



**Universidad Austral de Chile**

Escuela de Ingeniería Comercial  
Seminario de Grado

**DISCRIMINACIÓN HOMOSEXUAL EN EL MUNDO LABORAL EN GRANDES  
EMPRESAS DE LA CIUDAD DE VALDIVIA**

Tesina presentada como requisito para  
optar al Grado de Licenciado en  
Administración.

Profesores Responsables:

Mónica Raddatz T.  
Horacio Sanhueza B.  
Osvaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante : Horacio Sanhueza B.

PAMELA ESTEFANÍA ARAYA GUZMÁN  
MACARENA ANGÉLICA GÓMEZ VERGARA

VALDIVIA - CHILE  
2005

<b>ÍNDICE DE MATERIAS</b>	<b>Página</b>
Resumen	
1. Introducción	1
2. Marco de Referencia del Estudio	3
2.1 Antecedentes y Definiciones	3
2.1.1 Tipos de Discriminación	3
2.1.2 Homosexualidad	5
2.1.3 Términos Relacionados	6
2.2 Discriminación Social Hacia los Homosexuales	7
2.2.1 Aspecto Social y Cultural	9
2.2.2 Hostilidad Social	9
2.3 Relación Derecho – Discriminación Homosexual	10
2.3.1 Los niveles de Discriminación	10
2.3.2 El derecho frente a los homosexuales: Homosexualidad Pública y Homosexualidad Privada	11
2.4 Empleo y Homosexualidad	17
2.4.1 Trabajadores Homosexuales	17
2.4.2 Violaciones a los Derechos de Gay y Lesbianas	18
3. Material y Metodología de Análisis	20
3.1 Objetivos de la Investigación	20
3.1.1 Objetivo General	20
3.1.2 Objetivos Específicos	20
3.2 Conjetura	20
3.3 Operacionalización de Variables	21
3.3.1 Definición Conceptual	21
3.3.2 Definición Operacional	22
3.4 Fuentes de Información	22
3.5 Tipo de Investigación	24
3.6 Diseño de la Investigación	24
3.7 Determinación de la Muestra	24

4. Presentación y Discusión de Resultados	25
5. Conclusiones	36
6. Bibliografía	39
7 Anexos	41
7.1 Anexos de tablas	
7.2 Cuestionario	

## **RESUMEN**

En el presente estudio se analizó el tema de la discriminación homosexual en el mundo laboral debido a la gran importancia del tema en cuestión, hoy en día en nuestra sociedad, por el porcentaje, no menor, de gay y lesbianas en el mercado laboral chileno. La investigación fue aplicada en las grandes empresas de la ciudad de Valdivia, con el objetivo de verificar la existencia de discriminación a esta minorías sexuales en el mercado laboral. Para llegar al gran objetivo de la investigación se determinó la visión que tiene los directivos de dichas empresas respecto al tema, además de analizar las características personales y empresariales que condicionan la homofobia en el ámbito laboral.

La metodología utilizada en este estudio fue del tipo exploratoria, correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental y transeccional.

Para el cumplimiento de los objetivos se aplicó un cuestionario dirigido a directivos del nivel alto y medio de las grandes empresas de la ciudad de Valdivia y los resultados obtenidos demostraron que por partes de los directivos encuestados no hay discriminación homosexual en el ámbito laboral, ya que un gran porcentaje de ellos si contrataría a un gay o lesbiana en su empresa, no importando el cargo que ocupe, cumpliendo los requerimientos de la empresa.

## 1. INTRODUCCIÓN

La homosexualidad, tanto masculina como femenina, producen aún, en la sociedad una gran alarma y continúa siendo un tema que ruboriza a la mayoría de las personas. Esta temática se trata con eufemismo o simplemente no se trata y cuando se aborda, la mayoría de las veces se hace sobre la base de los prejuicios y la exclusión.

Es de suma importancia para la sociedad estudiar el tema de la discriminación por orientación sexual en el mundo laboral, ya que existe un porcentaje, si bien no muy elevado, pero significativo de estas minorías sexuales en el mercado laboral Chileno.

Por lo tanto, es de sumo interés estudiar el tema de la discriminación homosexual en el mundo laboral, el cual se desarrollará en las grandes empresas de la ciudad de Valdivia , y para poder cumplir este objetivo general, es necesario conocer la opinión de directivos de cargos altos y medios respecto al tema y analizar también las características que en ellos se presentan al plantearles el tema.

Para el conciso y mejor desarrollo del estudio, se decidió comenzar abordando el tema desde lo general a lo netamente específico, es por esto que se comienza con una descripción de términos tales como Homosexualidad y Discriminación. Luego se desarrolla el tema desde el punto de vista social, para así proseguir con la investigación abordando el tema que se desprende del anterior, este es la relación existente entre el Derecho y la Discriminación homosexual.

Finalmente y llegando a algo específico respecto al tema central del estudio, se aborda el empleo y la homosexualidad, lo cual deriva en temas tales como: Trabajadores homosexuales y la violación de sus derechos.

Con el presente estudio se pretende llegar a determinar si realmente existe discriminación homosexual en el mundo laboral en las grandes empresas de la ciudad de Valdivia, gracias a la metodología aplicada a la investigación.

## 2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

### 2.1 Antecedentes y definiciones

En términos generales, discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios ( Miguel 1999).

#### 2.1.1 **Tipos de Discriminación**

Racismo y xenofobia: El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término racismo se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes (Campos 2003).

Discriminación a discapacitados y enfermos: Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones (Campos 2003).

Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo): El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres (SERNAM s/d).

Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma (Nieto 1995).

Homofobia: La homofobia es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro, entendido éste como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y -lo que es peor- contagiosos (Malato y Agüero 2002).

Los homosexuales, como toda persona humana, son sujetos de derechos fundamentales, como derecho al trabajo, a una vivienda, etc. Con todo, esos derechos no son absolutos ya que pueden ser limitados legítimamente por la ley a causa de comportamientos externos objetivamente desordenados que atenten contra el bien común o contra los más débiles (ya sea física o moralmente) (Malato y Agüero 2002).

La discriminación verdadera, es decir, la que afectaría a una persona con tendencias homosexuales que quiere vivir castamente, es casi nula porque, por lo general, la mayoría de las personas con tendencia homosexual que procuran llevar una vida casta no dan a conocer públicamente su tendencia; en consecuencia el problema de la discriminación en función de empleo, vivienda, etc. normalmente no se plantea. Por el contrario, los homosexuales que declaran su homosexualidad son, casi siempre, personas que consideran su comportamiento o su estilo de vida homosexual como indiferente, y por eso digno de aprobación pública. Estos normalmente usan el lema de la "discriminación sexual" como un arma política para manipular la sociedad y la iglesia (Miguel 1999).



### 2.1.2 Homosexualidad

La homosexualidad es un fenómeno que se presenta en todo el mundo y a todo nivel, en el que existen controversias de orden social, jurídico y principalmente psicológico

Existen varias teorías acerca de este tema, entre las siguientes se pueden nombrar:

Teoría del Origen Hormonal: en algunos estudios con animales se ha demostrado que la administración de hormonas o modificaciones de sus cifras pueden producir variaciones en la conducta sexual adulta, posibilitándose a una conducta homosexual. Hoy en día no hay elementos para establecer un origen genético de la expresividad homosexualidad más allá de la etiología genética de una capacidad de respuesta genital y sistemática ante estímulos sexuales diversos. En otras palabras el ser humano no hereda la posibilidad de responder en forma preferente a unos estímulos u otros. Dentro de este enfoque se afirma que la homosexualidad es biológica, congénita y natural. Según este punto de vista la homosexualidad es rasgo biológico que aparece en todas las sociedades y en todas las épocas; básicamente se nace homosexual aunque las circunstancias de la vida puedan hacer que se presente o no las conductas correspondientes. En consecuencia la persona no escoge ser homosexual, el individuo homosexual no es responsable de su orientación (Santa Maria 1997).

Homosexualidad por Situación o por Privación: En algunos casos especiales, donde la privación de la figura femenina es por mucho tiempo (prisiones, escuelas para hombres, seminarios, monasterios, etc.) pueden ocurrir experiencias homosexuales, algunas de forma voluntaria y otras obligadas. En la mayoría de estos casos las conductas homosexuales son facultativas, aunque igual ocurren conductas homosexuales voluntarias. Algunas personas después de pasar esta etapa vuelven a su situación heterosexual normal. En el estudio se considerará que es homosexual aquel individuo, hombre o mujer, que siente atracción erótica hacia miembros de su propio sexo. Puesto

que es posible sentirse atraído por alguien sin que haya en ello nada erótico, especificaremos que por atracción erótica se entiende (en el sentido más elemental del término) imaginarse relaciones sexuales. (Santa María 1997).

### 2.1.3 Términos relacionados

Existen términos relacionados, que con mucha frecuencia se tienden a confundir con la homosexualidad:

Heterosexualidad: Tendencia al establecimiento de relaciones con un individuo del sexo opuesto. Es heterosexual aquel individuo que siente atracción erótica hacia personas de otro sexo (Cadena y Andrade 2005).

Bisexualidad: Atracción que una persona siente por otras personas de ambos sexos y relación sexual que establece (Cadena y Andrade 2005).

Transexualismo: Trastorno de la identidad sexual que se manifiesta por el deseo del individuo de modificar todas las características propias de su sexo anatómico para parecerse al sexo contrario. El transexual siente un malestar, intenso y persistente, con respecto a su sexo fisiológico, dentro del cual se considera “atrapado”. Para que exista un verdadero transexualismo, este malestar debe ir acompañado de una búsqueda imperiosa de parecerse al sexo opuesto, al que el individuo afectado siente “pertenecer psicológicamente” y por lo tanto, de un deseo de cambiar las características, tanto externas (ropa, apariencia) como internas (voz, genitales), que puedan identificarlo con un sexo con el cual no se corresponde psíquicamente (Cadena y Andrade 2005).

## 2.2 Discriminación Social hacia los homosexuales

Es importante en este aspecto destacar la homofobia, que es el miedo o rechazo hacia la homosexualidad. En la sociedad actual es más aceptada la relación lésbica, de hecho, como se puede ver en las películas pornográficas aparecen relaciones lésbicas, pero, con mujeres muy femeninas. En el cine, por ejemplo, el público tiende a ofenderse más cuando ve a dos hombres besarse, que cuando se trata de dos mujeres (Araya y Echevarria 1998).

Los homosexuales han sido estereotipados como si fueran unas personas promiscuas, inestables, inmaduros y afeminados; siendo que hoy en día la mayoría de los homosexuales muestran una masculinidad algo exagerada, músculos, bigotes, pelo corto, ropa negra y algunos atributos que han ido adquiriendo gracias a la forma en que se a vendido la imagen del cuerpo masculino (Araya y Echevarria 1998).

Hay que tener en consideración también que los conceptos que habitualmente se manejan, y especialmente los relacionados con la sexualidad no responden a una realidad objetiva, varían en el tiempo y son específicos de cada cultura. Sin embargo, para cada individuo es fundamental, le sirve para valorar las actuaciones de los demás y para guiar las propias. Desde pequeños , el general de las personas ha aprendido a distinguir lo que está bien de lo que está mal, lo normal de lo anormal. Posteriormente nuestra propia experiencia vital hará que revisemos este sistema normativo y se acepten aquellas pautas que parezcan correctas o útiles y se desechen las que se consideren inútiles o ineficaces (Araya y Echevarria 1998).

En los casos concretos de la sexualidad, todos, homosexuales y heterosexuales, se han interiorizado los mismos conceptos y, por lo tanto, los mismos prejuicios contra la homosexualidad que existen en la sociedad. Uno de los principales es la identificación entre homosexualidad y perversión, anormalidad o enfermedad. Otro prejuicio importante es la identificación de las personas homosexuales con el género contrario al

que realmente poseen, a un hombre homosexual se le atribuyen comportamientos femeninos y a una mujer masculinos (Araya y Echevarria 1998).

Según los autores Araya y Echevarria 1998, cualquier comportamiento no heterosexual y, por lo tanto, toda persona con deseos homosexuales, transgrede diversas reglas y pone en cuestión importantes valores en los que se apoya la sociedad. Fundamentalmente éstos:

- transgrede la norma reproductiva
- interfiere el contrato matrimonial clásico y el sistema de herencia consecuente
- se enfrenta a la normativa religiosa de nuestra cultura (es considerado "pecado".)
- confunde la norma sobre reparto de roles sexuales en que se basa nuestra organización social del trabajo.
- no hay definido un rol en nuestra sociedad al que estas personas puedan acogerse. No hay normas sobre cómo actuar o cómo vivir, lo que implica la inexistencia de una forma "correcta" de comportarse
- confunde la idea de los sexos y sus caracteres activo/ masculino pasivo/ femenino, y especialmente cuestiona la norma patriarcal según la cual el hombre-heterosexual-padre-activo detenta el poder familiar y social.

La libre aceptación de la homosexualidad interfiere el complejo sistema de valores en el que se fundamenta nuestra sociedad, y por lo tanto la norma cultural lo ha rechazado. Sin embargo, prácticamente todos estos valores están siendo puestos en cuestión en la actualidad. Muy probablemente esta sea la razón por la que la homosexualidad y en general las prácticas no reproductivas empiezan a valorarse menos negativamente. De alguna forma el movimiento feminista comparte muchos de los objetivos por los que luchan los movimientos de liberación homosexual ya que, en el fondo, ambos chocan contra el sistema normativo patriarcal que subyace a nuestro sistema social (Solé y Gredilla 2000).

### 2.2.1 Aspecto social y cultural

Parece ser que la homosexualidad femenina es menos conocida o practicada. Lo que es cierto, es que se le da menos importancia. Parece sumamente probables que las mujeres sean menos propensas que los hombres a entablar relaciones homosexuales. En todo caso, la mayoría de las sociedades, así como en la chilena, se concede a la homosexualidad femenina mucho menor atención que a la masculina (Cadena y Andrade 2005).

En todas partes hay individuos con comportamiento homosexual, incluso en las sociedades que coartan severamente las tendencias homosexuales, algunos individuos muestran una conducta homosexual. En la propia sociedad chilena, por ejemplo, la conducta homosexual es más común de los que parece indicar las ideas y normas (Cadena y Andrade 2005).

En la mayoría de las sociedades humanas se da la homosexualidad. Esta conducta tiende a ser más común en la adolescencia que en la edad adulta y parece ser más adoptada y con mayor frecuencia por los hombres que por las mujeres. En las sociedades permisivas existe un número mayor de homosexuales, que proporcionan papeles homosexuales aceptados socialmente, donde un significativo número de individuos, predominantemente hombres, muestran en cierta medida una conducta homosexual (Cadena y Andrade 2005).

### 2.2.2 Hostilidad social

Cuando la sociedad está condenando al homosexual, simultáneamente está creando un problema social. Muchos problemas que abruman al homosexual son creados por la hostilidad de la sociedad.

El homosexual es impulsado a sentirse avergonzado de sus deseos sexuales y con frecuencia se sugiere que esta mentalmente enfermo. Si da pasos a sus deseos queda lleno de sentimientos de culpabilidad y estos sentimientos con frecuencia son mas

destructores que el acto homosexual mismo. Debe ocultar su verdadera identidad y en ocasiones quizás se exija que esté de acuerdo con los otros y pretenda condenar sus propios intereses y actividades. Este desdoblamiento paranoico en su vida puede ser difícil de mantener y conducir a la depresión (Cadena y Andrade 2005).

La homosexualidad es una condición que en si misma solo tiene efectos menores sobre el desarrollo de la personalidad. Pero las actitudes, no del homosexual, sino de las demás personas hacia esta condición, crean una situación de tensión que puede tener un efecto profundo en el desarrollo de la personalidad y puede conducir a un deterioro del carácter de un género que impide la integración efectiva de la comunidad. Una proporción de homosexuales son incapaces de resistir las presiones y se convierten en bajas sociales. Estos son los homosexuales que se encuentran con mayor frecuencia en las prisiones o clínicas. Ahora que se estableció que los homosexuales no son fisiológicamente diferentes, también es razonable pensar que, en un futuro próximo, una parte considerable de sus cargas actuales de apropió público se alivien (Cadena y Andrade 2005).

### **2.3 Relación Derecho – Discriminación homosexual**

#### **2.3.1 Los niveles de la discriminación**

La legislación, para los homosexuales, no ha partido de la base de que estos sean inferiores. A pesar de ser esto correcto, su situación es mucho mas compleja, y la posibilidad de pasar a un discurso de segundo nivel es mas difícil. Es incluso mas fácil que el derecho trabaje primero protegiendo a los homosexuales de las conductas arbitrarias de terceros (empleo, salud, vivienda, por ejemplo) a que elimine las trabas que impiden su real integración. Ver y tratar como iguales a los homosexuales implica liberarse de una carga cultural que es recogida por la actual legislación al usarse frecuentemente para limitar conductas términos tales como “moral” o “buenas costumbres”. Estos conceptos de contenido poco específico sirven para legitimar el rechazo a la homosexualidad. Al mismo tiempo, el derecho de familia esta regulado de

forma bastante rígida en el que no tienen cabida otros núcleos distintos de los formados por el matrimonio legalmente formado (Sáez 2005).

Tan precaria es la situación de los homosexuales que ni siquiera los movimientos gays chilenos pretenden avanzar un debate en temas de familia porque saben que este generaría tal rechazo y temor que estratégicamente sería contraproducente en esta etapa de conciliación pública. El movimiento pro gay no tiene más de diez años y hasta ahora aun está muy teñido políticamente. A pesar de que la nueva posición de sus dirigentes es tener una postura completamente apolítica (entendiendo como tal que no se casan con un sector político determinado, y no que no tiene aspiraciones políticas), el movimiento no ha logrado una integración transversal ni en lo político ni en lo social. Quienes participan de él son las personas que lucharon contra la dictadura, generalmente desde el ala más izquierda, y a nivel de miembros sin liderazgo se trata, por regla general, de personas que sufren la discriminación por su condición de homosexual pobre, y no solo por ser homosexual. ( Sáez 2005).

### **2.3.2 El derecho frente a los homosexuales: Homosexualidad pública y homosexualidad privada .**

El siguiente abstracto se toma del trabajo realizado por Macarena Sáez torres en el año 2005, titulado “Una relación amor y odio: El derecho y los discriminados”.

Como todo orden de cosas, el tratamiento de los homosexuales no se divide en dos polos: los que rechazan y los que celebran la homosexualidad. Hay un continuo de reacciones, que van desde su rechazo violento, a lo que se llama homofobia, y que inmediatamente genera repudio de todos quienes se consideran tolerantes, hasta la aceptación de la homosexualidad como un hecho natural, tan natural como ser zurdo o ser diestro. Sin valoración moral posible. De hecho, quienes no aceptan la homosexualidad, no necesariamente son personas a quienes en ciertos contextos se llamarían malas (como se diría, por ejemplo de quienes participan directamente del

nazismo). El no reconocer como igual a un determinado grupo de personas no significa necesariamente que se apoyen estrategias de eliminación de ese determinado grupo. Eso es lo que ocurre en el peor de los casos, pero en el mejor de los casos puede significar que se acepta su existencia, en la medida en que esta no altere la existencia de la persona y la del grupo en el que se desenvuelve, que es la existencia y entidad que deben perpetuarse. El hecho de rechazar conductas homofóbicas violentas, como darle una paliza a alguien por ser homosexual o echarlo de un recinto público por esta razón, no implica necesariamente la aceptación del homosexual como un igual. Puede significar, simplemente, que repudie la violencia, sin importar quien la recibe. Puede significar que se sienta un deber moral de tratar compasivamente a quienes no son iguales al resto. La sociedad chilena está en un lugar intermedio entre la homofobia descarnada y la aceptación de la identidad homosexual como un hecho natural. Posiblemente un buen número de personas repudia la violencia anti gay, aunque solo sea por el hecho de repudiar la violencia en cualquier contexto. Al mismo tiempo, un número aun mayor no está dispuesto a compartir los espacios públicos con personas homosexuales ni a aceptar que la identidad homosexual pueda recibir el mismo trato que la identidad heterosexual.

El derecho no hace sino materializar las interpretaciones sociales acerca de distintos grupos y refleja lo señalado en el párrafo anterior. Tomando en cuenta que el derecho está llamado a proteger a los ciudadanos contra la violencia ilegítima, no es un sistema que ampare la expresión violenta de la homofobia. No hay disposiciones que permitan pegarle a un homosexual. Ni que autoricen a los funcionarios de ese sistema para no hacer nada frente a dicha violencia. Cuando la violencia se produce, supuestamente no está legitimada. Desde ese punto de vista no es un sistema, en la letra, homofóbico. Tampoco es un sistema que permita discriminar en el trabajo por razones de orientación sexual. Sin embargo, no es un derecho neutro que (des) proteja a todos por igual.

El derecho a la homosexualidad se producía abiertamente hasta hace poco a través de la sodomía. En toda la historia de vigencia de esa disposición no se dio ningún



caso que llegara a sentencia en tribunales. ¿Es que acaso no había sodomíticos? Con toda seguridad esa no es la razón de la falta de condenas. Se puede especular que, al igual que con el adulterio, la sociedad no consideraba que se tratara de una conducta que mereciera restricción por parte del derecho, a pesar de ser consideradas conductas moralmente reprochables. En ambos casos es posible que su rechazo moral se haya visto contrapuesto a un derecho profundamente arraigado en nuestra sociedad. El derecho a la privacidad parece ser mas importante que penalizar la sodomía. Todo lo que ocurre al interior de las cuatro paredes de un hogar (entre adultos con voluntad) no es incumbencia del derecho, porque no es incumbencia de la sociedad.

Otra cosa distinta es lo que se hace en público y aquí el derecho interpreta lo que la sociedad chilena supuestamente quiere a través de una norma amplia y tramposa. El artículo 373 del Código Penal es actualmente la puerta de entrada a la violencia contra la homosexualidad ya que castiga a los que de *cualquier modo ofendieron el honor y las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia*. Esta disposición legal es la que permite tomar detenida a una persona simplemente porque *tenía pinta* de homosexual. Por esta disposición los hombres que andan en pareja y, por su puesto, los travestís, caen detenidos con gran frecuencia. Lo curioso es que los procesos se mueren en la primera presentación al tribunal. Los dejan libres por falta de meritos. Pero tuvieron que estar detenidos, generalmente el máximo de cinco días, han sido golpeados y humillados, llevados al Instituto Medico Legal para que se determine si hubo relaciones sodomíticas, y el derecho en vez de protegerlos, los ha dejado desamparados.

Esta disposición sirve, más que para imponer un castigo legal, para imponer el castigo social del rechazo a formas de vida diferentes. Esto lo saben quienes los detienen. Lo saben y si los detienen no lo hacen buscando sentencias condenatorias. Basta el castigo físico y la humillación de la detención. Basta mantener a todo un grupo bajo la amenaza de la arbitrariedad policial. Basta sólo esta disposición residual del Código Penal para que todo un grupo de individuos, hombres y mujeres organicen sus

vidas sin el derecho, sin creer en la protección de las leyes y de los órganos del estado. No es sólo el temor a la homofobia, sino a la homofobia institucionalizada.

La discriminación mas fatal en contra de los homosexuales no ha requerido de una disposición abiertamente anti gay. No es necesario hacer explicito que las conductas homosexuales, desde la forma de vestirse o de moverse en adelante, *ofenden el pudor y no son una buena costumbre*.

Es necesario hacer un alcance en relación a este punto. No todos los homosexuales sufren este nivel de violencia y desprotección del derecho. Como ocurre en Chile, la pobreza es un componente esencial para potenciar esa desprotección. Ser pobre ya es suficiente para estar relativamente a merced del arbitrio de los mas poderosos. Ser pobre y gay es como tener una garantía de que sufrirán arbitrariedades muy a menudo. No es que solo quienes son pobres sufran la discriminación, pero sin duda esta tiende a ser mas brutal, mas violenta, a este nivel.

Alguien podría afirmar que el derecho protege a los homosexuales contra la discriminación, tal como lo hace con cualquier persona. No hace distinciones odiosas. Las conductas homosexuales no molestan en la medida que se limiten a las esfera de lo mas privado. Pero este concepto de privacidad es mucho mas restringido que el que se aplica para referirse a cualquier otro tema o grupo de individuos. La privacidad en este contexto equivale a la ocultación de la identidad. La esfera de lo privado no abarca todo aquello que no se relaciona con la vida pública, sino que se limita a lo que ocurre en las casas, a puertas y ventanas cerradas, siempre y cuando no se diga tampoco que es lo que allí ocurre o puede ocurrir. Lo que haga fulano en su habitación no es problema de la sociedad, en la medida de que no se de a conocer de que se esta haciendo. Esto, que puede parecer un problema menor, es en realidad, uno de los pilares en los que se mantiene la discriminación por orientación sexual, y es la base de la represión en el reconocimiento de la identidad sexual.

Mientras no se acepte que las conductas homosexuales pueden ser tan públicas como las conductas heterosexuales, será imposible avanzar en temas tan esenciales para la integración de una persona como el reconocimiento de su derecho a formar una familia.

Ni la discriminación social ni la legal pueden impedir que los individuos, hombres y mujeres, se enamoren, hagan planes a futuro, quieran expresar su amor a través de los hijos, en definitiva, que se comporten como los seres humanos lo hacen. El derecho, al actuar como si estas uniones no existiesen hace dos cosas impresentables: En primer lugar, adopta una visión particular de lo que debe ser la familia, en desmedro de una visión pluralista de la familia. En segundo lugar, sienta las bases para la más abierta discriminación social y económica de un gran número de personas.

Alguien podría argumentar que con excepción de los temas de familia, los homosexuales no son discriminados. El derecho los protege tanto como a cualquier otro grupo de personas. No permite la discriminación por razones de orientación sexual; las garantías constitucionales se aplican sin distinciones; el recurso de amparo y de protección están a disposición de cualquier ciudadano. Si no hay normas discriminatorias (salvo en el área del derecho de la familia y sucesorio), y hay recursos disponibles para reclamar hechos arbitrarios o ilegales y no hay una práctica establecida por sentencia que hayan fallado en forma constante en contra de homosexuales ¿Dónde está la discriminación?

La respuesta está en la falta de confianza en el sistema. La discriminación se produce en la calle, en la oficina, en los gimnasios y muy pocos se atreven a usar las herramientas que otorga el derecho para evitar las situaciones. Aquí hay un doble problema: Por una parte el derecho no ha respondido. Si los detienen por ofensas a la moral, el juez los deja libre porque ya fue suficiente la detención, pero tampoco va a solicitar una investigación de quienes los detuvieron por el maltrato que es recibido si es que ese es el caso. Por otro lado los costos de confiar en el sistema son muy altos.

Presentar una demanda por despido injustificado alegando que la verdadera causa del despido fue la orientación sexual implica hacer pública su identidad, la que en la mayoría de los casos en que esta situación se da se encuentra parcialmente oculta (si ha sido abiertamente gay desde antes de entrar a trabajar sería bastante absurdo que lo despidieran por una calidad que ya conocían cuando lo contrataron. Cada despido tiene un costo para el empleador). Si la confianza en el sistema es mínima, es preferible aguantar una más de las múltiples injusticias que han debido sufrir.

Al parecer las consecuencias prácticas de la falta de reconocimiento a su identidad como forma legítima de vida son demasiado obvias para tener que seguir nombrándolas. Pero aún más, si consideramos que los homosexuales no son peor tratados que los demás ciudadanos, habría que aceptar que la falta de reconocimiento legal a su identidad familiar, que no es más que el reflejo de la falta de reconocimiento social a la homosexualidad, no es un problema irrelevante. Es en esta área donde se debe dar la discusión sobre el tipo de sociedad que queremos. ¿Por qué no reconocer las uniones homosexuales? ¿Son los homosexuales peores padres, por definición? Esas son las preguntas que, a lo menos, se debe plantear una sociedad.

El derecho debe fijarse más en cuáles son los verdaderos daños sufridos por quienes están marginados. En el caso de los homosexuales, medidas anti-discriminación pueden producir un efecto relativo en algunas áreas, pero mientras no se replanteen conceptos básicos como el de familia y matrimonio, la orientación sexual seguirá siendo un elemento importante para marginar a quienes no encajan en los conceptos tradicionales adoptados por el derecho.

## 2.4 **Empleo y homosexualidad**

### 2.4.1 **Trabajadores homosexuales**

“Estamos en el año 2002 y todavía ningún país ha logrado garantizar a los homosexuales, los mismos derechos que a los heterosexuales. La mayor parte de la discriminación se da en el terreno laboral. En vista de que la misión de los sindicatos es defender a los trabajadores y los derechos de los homosexuales son atropellados en el trabajo, es lógico que los sindicatos salgan en ayuda de esa minoría... La lucha de las mujeres por hacer oír su voz dentro de los sindicatos ha tenido una influencia decisiva. Es a menudo en los departamentos ‘femeninos’ o de ‘igualdad de oportunidades’ de los sindicatos donde surgen las primeras demandas de los grupos minoritarios, de los homosexuales cada vez más” (Trade Union World 2002).

En el lugar de trabajo los gays y lesbianas son acosados, discriminados en el empleo y el ascenso, y posiblemente despedidos, sin causa. Ser homosexual no es una causa justificada. Sus parejas solteras no reciben las mismas prestaciones que se dan a las parejas heterosexuales y como cosa corriente. Las actitudes homofóbicas pueden prevalecer tanto entre los empleadores como en los compañeros de trabajo: Estos últimos y los compañeros de sindicato pueden ser igualmente mezquinos y malignos con los trabajadores homosexuales. Los delegados gremiales no siempre quieren plantear casos de ostensible discriminación y hostigamiento. Las bromas y comentarios homofóbicos de los compañeros de trabajo refuerzan el sentimiento de que los gays y las lesbianas son distintos y no pertenecen (Trade Union World 2002).

Las vidas de los homosexuales son incomparablemente más difíciles que las de los heterosexuales. El aislamiento es un problema común que los aqueja; a menudo el anonimato los protege de la discriminación. Muchos no revelan públicamente su orientación sexual en el lugar de trabajo, aunque pierdan posibles derechos “a parejas del mismo sexo”; temen repercusiones que van desde una pérdida de respeto hasta la hostilidad abierta de colegas y empleados. Pagan más impuestos porque no tienen

derecho a beneficios conyugales. Como a sus parejas no se les considera miembro de la familia, suele negársele licencias para atender a una pareja de toda la vida, o hasta el acceso a la sala de hospital para visitarla en su lecho de enfermedad o muerte. No tiene prestaciones de viudez en los planes jubilatorios. Los niños les son quitados a las madres lesbianas en batallas legales por la tenencia de menores en tribunales donde la tradicional familia patriarcal constituye la norma (Organización Mundial del Trabajo 2000).

Los sindicatos pueden cambiar la homofobia de diversas maneras. Por supuesto el primer paso es que ellos mismos estén alerta y sensibles a numerosas dificultades que experimentan los hombres y mujeres cuyo único delito es amar de un modo diferente. En las filas del sindicato, debe promoverse y alentarse la participación de los gays y lesbianas. La educación, concientización y sensibilización de las bases sindicales para enfrentar y eliminar la discriminación de los homosexuales y bisexuales en los sindicatos, en los lugares de trabajo y en la sociedad, debe constituir prioridad sindical (Organización Mundial del Trabajo 2000).

Es además fundamental que los sindicatos negocien cláusulas en los convenios colectivos para asegurar que todos los trabajadores gocen de los mismos derechos y reciban los mismos beneficios, y que la orientación sexual figure claramente en todas las cláusulas anti-discriminatorias. Junto con los empleadores, los sindicatos deben encargarse que los lugares de trabajo estén libre del hostigamiento. También pueden emprender campañas públicas y adoptar medidas legales y políticas para combatir este tipo de discriminación (Trade Union World 2002).

#### **2.4.2 Violaciones a los derechos de gays y lesbianas**

*Education International*, en el 2000, comprobó sobre la base de datos recabados, que el desacato o incumplimiento de los derechos humanos o laborales de los homosexuales del personal docente y no docente son cosa común. Los trasgresores son generalmente autoridades escolares, laborales o locales, colegas, estudiantes o padres de

alumnos. En un número considerable de casos, la discriminación por orientación sexual se ve agravada por cualquier otro tipo de discriminación, lo cual implica los riesgos de agresión o maltrato. Las violaciones más frecuentes son:

- presión psicológica y amenazas
- acoso y estigmatización
- aislamiento y exclusión
- bromas pesadas y humor peyorativo
- violencia física, a veces con consecuencias graves
- discriminación directa e indirecta
- acceso negado o demorado por razones de orientación sexual
- transferencia o cambio de empleo injusto
- condiciones de trabajo desiguales
- despido arbitrario
- obstáculos no escritos que impiden el acceso a la profesión o el trabajo en igualdad de condiciones
- difusión de estereotipos negativos, incluso a través del propio proceso educativo
- no renovación de contratos de personal a tiempo parcial luego de la revelación, voluntaria o forzada, de la orientación sexual de dicho personal
- diversos tipos de agresión, a veces de naturaleza muy seria, a docentes homosexuales de ambos sexos que sufrían de VIH/ SIDA.

Fuente: Primer informe trienal sobre la situación de docentes y trabajadores gays y lesbianas en el área de la educación, presentado por el Tercer Congreso mundial de Education International.

### 3. MATERIALES Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

#### 3.1 Objetivos de la investigación

##### 3.1.1 **Objetivo General**

Entendiendo los objetivos de la investigación como las metas que se pretenden alcanzar, esta investigación tuvo como objetivo general:

- ❖ Determinar si existe discriminación homosexual en el mundo laboral en las grandes empresas de la ciudad de Valdivia.

##### 3.1.2 **Objetivos Específicos**

Para dar cumplimiento al objetivo general, se plantearon también objetivos específicos, los cuales fueron:

- Determinar la visión que presentan los directivos frente al tema de la discriminación homosexual en el mundo laboral.
- Analizar las características personales y empresariales que condicionan la homofobia en el ámbito laboral.

#### 3.2 Conjetura .

**“En las grandes empresas de la ciudad de Valdivia existe discriminación homosexual en el ámbito laboral”**



### 3.3 Operacionalización de variables

#### 3.3.1 Definición conceptual

**Homosexualidad:** es el hecho de tener una *orientación sexual*<sup>1</sup> hacia individuos del mismo sexo. La palabra puede designar tanto la orientación entre hombres como entre mujeres.( Roughgarden 2004).

**Discriminar:** El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, en su edición del año 1956, daba una sola acepción al término discriminar: “Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra”. En ediciones posteriores se dio una segunda acepción, donde se hace referencia a la actitud que se adopta frente a las minorías: “Dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.” Finalmente, en la Enciclopedia Encarta 1998 se lee que discriminar consiste en: “Establecer diferencias en los derechos o en el trato que se da a determinados grupos humanos, por motivos de raza, política, religión, etc.

**Discriminación Homosexual:** es un tipo de discriminación que se conoce con el nombre de *Homofobia*. Para este concepto existen variadas opiniones dadas por diferentes autores:

- La homofobia es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro, entendido éste como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y -lo que es peor- contagiosos.(Malato y Agüero 2002).

---

<sup>1</sup>**Orientación sexual, preferencia o inclinación sexual:** caracteriza el objeto de los deseos amorosos, fantásticos o eróticos de una persona. La orientación sexual es casi siempre clasificada en función del sexo de la o de las personas deseadas: Heterosexual (hacia el sexo opuesto), Homosexual (hacia el mismo sexo), Bisexual (indiferentemente hacia ambos sexos) y Asexual (no tiene ninguna inclinación). (Roughgarden 2004).

### 3.3.2 Definición operacional

*Discriminación*: si en el mundo laboral los homosexuales se encuentran en una situación desfavorable o desventajosa.

*Cargos medio o alto*: se considera como cargo medio o alto a los Niveles Medios y a la Alta Dirección dentro de la estructura Organizativa. Para la investigación en particular se considera a los Ejecutivos, Gerentes, Administradores y encargados de las distintas áreas de la empresa ( Recursos Humanos, Finanzas, Administración, etc..). También se consideran, por la naturaleza del estudio a los administrativos que tengan personal a cargo.

### 3.4 Fuentes de información

La presente investigación se realizó con información, tanto cualitativa, como cuantitativa, obtenida de fuentes primarias y secundarias. Dentro de las primeras se realizó una encuesta, a través de un cuestionario, el cual se incluyeron 18 preguntas: 16 cerradas y 2 abiertas, el fin de estas ultimas fue conocer las percepciones individuales de los encuestados(as) respecto al tema.

La ciudad de Valdivia cuenta con un total de 8 grandes empresas, describiéndose como tales, aquellas que empleen más de 200 trabajadores en su plantilla de trabajo, descripción dada por la SOFOFA.

Grandes Empresas:

- ❑ Telefónica Del Sur
- ❑ ASENAV
- ❑ MASISA
- ❑ Multitiendas Taboada
- ❑ Supermercado LIDER
- ❑ Supermercado Unico
- ❑ Supermercado Bigger
- ❑ Sociedad Industrial Kunstmann S.A.

Del total de grandes empresas en la ciudad de Valdivia, la encuesta solo fue aplicada a 5 de estas, debido a motivos propios de cada empresa, ya fuera por no permitir aplicar encuestas de este tipo, falta de tiempo, etc, y en una de ellas las encuestas entregadas no fueron devueltas. Las empresas donde se aplicó la encuesta, inclusive aquella que de la cual no se obtuvo respuesta fueron las siguientes:

- ❑ Telefónica del Sur
- ❑ Sociedad Industrial Kunstmann S.A.
- ❑ Multitiendas Taboada
- ❑ Supermercado Bigger
- ❑ Supermercado Unico

Dentro de las fuentes secundarias utilizadas se pueden mencionar: artículos de revistas, artículos de Internet y tesis, estas dieron origen la capítulo destinado al Marco Teórico.

### 3.5 **Tipo de investigación**

El tipo de investigación desarrollada fue de tipo *exploratoria*, ya que, destaca los aspectos fundamentales de la problemática determinada; es *descriptiva* ya que en la investigación se determinó la existencia o no de discriminación hacia los homosexuales en el mundo laboral, específicamente en las grandes empresas en la Ciudad de Valdivia; y *correlacional*, ya que, se relaciona y se asocia la orientación sexual (homosexual) con la discriminación y el tipo de empresa. Además la investigación es de tipo documental ya que se hace una recopilación de información que finalmente arroja resultados para la investigación.

### 3.6 **Diseño de la investigación**

En la investigación se utilizó el diseño *No Experimental*, y *Transeccional* porque se estudian las variables, y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado, midiendo solo un grupo de personas, en este estudio, los directivos de mandos altos y medios de las grandes empresas mencionadas.

El cuestionario fue aplicado a los directivos que ocupan cargos medios altos en las grandes empresas de la ciudad de Valdivia. El cuestionario se aplicó en un total de 5 empresas de la ciudad, pero se lograron reunir (encuestas devueltas) finalmente 13 encuestas.

### 3.7 **Determinación de la muestra**

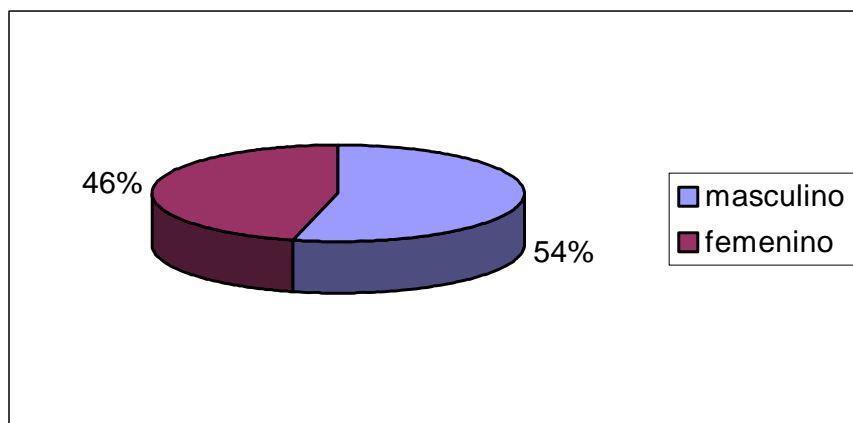
La muestra utilizada fue por conveniencia, ya que, se seleccionaron solo las grandes empresas de la ciudad de Valdivia porque son muy importantes en cuanto al desarrollo del mundo laboral en esta ciudad.

#### 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos tras realizar la investigación. Para esto, se ha aplicado una encuesta a los directivos que ocupan cargos medios y altos en las grandes empresas de la Ciudad de Valdivia. El total de encuestas analizadas es de 13. En un principio se pretendía realizar la encuesta al universo de directivos de mandos medios y altos de las empresas seleccionadas, pero por diversos motivos como el rechazo por parte de las empresas de participar en el estudio, en algunos casos, simplemente por poca disponibilidad de tiempo y en otros, por la naturaleza de la investigación; autorizaciones y no devolución de encuestas, el número se vio reducido.

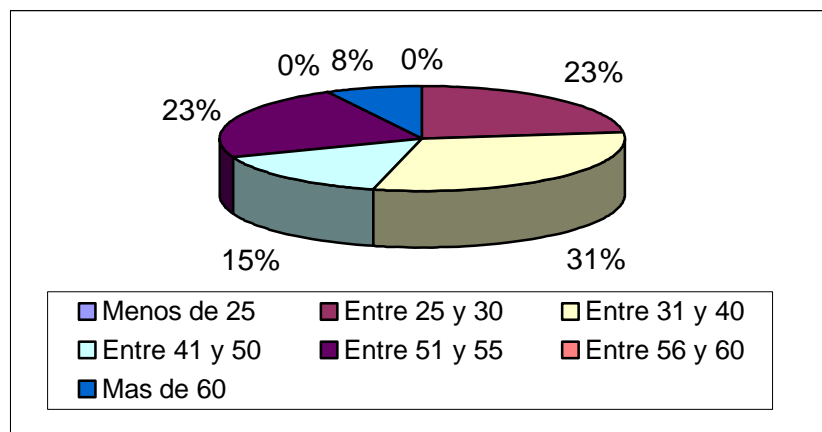
Los resultados señalan que el 54% de los encuestados son de sexo masculino, y el 46% son de sexo femenino, como se puede apreciar en el gráfico N° 1.

Gráfico N° 1: **Sexo de Encuestados.**



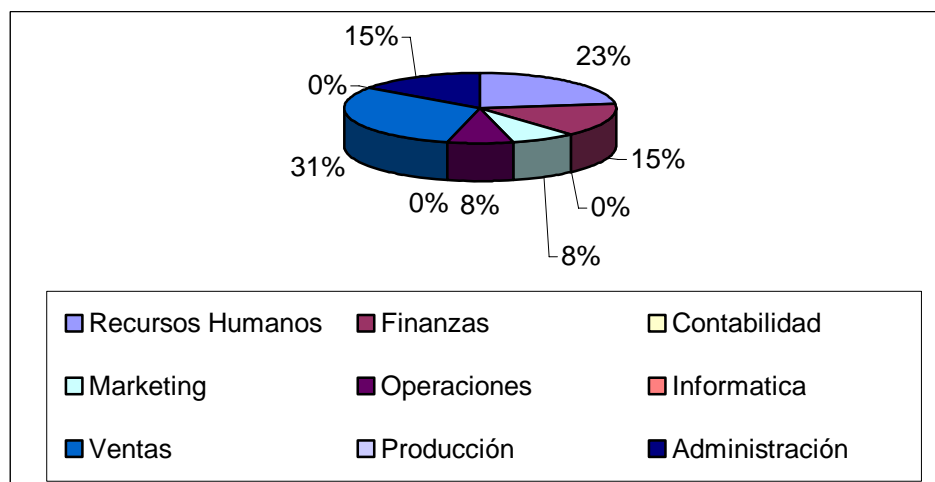
Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar en el gráfico que sigue, que la mayoría de los encuestados son personas jóvenes, ya que, el rango de edad de estos fluctúa principalmente entre los 31 y 55 años de edad.

Gráfico N° 2: **Rango de Edad de Encuestados.**

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta al área en la que se desempeñan los encuestados, un 23% se encuentran en el área de Recursos Humanos, un 15% se presenta en el área de Finanzas y en el área de administración, luego, se puede ver que un 8% se concentra en el área de Marketing y Operaciones, pero el mayor porcentaje de los encuestados se desempeñan en el área de Ventas donde se puede apreciar que existe un 31% de los encuestados.

Gráfico N° 3: **Área en la que se Desempeñan los Encuestados.**

Fuente: Elaboración propia

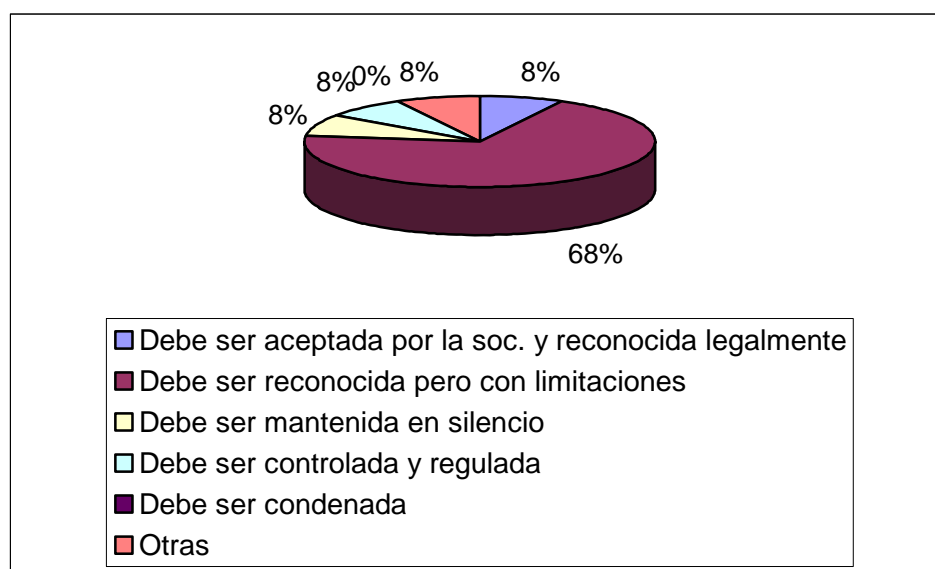
Al momento de realizar la encuesta las personas que respondieron se desempeñaban en diferentes cargos, estos los detallaremos a continuación:

- ❑ Gerente General: En este cargo, el encuestado fue uno, de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad de mas de 60 años.
- ❑ Administrador: En este cargo, el encuestado fue uno, de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad entre 31 y 40 años.
- ❑ Sub-Gerente de Finanzas: En este cargo, el encuestado fue uno, de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad entre 51 y 55 años.
- ❑ Jefe de Operaciones: En este cargo el encuestado fue uno, de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad entre 41 y 50 años.
- ❑ Jefe de Personal: En este cargo los encuestados fueron dos, una de sexo femenino, que se encontraba en un rango de edad entre 51 y 55 años y el otro encuestado era de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad entre 31 y 40 años.
- ❑ Jefe de Ventas: En este cargo la encuestada fue una, de sexo femenino, que se encontraba en un rango de edad entre 51 y 55.
- ❑ Jefe de Créditos: En este cargo la encuestada fue una, de sexo femenino, que se encontraba en un rango de edad entre 25 y 30 años.
- ❑ Jefe de Finanzas: En este cargo la encuestada fue una, de sexo femenino, que se encontraba en un rango de edad entre 25 y 30 años.
- ❑ Supervisor: En este cargo el encuestado fue uno, de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad entre 31 y 40 años.
- ❑ Supervisor de Ventas: En este cargo el encuestados fueron dos, una de sexo femenino, que se encontraba en un rango de edad entre 41 y 50 años, y el otro de sexo masculino, que se encontraba en un rango de edad entre 31 y 40 años.
- ❑ Gerente de Marketing: En este cargo el encuestado fue uno, de sexo femenino, que se encontraba en un rango de edad entre 25 y 30 años.

Posteriormente, la encuesta es enfocada a la homosexualidad y sociedad, para poder tener una visión sobre las percepciones que los encuestados tiene respecto a la homosexualidad.

En su mayoría, los encuestados creen que la homosexualidad debe ser reconocida, pero con limitaciones en todo aquello que trasgreda y lesione gravemente lo moral, la familia, la cultura y las costumbres morales de la sociedad, ya que, un 68% de ellos optó por esta respuesta, luego sigue un 8% que considera que la homosexualidad debe ser aceptada por la sociedad y reconocida legalmente, otro 8% opina que debe ser mantenida en silencio y en discreción, y finalmente el 8% restante cree que se debe respetar la homosexualidad, pero sin ser reconocida por la sociedad. A continuación se presenta el gráfico correspondiente a los datos.

Gráfico N° 4: **¿Cómo debe ser vista la homosexualidad?**

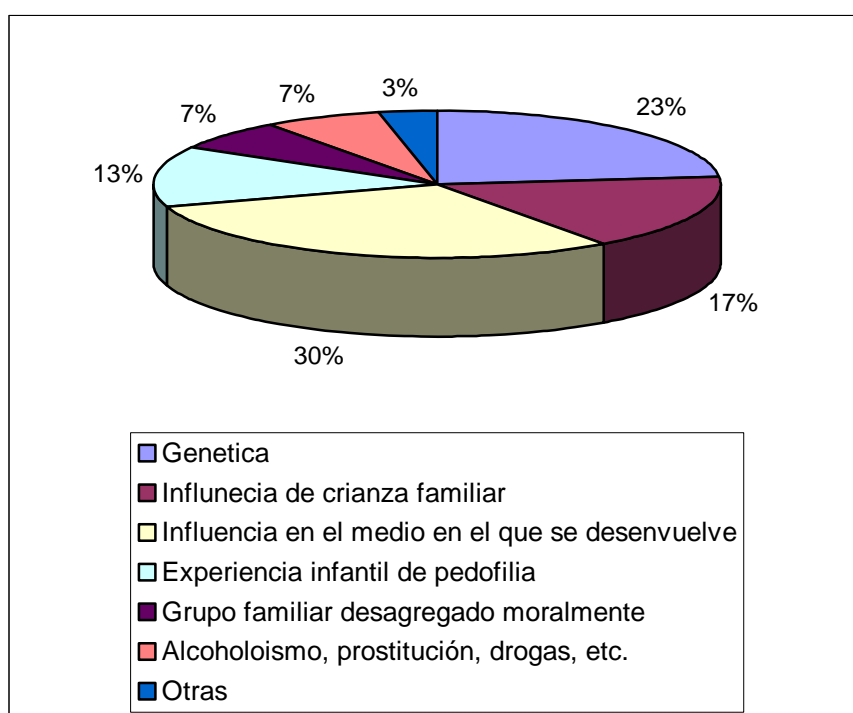


Fuente: Elaboración propia



Según las percepciones de los encuestados una de las principales causas que da origen a la homosexualidad es la influencia en el medio en el que se desenvuelven, ya que esta se encuentra con un 30%, luego sigue la genética con segunda mayoría que corresponde a un 23%, la otra causa que consideran los encuestados es la influencia de crianza familiar que posee un 17%, también sigue con un 4% menos la experiencia infantil de pedofilia, un 7% corresponde a la procedencia de un grupo familiar desagregado moralmente, y también con un 7% está el alcoholismo, prostitución y drogas, finalmente un 3% esta dirigido a la mala experiencia infantil.

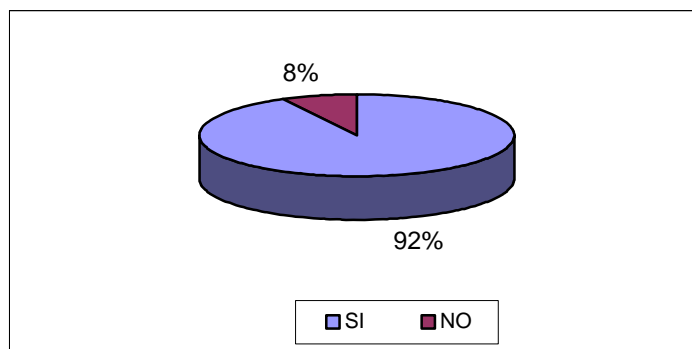
Gráfico N° 5: **Causas que originan la homosexualidad.**



Fuente: Elaboración propia

Las denominadas minorías sexuales, según las percepciones de los encuestados, si son discriminadas, ya que, esta respuesta abarcó un 92% de las opiniones y solo un 8% cree que no son discriminadas. Esto se ve reflejado en el gráfico que se muestra a continuación:

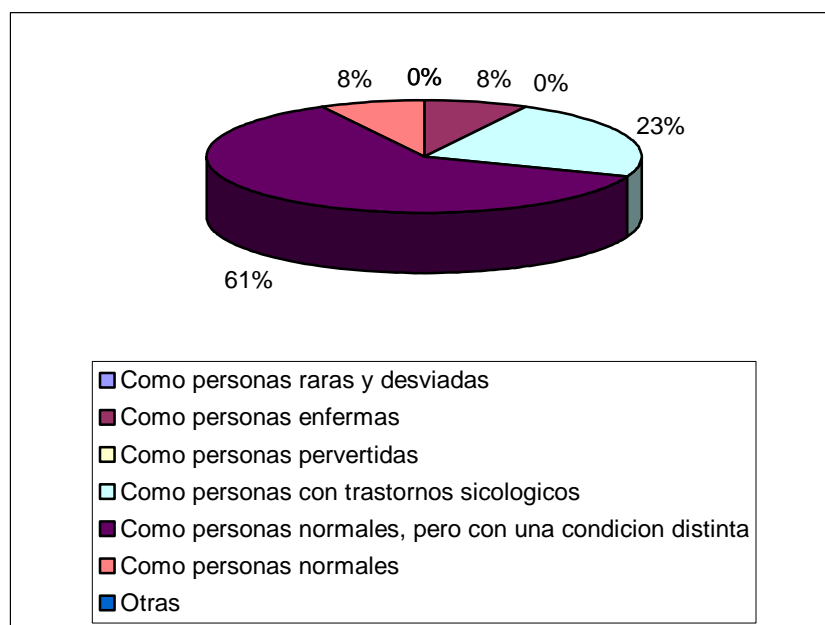
Gráfico N° 6: ¿Las minorías sexuales son discriminadas?



Fuente: Elaboración propia

Otra variable considerada en la investigación es la calificación que se les da a gays y lesbianas, se puede ver que un 61% de los encuestados los califica como personas normales, pero con una condición distinta, un 23% los considera como personas con trastornos psicológicos, un 8% se inclinan por la calificación que los considera como personas enfermas y una misma cantidad de encuestados los califica como personas normales.

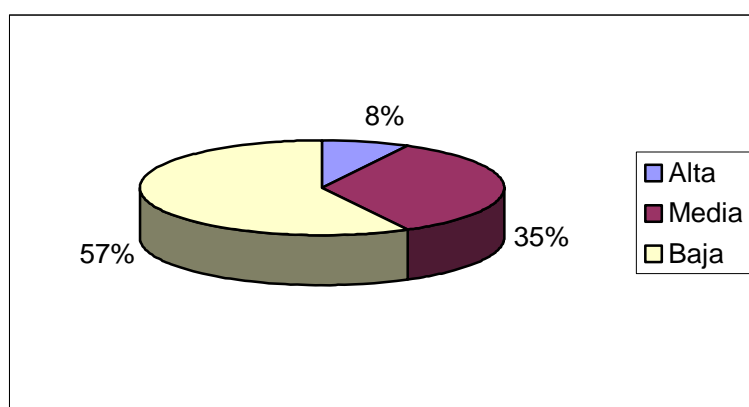
Gráfico N° 7: Calificación de los gays y lesbianas.



Fuente: Elaboración propia

Se le pregunta también, a los encuestados, ¿cómo creen ellos que es la participación de gay y lesbianas en el mundo laboral? Según su percepción, el 58% de los encuestados cree que la participación de estas minorías sexuales en el mundo laboral es baja, el 35% cree que hay una mediana participación de homosexuales en el mundo laboral y finalmente solo un 8% de los encuestados cree que la participación de estas minorías en el mundo laboral es alta. Los resultados generales se muestran en el gráfico siguiente:

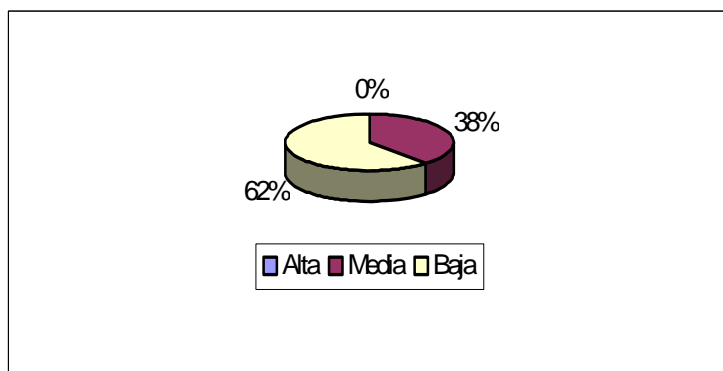
**Gráfico N° 8: Participación de gays y lesbianas en el mundo laboral**



Fuente: Elaboración propia

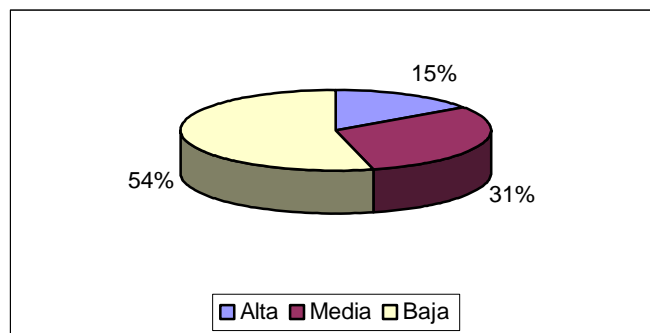
En los siguientes gráficos se muestran los resultados de la participación de gays y lesbianas, según la percepción de los encuestados, pero de forma separada.

**Gráfico N° 9: Participación de gays en el mundo laboral**



Fuente: Elaboración propia

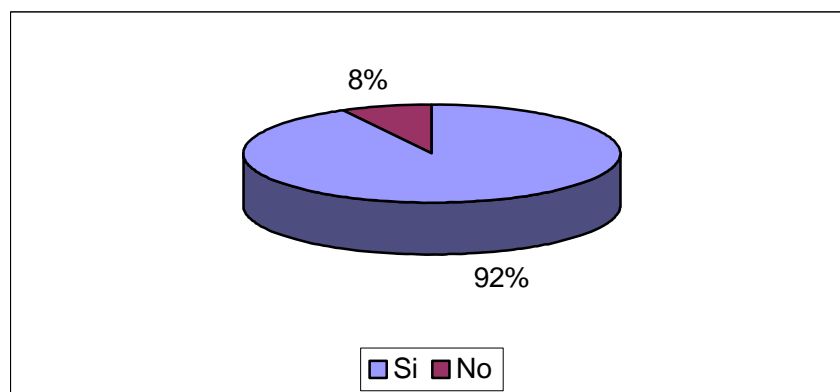
Gráfico N° 10: **Participación de Lesbianas en el mundo laboral**



Fuente: Elaboración propia

Al momento de consultarles si contratarían o no en su empresa a una persona gay o lesbiana, sabiendo que ésta lo es, se encuentra que un 92% de los encuestados dijo que si contrataría a un homosexual y solo un 8% dijo que no contrataría. Los resultados antes mencionados se muestran en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 11: **¿Contrataría a un gay o lesbiana en su empresa?**



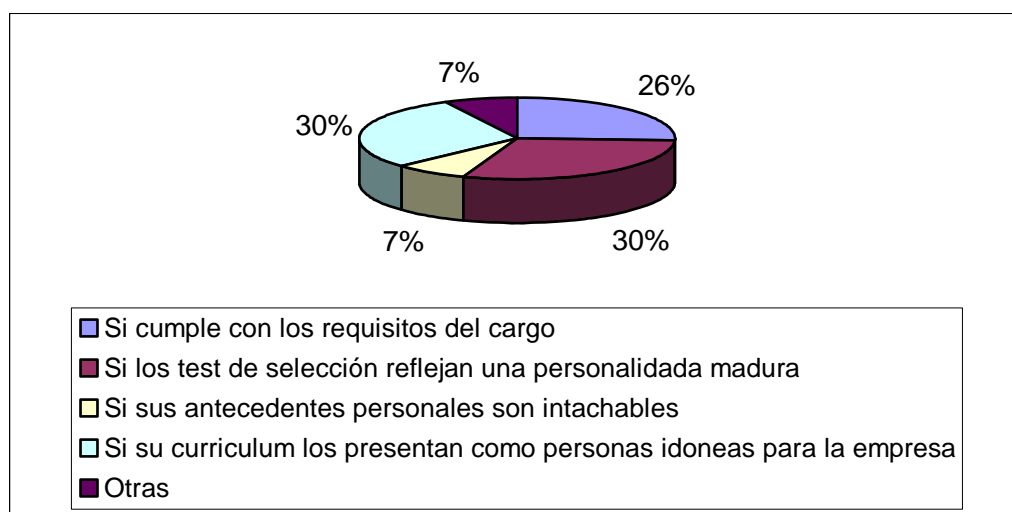
Fuente: Elaboración propia

Al responder “Si” en la pregunta anterior, se prosigue preguntando ¿cuales son las razones por las cuales se contrataría a un homosexual ? y el 30% de los encuestados responde que contrataría si los test de selección reflejan una personalidad madura psicológicamente y aptitudes laborales acorde a los requerimiento de la empresa, otro 30% de los encuestados responde que sí, si los curriculum del trabajador los presentan

como personas idóneas, de buena calificación conductual en el trabajo y ejemplar comportamiento de respeto hacia la empresa, el 26% de los encuestados responde que si contrataría si es que se cumple con los requisitos para ocupar el cargo, el 7% dijo que contrataría si sus antecedentes personales y familiares son intachables y por último otro 7% de los encuestados da otras especificaciones de porque contraria a un homosexual, como por ejemplo si no se nota su condición de homosexual y no hace alarde de esta.

El siguiente gráfico muestra los resultados obtenidos:

Gráfico N° 12: **Razones por las cuales contrataría a un gay o lesbiana en su empresa**

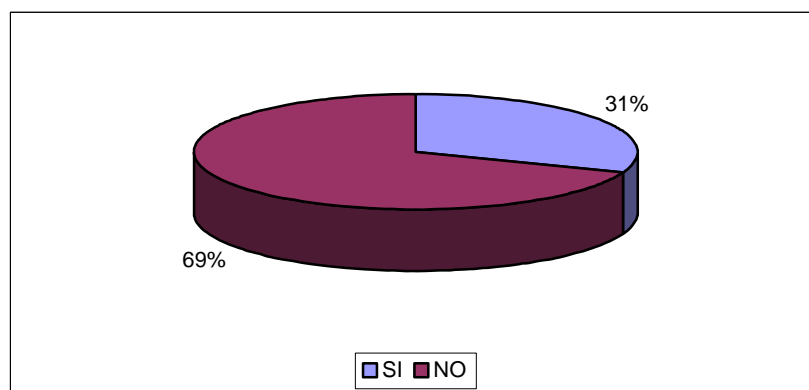


Fuente: Elaboración propia

Solo una persona responde que no contrataría a un gay o lesbiana en su empresa, y la razón que dio fue que no contraría por prejuicio social.

Cuando se les pregunta a los directivos si piensan que los gays o lesbianas podrían provocar dificultades entre las personas que trabajan en su empresa, por lo que un 69% responde que no y un 31% dijo que si creía que podrían crear dificultades.

Gráfico N° 13: **¿Cree usted que los gay o lesbianas provocarían dificultades entre las personas que trabajan en su empresa?**



Fuente: Elaboración propia

Luego se realizan dos preguntas abiertas, donde las respuestas debieron ser codificadas. Las preguntas fueron las siguientes:

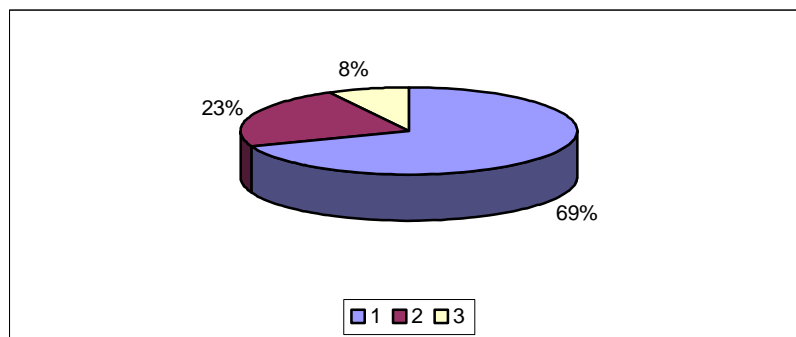
- Según su percepción, ¿Qué cargos o posiciones podría ejercer adecuadamente un gay o lesbiana en su empresa?
- En su opinión, ¿En qué sectores o subsectores industriales o de actividad económica tendrían mejor desempeño y receptividad los gay o lesbianas?

En la primera pregunta, las respuestas se han codificado del número 1 al número 3, de acuerdo a las respuestas obtenidas desde los encuestados, las cuales son:

- Cualquier Cargo, la cual se codifica con el número 1,
- Cargos Administrativos, la cual se codifica con el número 2,
- Cargos Servicios (cajeros, reponedores, balanzas), la cual se codifica con el número 3.

Según la percepción de los encuestados, el 69% opina que un gay o lesbiana podría ejercer adecuadamente cualquier cargo o posición en su empresa, el 23% dijo que deberían desempeñarse en cargos administrativos y finalmente el 8% respondió que deberían desempeñarse en cargo relacionados al servicio, como por ejemplo cajeros, reponedores, etc.

Gráfico N° 14: **Cargos o posiciones que podrían ejercer gays o lesbianas**



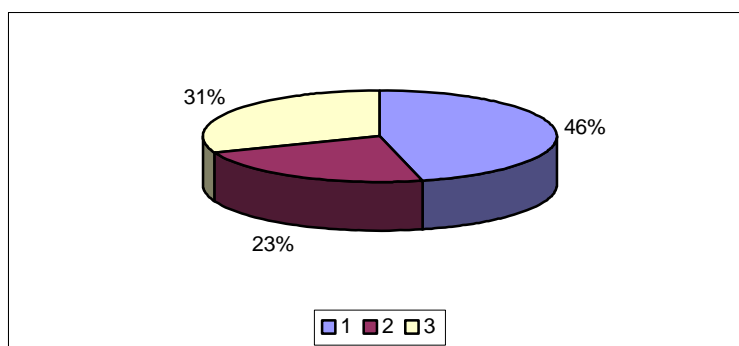
Fuente: Elaboración propia

En la segunda pregunta, las respuestas también son codificadas del número 1 al número 3 y de acuerdo a las respuestas de los encuestados, que son las siguientes:

- No responde, codificada con el número 1,
- Cualquiera sector o subsector, codificada con el número 2,
- Sector o subsector de servicios, la cual es codificada con el número 3.

Un 46% no emite opinión en esta pregunta, un 23% de ellos responde que gays y lesbianas tendrían buen desempeño y receptividad en cualquier sector o subsector industrial o de actividad económica y finalmente un 31% de los encuestados dice que el sector de servicios sería adecuado para gays y lesbianas.

Gráfico N° 15: **¿En que sectores tendrían mejor desempeño y receptividad gays o lesbianas?**



Fuente: Elaboración propia

## 5. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos específicos se pueden señalar las siguientes conclusiones:

- Dentro de las personas que fueron encuestadas, se pudo percibir que la homosexualidad debiera ser reconocida en la sociedad, pero por prejuicios morales, aún está muy restringida y no es aceptada completamente, así se puede ver que la mayoría de los encuestados poseen una barrera hacia los homosexuales, porque los respetan pero mientras ellos mantengan en silencio su condición, esto lo demuestra el 68% de los encuestados que se inclina por que la homosexualidad sea reconocida pero con limitaciones en todo aquello que trasgreda y lesione gravemente lo moral, la familia, la cultura y las costumbres morales y tradicionales de la sociedad.
- Otro punto importante que da respuesta al primer objetivo específico planteado en el presente estudio, es que la mayoría de los encuestados piensa que las denominadas minorías sexuales si son discriminadas, en cualquier ámbito, ya que un 92% de ellos afirmo que sí sucedía esto en nuestra sociedad.
- Luego, especificando mas la percepción de los encuestados en el estudio, en función de poder dar cumplimiento a nuestro primer objetivo específico, se logró determinar que la participación de los gays y lesbianas en el mundo laboral es baja, según lo que opinan las personas que fueron encuestadas, ya que un 57% de ellas se inclinó por esta opción, un 35% opina que es media, y un 8% solamente cree que la participación de homosexuales es alta, pero al analizar los gays y lesbianas por separado, se puede ver que las lesbianas están mas insertas en el mundo laboral que los gays, ya que un 62% de los encuestados piensa que la participación de gays, en lo que respecta a lo laboral, es baja, esta cifra esta por sobre un 54% que cree que la participación de las lesbianas es baja en este ámbito.
- Siguiendo con el estudio se analizaron diversos puntos para llegar a obtener respuestas que den cumplimiento al segundo objetivo específico. Como se pudo ver, la mayoría cree que una de las principales causas que dan origen a la



homosexualidad es la influencia en el medio en el que se desenvuelven, ya que un 30% de los encuestados opta por esta causa, por lo cual es de suma importancia al momento de incorporar una persona a la empresa, pasando a ser una de las características que condiciona la homofobia de los directivos de mandos medios y altos, ya que, el resto de los trabajadores podrían ser influenciados por alguna persona que tenga una condición distinta, considerando dentro de estas a los gays y lesbianas.

- También se debe considerar, la calificación que le otorgan los encuestados a los gays o lesbianas, debido a la importancia que tiene al momento de contratar a un homosexual en una empresa, aquí se puede ver que en su gran mayoría, representada con un 61%, se califican a gays y lesbianas como personas normales, pero con una condición distinta. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que otra porción importante de los encuestados, un 23%, los considera como personas con trastornos psicológicos, un 8% como personas enfermas y finalmente otro 8% califica a gays y lesbianas como personas normales. Esto demuestra que menos del 50% de los encuestados en este estudio no son homofobicos, por la calificación que le otorgan a los homosexuales.
- Dentro de los datos analizados también se ha podido constatar que las personas encuestadas piensan que los homosexuales, considérese en este termino a gays y lesbianas, no provocarían dificultades entre las personas que trabajan en su empresa, ya que un 69% de ellos respondió que no, por sobre un 31% que cree que si sucedería esto.
- De acuerdo a lo señalado anteriormente, en relación al objetivo general, se puede concluir lo siguiente : No existe discriminación homosexual en el mundo laboral en grandes empresas de la ciudad de Valdivia, ya que un 92% de los encuestados si contrataría gays o lesbianas para trabajar en su empresa, siempre y cuando cumplan con los requerimientos que ellos desean para el cargo al que postulen, pero sin embargo desde la perspectiva social, si existen características que condicionan la homofobia en las personas, se refleja en los análisis anteriores.

- Finalmente la conjetura planteada en la metodología del estudio se rechaza, ya que, gracias a los resultados arrojados por el cuestionario aplicado, se concluye que más del 90% de ellos contrataría un homosexual en su empresa.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Araya y Echevarría 1998. Los problemas sociales asociados a la homosexualidad masculina y los problemas que se han generado en torno a las necesidades de esta población. Trabajo no publicado. Universidad de Costa Rica. Facultad de Ciencias Sociales. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Costa Rica.
- Cadena y Andrade, 2005. Factores psicosociales que influyen en el apareamiento de rasgos homosexuales. Escuela de psicología. Pontificia universidad católica de Chile. Santiago, Chile.
- Campos L. 2003. Análisis sobre discriminación laboral, planteado desde una perspectiva de género: Situación de empresas del sector servicios financieros y bancarios de la provincia de Valdivia. Tesis de post grado. Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- CIPAC/DDHH (2000), Estudio sobre diversidad sexual y trabajo en Costa Rica.
- Dossier, 2003. Sexualidad y Homosexualidad. [www.fundaciontriangulo.es/educacion/sexualidad/](http://www.fundaciontriangulo.es/educacion/sexualidad/) Accesado 2005, Octubre 8.
- La Homosexualidad. [www.sinvida.com/montador.php?tipo=homosexualidad](http://www.sinvida.com/montador.php?tipo=homosexualidad) Accesado 2005, Octubre 20.
- Las raíces de la discriminación. <http://www.usuarios.iponet.es/casinada/04discrim.htm> Accesado 2005, Noviembre 15.
- Malato y Agüero 2002. Discriminación y el proyecto Genoma Humano.
- Medina y Osorio 2004. Concepciones y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Costada. Trabajo no publicado. Municipio de Costada, España.
- Miguel P. 1999. Discriminación.

<http://www.monografias.com/trabajos/discriminación> Accesado 2005, Noviembre 14.

- Nieto, 1995. <http://www.monografias.com/trabajos/tiposdediscriminación> Accesado 2005, Octubre 17.
- Organización Internacional del trabajo 2000. Promoción de la igualdad de género. Carpeta de recursos para sindicatos.
- Roughgarden 2004. El asunto Bailey: La Psicología Preventiva. Facultad de Ciencias Biológicas. Universidad Stanford.  
<http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/Reviews/Psychology%20Perverted%20-%20by%20Joan%20Roughgarden-ES.pdf>  
Accesado 2005, Septiembre 25.
- Sáez M. 2005. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Una relación de amor y odio: El derecho y los discriminados.
- Santa Maria S, 1997. La Homosexualidad.  
<http://www.monografias.com/trabajos/lahomosexualida> Accesado 2005, Octubre 16.
- SERNAM s/f.
- Solé y Gredilla, 2000. Lucha por la liberación de gay y lesbiana. Organización izquierda revolucionaria.
- Trade Union World, 2002. La Homosexualidad y los Sindicatos: una omisión a reparar.

## **ANEXOS**

*Anexo N°1:*

**Tabla N° 1: Número de Encuestados Según Sexo.**

<b>Sexo</b>	<b>Número de Encuestados</b>
Masculino	7
Femenino	6
<b>Total</b>	<b>13</b>

*Anexo N°2:*

**Tabla N° 2: Cantidad de encuestados, Según Edad.**

<b>Edad</b>	<b>Cantidad</b>
Menos de 25	0
Entre 25 y 30	3
Entre 31 y 40	4
Entre 41 y 50	2
Entre 51 y 55	3
Entre 56 y 60	0
Mas de 60	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N°3:

Tabla N° 3: **Número de Encuestados por Área en la cual se desempeña.**

<b>Área</b>	<b>N° de encuestados</b>
Recursos Humanos	2
Finanzas	2
Contabilidad	0
Personal	1
Marketing	1
Operaciones	1
Informática	0
Ventas	4
Producción	0
Administración	2
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N°4:

Tabla N° 4: **Número de Encuestados, Según la opinión de como debería mantenerse la homosexualidad.**

<b>Alternativas</b>	<b>Número de Encuestados</b>
1	1
2	9
3	1
4	1
5	0
6	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N° 5:

Tabla N°5: **Número de encuestados, según la opinión de cuáles son las causas de la homosexualidad.**

<b>Alternativas</b>	<b>Número</b>
1	7
2	5
3	9
4	4
5	2
6	2
7	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

Anexo N°6:

Tabla N° 6: **Número de encuestados, según opción de si las minorías sexuales son o no discriminadas.**

<b>Cree que las minorías sexuales son discriminadas</b>	<b>Número de encuestados</b>
SI	12
NO	1
<b>Total</b>	<b>13</b>



*Anexo N°7:*

**Tabla N°7: Número de encuestados, según la calificación que se le da a gays o lesbianas.**

<b>Calificación de gays y lesbianas</b>	<b>Número de encuestados</b>
Como personas raras y desviadas	0
Como personas enfermas	1
Como personas pervertidas	0
Como personas con trastornos psicológicos	3
Como personas normales, pero con una condición distinta	8
Como personas normales	1
Otras	0
<b>Total</b>	<b>13</b>

*Anexo N°8:*

**Tabla N° 8: Número de encuestados, según la percepción de la participación de gays o lesbianas en el mundo laboral**

<b>Participación en el mundo laboral</b>	<b>Gays</b>	<b>Lesbianas</b>
Alta	0	2
Media	5	4
Baja	8	7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Anexo N°9:

Tabla N°9 : **Número de encuestados, de acuerdo a si contrataría o no a un gay o lesbiana en su empresa.**

<b>Contrataría a un Gay o Lesbiana</b>	<b>Número</b>
Si	12
No	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N° 10:

Tabla N°10 : **Número de encuestados, de acuerdo a las razones de contratar a un homosexual.**

<b>Razones para contratar un gay o una lesbiana</b>	<b>Número</b>
1	7
2	8
3	2
4	8
5	2
<b>Total</b>	<b>27</b>

Anexo N° 11:

Tabla N°11 : **Número de encuestados, de acuerdo a las razones de no contratar a un homosexual.**

<b>Razones para no contratar un Gay o Lesbiana</b>	<b>Número</b>
1	1
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
<b>Total</b>	<b>1</b>

Anexo N° 12:

Tabla N°12 : **Número de encuestados, de acuerdo al cargo que podría ejercer un gay o lesbiana en su empresa.**

<b>Cargo que podría ejercer un gay o una lesbiana</b>	<b>Número</b>
1	9
2	3
3	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N° 13:

Tabla N°13: **Número de encuestados, de acuerdo a al sector donde se desempeñaría mejor un homosexual.**

<b>Sectores en los que tendría mejor desempeño un gay o lesbiana</b>	<b>Número</b>
1	6
2	3
3	4
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N° 14:

Tabla N°14: **Número de encuestados, de acuerdo a la opciones de si un homosexual causaría dificultades entre las personas en la empresa.**

<b>Los gays o lesbianas provocarían dificultades entre las personas</b>	<b>Número</b>
SI	4
NO	9
<b>Total</b>	<b>13</b>

Anexo N° 15: **Cuestionario aplicado para el desarrollo de la investigación**



N ° de Folio

Universidad Austral de Chile  
Facultad de Ciencias Económicas y administrativas  
Institutos de administración, Economía y Estadística

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
“DISCRIMINACIÓN HOMOSEXUAL EN EL MUNDO LABORAL EN LAS GRANDES  
EMPRESAS DE LA CIUDAD DE VALDIVIA”

DIRECTIVOS DE NIVEL ALTO Y MEDIO

Instrumento para ser respondido por directivos del nivel alto y medio

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad austral de Chile, consciente de la necesidad de contar con información respecto a la Discriminación Homosexual en el Mundo Laboral en la Provincia de Valdivia, y debido a la importancia del tema en la actualidad, ha decidido realizar la investigación titulada “Discriminación homosexual en el mundo laboral en las empresas de la provincia de Valdivia”.

Para estos efectos se han seleccionado empresas, entre las cuales resulto elegida la suya. Puesto que para nosotros es muy grato, y tal vez de mutuo provecho, poder estrechar lazos con los empresarios de la Provincia y específicamente con Ud. y cada uno de las personas seleccionada para desarrollar este estudio, es nuestro deseo solicitarle que tenga a bien responder a las preguntas planteadas en el presente cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas, y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confiabilidad estadísticos, es por eso que usted siéntase con la mayor libertad de responder o no las preguntas del presente cuestionario, pero sería de suma importancia para nosotros y para el resultado de este estudio su mayor cooperación. Por partes de la universidad y para los efectos de satisfacer inquietudes y dudas o realizar consultas, le informamos que los académicos involucrados en el estudio son los siguientes:

Prof. Horacio Sanhueza	Teléfono: 2 2 1 4 7 9	e-mail: <a href="mailto:hsanhueza@uach.cl">hsanhueza@uach.cl</a>
Prof. Enrique López	Teléfono: 2 2 1 6 0 9	e-mail: <a href="mailto:elopez@uach.cl">elopez@uach.cl</a>
Prof. Luis Romos K.	Teléfono: 2 9 3 2 2 4	e-mail: <a href="mailto:iromo@uach.cl">iromo@uach.cl</a>

Se despide con toda atención

Horacio Sanhueza Burgos  
Director Instituto de Administración  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
UACH

Valdivia, Noviembre de 2005

ESPECIFICACIONES

- 1.- Utilice lápiz negro o azul
- 2.- Haga una “x” donde corresponda, evitando marcar fuera del casillero
- 3.- Si desea anular una respuesta, remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta.

Será válido el casillero que esté menos marcado

EVITE DOBLAR EL FORMULARIO O ESCRIBIR FUERA DE LOS PARÁMETROS ASIGNADOS.

GRACIAS



9.- Según su percepción, ¿cuáles son las causas que dan origen a la homosexualidad?  
(puede marcar mas de una alternativa)

- 1  Genética
- 2  Influencia de crianza familiar
- 3  Influencia en el medio en el que se desenvuelven
- 4  Experiencia infantil de pedofilia
- 5  Grupo familiar desagregado moralmente
- 6  Alcoholismo, prostitución, drogas
- 7  Otras, especifique \_\_\_\_\_

10.- ¿Cree usted que las denominadas minorías sexuales son discriminadas, considerando dentro de estas a los gays y lesbianas?

- 1  Sí
- 2  No

11.- ¿Cómo calificaría usted a los gays y lesbianas?

- 1  Como personar raras y desviadas
- 2  Como personas enfermas
- 3  Como personas pervertidas
- 4  Como personas con trastornos sicológicos
- 5  Como personas normales, pero con una condición distinta
- 6  Como persona normales
- 7  Otras, especifique. \_\_\_\_\_

## V. HOMOSEXUALIDAD Y EL MUNDO LABORAL

12.- Según su percepción, ¿Cómo cree usted que es la participación de los gays y lesbianas en el mundo laboral? (marque una alternativa para gays y una para lesbianas)

- | 1 GAYS                           | 2 LESBIANAS                      |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> Alta  | 1 <input type="checkbox"/> Alta  |
| 2 <input type="checkbox"/> Media | 2 <input type="checkbox"/> Media |
| 3 <input type="checkbox"/> Baja  | 3 <input type="checkbox"/> Baja  |

13.- Si usted esta en conocimiento de que un individuo es gay o lesbiana, ¿Lo contrataría para trabajar en su empresa?

1  Sí (pase a la pregunta siguiente)

2  No (pase a la pregunta N° 15)

14.- Señale las razones por la cuales usted contrataría trabajadores a un gay o una lesbiana en su empresa (puede marcar mas de una alternativa)

1  Si cumplen con los requisitos para ocupar el cargo

2  Si los test de selección reflejan una personalidad madura psicológicamente y aptitudes laborales acorde a los requerimientos de la empresa

3  Si sus antecedentes personales y familiares son intachables

4  Si sus curriculum de trabajo los presentan como personas idóneas, de buena calificación conductual en el trabajo y ejemplar comportamiento de respeto de identidad hacia la empresa

5  Otras, especifique. \_\_\_\_\_

15.- Señale las razones por las cuales usted no contrataría trabajadores gay o lesbiana en su empresa (puede marcar mas de una alternativa)

1  Por prejuicio social

2  Porque las actitudes y tareas de la empresa son propias del sexo masculino

3  Los trabajos de la empresa requieren de la participación exclusiva de mujeres

4  Las funciones, actitudes y tareas pueden ser realizadas por hombres y mujeres, y un homosexual, por su condición de tal, dificultaría las interacciones y la gestión del Recurso Humano

5  Porque el homosexual mantiene una vida privada antinatural que transfiere a su vida laboral

6  Porque el homosexual, generalmente, se desenvuelve en los limites de los ambientes delincuenciales

7  Como una medida precautoria y reductora de complejidades organizacionales

8  Otras, especifique. \_\_\_\_\_

16.- Según su percepción, ¿Qué cargos o posiciones podría ejercer adecuadamente un gay o lesbiana en su empresa?

\_\_\_\_\_

Uso interno

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

17.- En su opinión, ¿en que sectores o subsectores industriales o de actividad económica tendrían mejor desempeño y receptividad los gays o lesbiana?

\_\_\_\_\_

Uso interno

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

18.- Según su percepción, ¿cree usted que los gays y lesbianas provocarían dificultades entre las personas que trabajan en su empresa?

1  Sí

2  No

POR FAVOR, VEA LA ÚLTIMA PÁGINA



