19. Recuperado de: <http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>
- Lozano-Verduzco, I. (2017). *Efectos de la homofobia internalizada en la salud mental y sexual de hombres gay de la ciudad de México*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/317620521_Efectos_de_la_homofobia_internalizada_en_la_salud_mental_y_sexual_de_hombres_gay_de_la_Ciudad_de_Mexico.

- Martín-Crespo, M. & Salamanca, A. (2007). El muestreo en la Investigación Cualitativa. *Nure Investigación*, n° 27. Recuperado de: <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>.
- Martínez, M., Iruña, M., Camino, C, Torres, H. & Queipo, D. (2012). El Acoso Psicológico en el Trabajo o *Mobbing*: Patología Emergente. España: Universidad de Valladolid. http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf.
- Martínez, S. & Cruz, M. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18(2). 255-265.
- McCall, L. (2005). The Complexity of Interseccionalidad. *Signs: Journal of women in Culture and Society*, vol. 30, num. 3, pp. 1-31. Recuperado de: <http://anthropology.msu.edu/anp270-us15/files/2015/05/The-Complexity-of-intersectionality-McCall-2005.pdf>
- Ministerio del Trabajo (2017). El acoso laboral en el trabajo del hogar. Lima. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/acoso/_poliptico_acoso.pdf
- Ministerio del Trabajo (2017). MTPE premiará a empresas que sean modelos de buenas prácticas laborales. Lima. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/mtpe-premiara-a-empresas-que-sean-modelos-de-buenas-practicas-laborales/>
- Molde, D. & Dweck, C. (2006). Finding “meaning” in Psychology. A Lay Theories Approach to Self-Regulation, Social Perception, and Social Development. *American Psychologist Association*, vol. 61, num. 3, pp. 192-203. Recuperado de: <http://www.zambialearning.org/leadership/finding%20meaning%20in%20psychology.pdf>
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea Digital*, núm. 2, pp. 1-25.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R. & Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana. Recuperado de: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/Evaluacion-del-acoso-psicologico.pdf>

- Motta, F. (2007). El acoso laboral en Colombia. *Via Iuris*, núm. 4, pp. 95-105. Recuperado de: <http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/ViaIuris/article/view/6/127>.
- National Geographic (2017). Género, La Revolución. *Revista Oficial de National Geographic Society*, vol. 40, núm. 1.
- No Tengo Miedo (2014). *Estado de Violencia: Diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima Metropolitana*. Lima: Tránsito - Vías de Comunicación Escénicas. Recuperado de: <http://descarga.notengomiedo.pe/archivo/No%20Tengo%20Miedo%20-%20Estado%20de%20Violencia.pdf>
- No Tengo Miedo (2016). *Nuestra Voz Persiste: Diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en el Perú*. Lima: Tránsito - Vías de Comunicación Escénica.
- Núñez, G. (2016). *¿Qué es la diversidad sexual?*. Ciudad de México: Ediciones Culturales Paidós.
- Ocegüera, A., Aldrete, G., & Ruiz, A. (2009). Estudio comparado de la legislación de *Mobbing* en Latinoamérica. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. *Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, documento de trabajo núm. 1*. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3536.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf.
- Organización Panamericana de la Salud (2015). Avances y desafíos de la situación de las personas LGTB a 15 años de que la homosexualidad dejó de ser considerada una enfermedad. Washington. Recuperado de: http://www2.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10964%3A2015-lgbt-health-sees-progress-and-challenges&Itemid=1926&lang=es#.

- Ortiz Hernández, L. (2004). La opresión sexual de minorías sexuales desde la inequidad de género. *Política y Cultura*, núm. 22, pp. 161-182. México Distrito Federal: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702209>
- Orozco, E. (2014). Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045005>
- Peña, F. & Sánchez, S. (2006). El mobbing, su contenido y significado. *V Congreso Nacional AMET. Trabajo y Reestructuración: Los retos del nuevo siglo*. Recuperado de: <http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indexedemesa/ponencias/Mesa%2019/Peasasm19.pdf>
- Pérez, A., Correa, G. & Castañeda, W. (2013). *Raros y oficios : diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Medellín: Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf
- Piñuel, I. (2012). *Mobbing, manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo*. España: Random House Mondadori, S.A.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Robles, C., De Ieso, L & Rearte, P. (2014). Familias y Homoparentalidad. El ejercicio efectivo de los derechos. Universidad Nacional de La Matanza. Recuperado de: http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/robles_gedis.pdf.
- Rodríguez, D. & Valldeoriola, J. (2012). *Metodología de la Investigación*. Universidad Oberta de Catalunya. Recuperado de: http://zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast-nodef/PID_00148556-1.pdf
- Rojo, J. & Cervera, A. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.

- Romero-Pérez, J. (2006). Mobbing Laboral: Acoso Moral, Psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 111, pp. 131-162. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733/9179>.
- Segura, J. (2007). El sujeto homosexual, voces, poderes y vulnerabilidades. *Konvergencias Filosofía y Culturas en Diálogo*, Año IV, núm. 15. Colombia. Recuperado de: <http://www.konvergencias.net/seguragutierrez130.pdf>
- Smith, V. (2006). La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis. *Actualidades en Psicología*, 20, pp. 45 - 71. San José: Instituto de Investigaciones de Psicología, Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/12623/37-155-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Souza Junior, A., Gomes, K., Cerquinho, U.F.A.M., da Cunha Costa, R., Nogueira, U.F.A..M., & Melo, U.F.A.M. (2013). Aspectos da domicao masculina no assedio moral ao profissional homossexual no polo industrial de Manaus. *Revista Pensamento & Realidade*, año XVI, vol. 28, n° 1, pp. 83-102. Recuperado de: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31939554/Revista_Pensamento_Realidade_Aspectos_da_Dominacao_Masculina_no_Assedio_Moral_ao_Profissional_Homossexual_do_PIM.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1497974592&Signature=4BsyZ7APBj1%2FHWFSjIrd6rVV%2Fws%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DASPECTOS_DA_DOMINACAO_MASculina_NO_ASSED.pdf
- Sears, B. & Mallory, C. (2011). Documented Evidence of Employment & Its Effect on LGBT People. *The Williams Institute*. Recuperado de: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Sears-Mallory-Discrimination-July-20111.pdf>
- Universidad Peruana Cayetano Heredia & IESSDEH (2014). Unión Civil en el Perú: Tendencias, Trasfondo y la Expectativa de una Sociedad más Inclusiva. Lima. Recuperado de: <http://utero.pe/2014/05/01/este-estudio-de-la-cayetano-demuestra-que-la-sociedad-peruana-es-homofobica/>
- Uribe, J., García, A., Castillo, I. & Barrera, P. (2011). La escala Mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia Laboral, Factores Psicosomáticos y Clima Laboral, un estudio confirmatorio. México: Universidad Nacional Autónoma de

México.

Recuperado

de:

<http://revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/viewFile/119/117>

- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, vol. 3, núm. 1, pp. 119-139.

Recuperado

de:

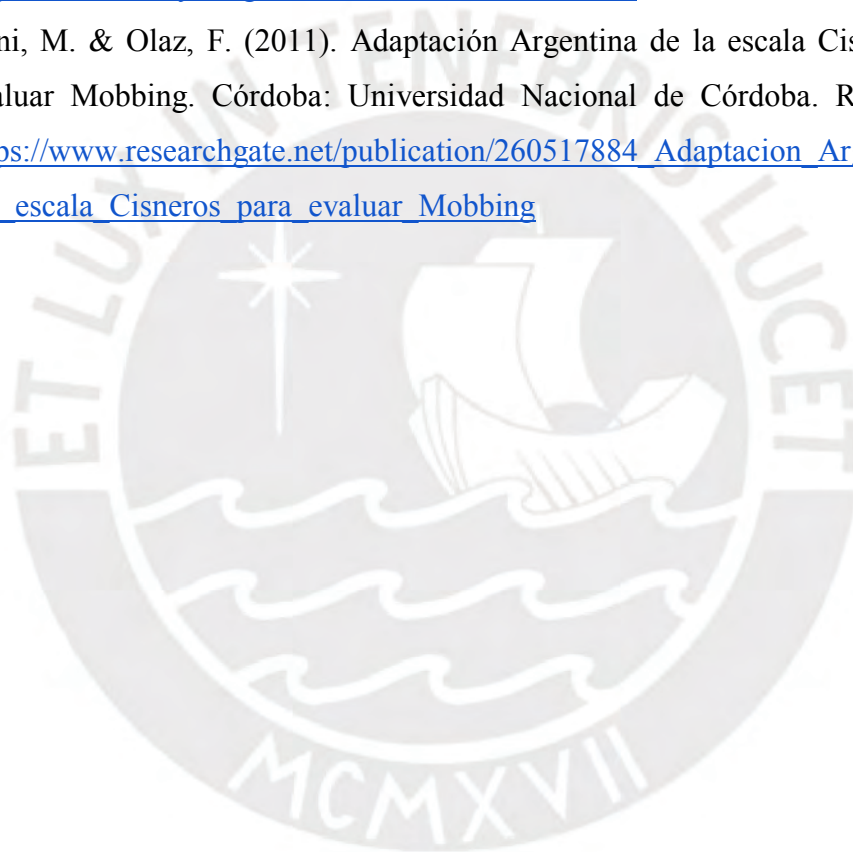
http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf

- Vargas, M. (1994). Sobre el concepto de percepción. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>

- Zoni, M. & Olaz, F. (2011). Adaptación Argentina de la escala Cisneros para evaluar Mobbing. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. Recuperado:

https://www.researchgate.net/publication/260517884_Adaptacion_Argentina_de_la_escala_Cisneros_para_evaluar_Mobbing



Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Emilio José Jiménez Ramírez, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de este estudio es conocer y analizar las percepciones de mobbing que poseen trabajadores con orientación sexual homosexual que laboran en empresas de Lima Metropolitana.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente una hora de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y solo se utilizará con fines académicos. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán eliminadas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Emilio José Jiménez Ramírez. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es analizar el mobbing percibido por trabajadores con orientación sexual homosexual en empresas de Lima metropolitana.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente una hora.

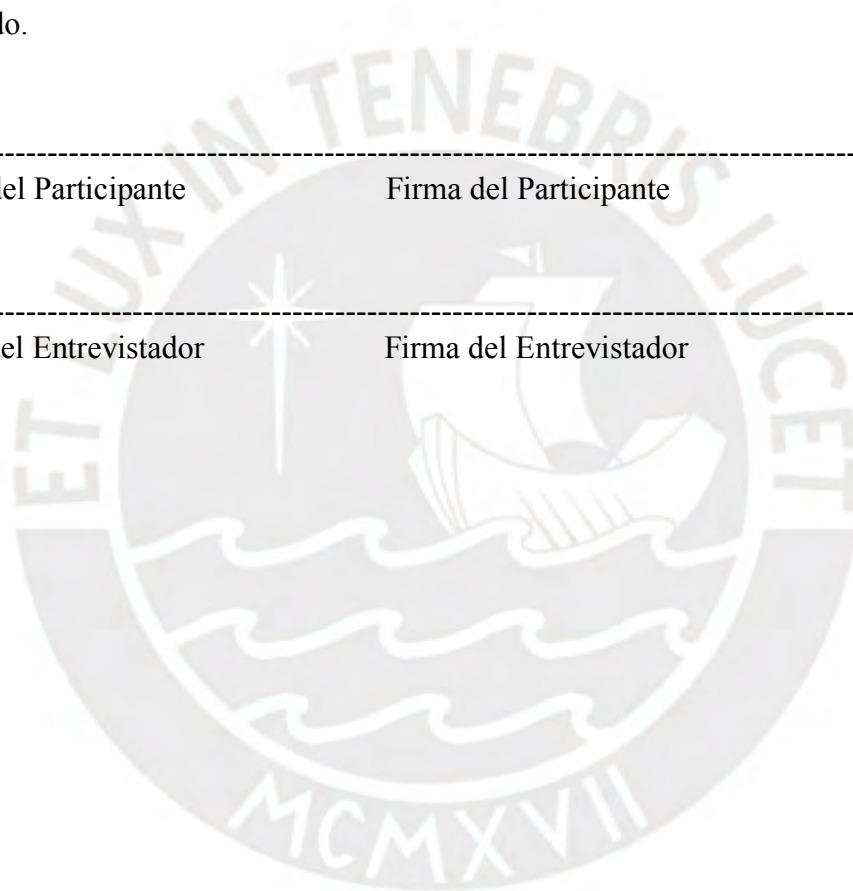
Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este

estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Emilio José Jiménez Ramírez al teléfono 961715516 o al correo emilio.jimenez@pucp.pe .

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Emilio José Jiménez Ramírez al teléfono anteriormente mencionado.

| | | |
|-------------------------|------------------------|-------|
| Nombre del Participante | Firma del Participante | Fecha |
|-------------------------|------------------------|-------|

| | | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| Nombre del Entrevistador | Firma del Entrevistador | Fecha |
|--------------------------|-------------------------|-------|



ANEXO B: Guía de Entrevista

1. Cuéntame sobre tu experiencia laboral, ¿cómo ha sido hasta el momento?
2. ¿Desde qué edad empezaste a trabajar? ¿Cuántos trabajos has tenido hasta ahora?
3. ¿En algún momento de tu vida laboral has tenido que mantener en privado tu orientación sexual en tu centro de trabajo?
4. ¿Alguna vez has percibido un trato diferente por parte de tus compañeros(as)/jefes(as) de trabajo a partir de tu orientación sexual? ¿De qué manera se dio? ¿En qué situación(es)? ¿Era una situación recurrente?
5. ¿Cómo notaste que este trato diferenciado estaba relacionado con tu orientación sexual?
6. ¿Cuáles crees que son las principales razones que hicieron que sintieras que había un trato diferenciado hacia ti en tu centro de labores?
7. ¿Reaccionaste al recibir un trato diferenciado en el ambiente laboral? ¿De qué manera? ¿Por qué?
8. ¿Sientes que tu desarrollo profesional/laboral se ha podido ver afectado por este trato diferenciado? ¿Por qué?
9. ¿Crees que el esfuerzo de una persona homosexual para ser exitosa en el trabajo es equivalente al de una persona heterosexual? ¿Por qué crees esto? ¿De qué manera lo has percibido?
10. A partir de tu experiencia personal, ¿consideras que el ámbito laboral para las personas homosexuales es seguro? ¿Cómo así?
11. ¿Consideras necesario que las empresas implementen políticas de inclusión para personas homosexuales en el ámbito laboral? ¿Por qué?
12. Si pudieras brindar recomendaciones para garantizar la igualdad de oportunidades, así como, que se regule el acoso psicológico en el trabajo hacia personas homosexuales en el Perú, ¿cuáles serían?
13. ¿Desearías añadir algo más?

ANEXO C: Ficha de Datos Sociodemográficos

- Sexo:

Mujer _____
Hombre _____

- Edad: _____

- Grado Académico:

Secundaria Completa _____
Universitaria Incompleta _____
Universitaria Completa _____
Posgrado Incompleto _____
Posgrado Completo _____

- Cargo laboral que ocupa actualmente: _____

- Rubro en el que trabaja actualmente: _____

- Rubro en el que se ha desempeñado por más tiempo: _____

- Motivo de cese de labores en la empresa donde ha laborado por más tiempo:

Renuncia: _____ Despido: _____ Otro: _____ (Especificar: _____)

- Detalle brevemente las razones principales del cese de labores:
