



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A PERSONAS DE DIVERSIDAD
SEXUAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA**

Autor:
Vásquez Cataño, Carlos Eduardo

Línea de Investigación: Actores Laborales y Género

Bárbula, Abril de 2016



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A PERSONAS DE DIVERSIDAD
SEXUAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA**

Autor:
Vásquez Cataño, Carlos Eduardo

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciado en
Relaciones Industriales

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A PERSONAS DE DIVERSIDAD SEXUAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA", presentado por: Vásquez, Carlos, titular de la Cédula de Identidad N°: 20.628.710, para optar al Título de: Licenciado en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los Once días del mes de Abril del año 2016.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo como producto de mi esfuerzo en primer lugar a mis abuelas; Mi abuela Alicia, mi viejita sonriente, de mirada hermosa y enternecedora, te me fuiste en medio del período en que realizaba este trabajo y sé que te hubiera encantado estar conmigo físicamente en mi graduación, pero estarás presente en mi mente y mi corazón, no solo ese día sino siempre. Mi abuela Dorila, eres ese ser que aunque no veas a diario, siempre sientes que está pendiente de ti, deseándote lo mejor y aconsejándote con su experiencia, afortunadamente aún cerca de tus 90 años tenemos la dicha de tenerte físicamente en este mundo; dedico este trabajo inicialmente a ustedes.

A todas esas personas que han sido víctimas de discriminación, no solo por su orientación sexual o su identidad de género sino por todas las diferentes formas de discriminación que en la historia de las distintas sociedades ha existido, la segregación de nuestros hermanos por sus características individuales es un mal que se debe erradicar y es un trabajo en el que debemos aportar todos, por esta razón dedico este trabajo a todos los que alguna vez se han visto afectados por este cáncer social que nos ha dividido.

AGRADECIMIENTO

Inicialmente quiero rendir mi agradecimiento a la profesora Aura Adriana Delgado, tutora en la realización de este trabajo, por ser mi mentora en estos últimos meses y por brindarme su asesoría e inclusive estar atenta en momentos difíciles para mí y mi familia, sin su colaboración, esta investigación no hubiera podido presentar el enfoque que tiene, de igual manera quiero darle las gracias a la profesora Themis Sandoval por sugerirme a la profesora Delgado como tutora, seguir su consejo estuvo totalmente acertado.

A mis padres, Jacqueline y Pedro, por preocuparse siempre por mí, por apoyarme e inclusive en ocasiones hasta transportarme, para conseguir que se realizara y culminara este trabajo.

A Tamara Adrián, Edgar Baptista, Quiteria Franco, Giovanni Piermattei, Mauricio Gutiérrez y Michelle Monroy, activistas por los derechos de las minorías sexuales que directa o indirectamente sirvieron de inspiración y aporte a esta investigación, así mismo doy mi agradecimiento al Movimiento Pro Inclusión del partido político Voluntad Popular y a Un Nuevo Tiempo Diverso.

A ti, Diego, a ustedes, demás familiares: Nancy, Josefa, Isabel, Carmela, José Alberto, Iraima, Mariana, Beatriz, Lorena, entre otros, a mis amigos: Aguasanta, Luciana, Mary Carmen, Annie, Adriana, Luis, Anibal, Anahis, a mis futuros colegas y compañeros de promo e inclusive a mis vecinos que estuvieron pendientes de mí, consultándome sobre el avance de este trabajo y ofreciéndome su apoyo cuando fuera necesario. ¡Muchísimas gracias!



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A PERSONAS DE DIVERSIDAD
SEXUAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA**

Autor:

Vásquez Cataño, Carlos Eduardo

Tutor: Delgado, Aura Adriana

Fecha: Abril, 2016

RESUMEN

A partir de los avances en materia de aceptación a la diversidad sexual en distintas partes del mundo y ante la hipótesis que indica que Venezuela presenta un retraso en este aspecto en comparación con los demás países de la región, surge el presente trabajo de grado cuyo propósito es analizar la igualdad de oportunidades a personas con diversidad sexual como parte del comportamiento organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de una Universidad Pública Venezolana. Dicha temática se abordó como una investigación de tipo documental y de campo, de nivel exploratorio y descriptivo con un diseño de enfoque cuantitativo, cuya estrategia metodológica consistió inicialmente en describir la evolución de la inclusión a personas sexo diversas mediante la revisión documental en diversas fuentes, posteriormente se determinó el nivel de homofobia presente en el lugar de estudio mediante la aplicación de un instrumento conocido como “Escala de Homofobia”, el cual contó con una población de 15.680 personas y una muestra de 129, dicho instrumento se aplicó tanto a los estudiantes como al personal docente y administrativo de la facultad. Los resultados obtenidos dan cuenta de la existencia de diferentes eventos a nivel nacional e internacional que han dado apertura a un ambiente de igualdad de oportunidades hacia las personas de diversidad sexual, por otra parte, se determinó que el lugar de estudio presenta un nivel de homofobia bajo, ya que calificó en la categoría “No Homofóbico”. En último lugar, gracias a los resultados obtenidos, se realizaron una serie de recomendaciones para seguir promoviendo los espacios de equidad y respeto para todos.

Palabras Clave: Igualdad de Oportunidades; Diversidad Sexual; Escala de Homofobia; Educación Inclusiva; Comportamiento Organizacional.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A PERSONAS DE DIVERSIDAD
SEXUAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA**

Autor:

Vásquez Cataño, Carlos Eduardo

Tutor: Delgado, Aura Adriana

Fecha: Abril, 2016

ABSTRACT

This thesis arises from advances in acceptance of sexual diversity in different parts of the world and to the hypothesis that Venezuela is lagging behind in this area in comparison to other countries of the region, the purpose of this thesis is to analyze the existence of equal opportunities for people with sexual diversity as part of the organizational behavior of a Public University's Faculty of Economics and Social Sciences from Venezuela. This issue was addressed as a documentary and field research with an exploratory and descriptive level and designed with a quantitative approach, whose methodological strategy was initially to describe the progress of inclusion of sexual diversity through the document review from different sources, then the level of homophobia at the faculty was determined by applying an instrument known as "The Homophobia Scale," which had a population of 15,680 people and a sample of 129, the instrument was applied to students, professors and staff of the faculty. The obtained results show the existence of different events at the national and international level that have opened to an environment of equal opportunities to people of sexual diversity, similarly, it was determined that the Faculty's level of homophobia is low, qualifying as "No Homophobic" on the scale. Finally, after knowing the results, a series of recommendations were made to further promote fairness and respectful spaces for all.

Keywords: Equal Opportunity; Sexual Diversity; Homophobia Scale; Inclusive Education; Organizational Behavior.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice General	viii
Índice de Cuadros y Tablas	xi
Índice de Gráficos	xiii
Introducción	xv
 CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la Investigación	22
Justificación de la Investigación	23
 CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	26
Bases Teóricas	33
1. Diversidad Sexual	33
1.1. Orientación Sexual	33
1.1.1. Teoría de Kinsey sobre la Orientación Sexual	33
1.2. Identidad y Expresión de Género	35
2. Discriminación	37

2.1. Formas de Discriminación	38
2.1.1. Discriminación Étnico Racial	38
2.1.2. Discriminación por Condición de Salud	39
2.1.3. Discriminación por Discapacidad	39
2.1.4. Discriminación Sexual	41
2.1.5. Discriminación por Orientación Sexual	42
2.1.6. Discriminación por Religión	44
2.1.7. Discriminación por Edad	45
3. Igualdad de Oportunidades	45
3.1. Educación Inclusiva	47
3.2. Igualdad de Oportunidades en el Empleo	49
4. Comportamiento Organizacional	51
Bases Legales	53
1. Internacionales	53
1.1. <i>Declaración Universal de los Derechos Humanos.</i>	53
1.2. <i>Declaración de la ONU sobre orientación sexual e</i> <i>Identidad de género.</i>	55
1.3. <i>Principios de Yogyakarta.</i>	56
1.4. <i>UNESCO: Convención relativa a la Lucha contra las</i> <i>Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.</i>	60
2. Legislación Venezolana	64
2.1. <i>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.</i>	64
2.2. <i>Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las</i> <i>Trabajadoras.</i>	65
2.3. <i>Ley Orgánica del Poder Popular.</i>	67
2.4. <i>Ley de Universidades.</i>	68
2.5. <i>Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la</i> <i>Igualdad de las Personas con VIH o Sida y sus</i> <i>Familiares.</i>	69

2.6. <i>Proyecto de Ley de Matrimonio Igualitario.</i>	76
Definición de Términos Básicos	76
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	79
Estrategia Metodológica	81
Población y Muestra	85
Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	87
Procesamiento y Análisis de la Información	89
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Evolución de la Inclusión de personas de Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral	90
Escala de Homofobia	96
CONCLUSIONES	133
RECOMENDACIONES	140
LISTA DE REFERENCIAS	144
ANEXOS	153

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

	Pág.
CUADRO N° 1: GRADOS EN LA ESCALA DE KINSEY	35
CUADRO N° 2: IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	36
CUADRO N° 3: TIPOS DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	36
CUADRO N° 4: CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO	82
TABLA N° 5: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ESTRATOS	87
CUADRO N° 6: EVOLUCIÓN DE LA INCLUSIÓN A PERSONAS DE DIVERSIDAD SEXUAL AL ÁMBITO LABORAL	90
TABLA N° 7: EDAD PROMEDIO DE LOS ENCUESTADOS	96
TABLA N° 8: GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS	97
TABLA N° 9: SEMESTRE O CARGO DE LOS ENCUESTADOS	98
TABLA N° 10: ÍTEM 1	99
TABLA N° 11: ÍTEM 2	100
TABLA N° 12: ÍTEM 3	101
TABLA N° 13: ÍTEM 4	102
TABLA N° 14: ÍTEM 5	103
TABLA N° 15: ÍTEM 6	104
TABLA N° 16: ÍTEM 7	105
TABLA N° 17: ÍTEM 8	106
TABLA N° 18: ÍTEM 9	107
TABLA N° 19: ÍTEM 10	108
TABLA N° 20: ÍTEM 11	109
TABLA N° 21: ÍTEM 12	110
TABLA N° 22: ÍTEM 13	111
TABLA N° 23: ÍTEM 14	112
TABLA N° 24: ÍTEM 15	113

TABLA	Nº 25: ÍTEM 16	114
TABLA	Nº 26: ÍTEM 17	115
TABLA	Nº 27: ÍTEM 18	116
TABLA	Nº 28: ÍTEM 19	117
TABLA	Nº 29: ÍTEM 20	118
TABLA	Nº 30: ÍTEM 21	119
TABLA	Nº 31: ÍTEM 22	120
TABLA	Nº 32: ÍTEM 23	121
TABLA	Nº 33: ÍTEM 24	122
TABLA	Nº 34: ÍTEM 25	123
TABLA	Nº 35: RESULTADO PROMEDIO POR ÍTEM	124
TABLA	Nº 36: ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR AFECTIVO	125
TABLA	Nº 37: ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR CONDUCTUAL	126
TABLA	Nº 38: ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR COGNITIVO	127
TABLA	Nº 39: ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO PROMEDIO	128
TABLA	Nº 40: NIVELES EN ESCALA DE HOMOFOBIA	129
TABLA	Nº 41: ESCALA DE HOMOFOBIA POR GÉNERO	130
TABLA	Nº 42: ESCALA DE HOMOFOBIA POR EDAD	131
TABLA	Nº 43: ESCALA DE HOMOFOBIA POR ROL DEL PARTICIPANTE	132
CUADRO Nº 44:	EVOLUCIÓN DE LA INCLUSIÓN A PERSONAS DE DIVERSIDAD SEXUAL (CLASIFICACIÓN POR NIVEL GEOGRÁFICO)	134

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N° 1: LA ESCALA DE KINSEY	34
GRÁFICO N° 2: GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS	97
GRÁFICO N° 3: SEMESTRE O CARGO DE LOS ENCUESTADOS	98
GRÁFICO N° 4: ÍTEM 1	99
GRÁFICO N° 5: ÍTEM 2	100
GRÁFICO N° 6: ÍTEM 3	101
GRÁFICO N° 7: ÍTEM 4	102
GRÁFICO N° 8: ÍTEM 5	103
GRÁFICO N° 9: ÍTEM 6	104
GRÁFICO N° 10: ÍTEM 7	105
GRÁFICO N° 11: ÍTEM 8	106
GRÁFICO N° 12: ÍTEM 9	107
GRÁFICO N° 13: ÍTEM 10	108
GRÁFICO N° 14: ÍTEM 11	109
GRÁFICO N° 15: ÍTEM 12	110
GRÁFICO N° 16: ÍTEM 13	111
GRÁFICO N° 17: ÍTEM 14	112
GRÁFICO N° 18: ÍTEM 15	113
GRÁFICO N° 19: ÍTEM 16	114
GRÁFICO N° 20: ÍTEM 17	115
GRÁFICO N° 21: ÍTEM 18	116
GRÁFICO N° 22: ÍTEM 19	117
GRÁFICO N° 23: ÍTEM 20	118
GRÁFICO N° 24: ÍTEM 21	119

GRÁFICO N° 25: ÍTEM 22	120
GRÁFICO N° 26: ÍTEM 23	121
GRÁFICO N° 27: ÍTEM 24	122
GRÁFICO N° 28: ÍTEM 25	123
GRÁFICO N° 29: RESULTADO PROMEDIO POR ÍTEM	124
GRÁFICO N° 30: ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR AFECTIVO	125
GRÁFICO N° 31: ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR CONDUCTUAL	126
GRÁFICO N° 32: ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR COGNITIVO	127
GRÁFICO N° 33: ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO INDIVIDUAL Y PROMEDIO	128
GRÁFICO N° 34: NIVELES EN ESCALA DE HOMOFOBIA	129
GRÁFICO N° 35: ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO POR GÉNERO	130
GRÁFICO N° 36: ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO PROMEDIO POR EDAD	131
GRÁFICO N° 37: ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO POR ROL DEL PARTICIPANTE	132

INTRODUCCIÓN

Las universidades son organizaciones cuyo propósito es desarrollar personas a través de la enseñanza a nivel superior y la creación de cultura, sin embargo, como toda organización, éstas están a su vez conformadas por personas, lo cual contribuye a considerarlas espacios complejos, esto gracias al hecho de que el ser humano como especie, no puede ser encasillado y considerado bajo el mismo patrón o características, así mismo, los humanos, como la naturaleza misma, son diversos por muchos factores, de allí el concepto de personalidad que distingue a unos de otros. Este hecho es observable en los espacios de cualquier organización y las universidades no son la excepción.

Las personas que conforman una universidad, tienen diversas procedencias, razas, edades, creencias, aptitudes e inclusive orientaciones e identidades de sexo, es por esto que se hace importante que se capacite y se eduque para lograr la existencia de ambientes libres de discriminación, no solo dentro de sus instalaciones sino en los distintos rincones de la sociedad a la que la universidad influye.

Este trabajo de investigación surge con el propósito de conocer la percepción hacia la diversidad sexual en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de una universidad pública venezolana, así como la igualdad de oportunidades para todos los miembros que forman parte de ella, tomando en cuenta los avances en esta materia en distintas partes del mundo en comparación con nuestro país.

En el primer capítulo se plantea la problemática que da origen a esta investigación, los objetivos o metas que se buscan lograr tanto a nivel general como específico, así como la justificación.

Posteriormente, en el segundo capítulo se hace mención a una serie de trabajos que cumplen función de aporte a esta investigación, así como también se mencionan las diferentes teorías y conceptos que permiten definir los puntos a tratar y por último se señalan las diferentes bases legales que regulan tanto a nivel internacional como nacional los temas relacionados a la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la importancia de los Derechos Humanos.

Seguido de esto, en el tercer capítulo se indica la manera en que se aborda esta investigación, su naturaleza, la cual es de tipo documental y de campo, de nivel exploratorio y descriptivo con un enfoque cuantitativo, se define su estrategia metodológica, la población y muestra así como las diferentes técnicas e instrumentos a usar para recolectar los datos y también el procesamiento y análisis de la información recogida a través de dichos instrumentos.

Una vez descrito el problema, el marco teórico y el metodológico, se procede a hacer el análisis e interpretación de los resultados en el cuarto capítulo, es aquí en donde se desarrollan los objetivos específicos de esta investigación ya que se mencionan los diferentes eventos que marcaron pauta o influenciaron a crear espacios libres de discriminación y se determina el nivel de homofobia presente en el lugar de estudio.

Por último, gracias a los resultados obtenidos en el capítulo anterior, se emite una conclusión, la cual da paso a una serie de recomendaciones que buscan impulsar y promover espacios de equidad y respeto para todos sin distinciones por razón de orientación sexual y/o identidad de género.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El ser humano por naturaleza se agrupa y vive en núcleos o comunidades al igual que muchas otras especies, sin embargo suele acercarse a aquellos con los que comparte algunos aspectos, en ocasiones segregando a aquellos con los que se diferencia.

Tal y como mencionan los editores de Holloway, John (2011 - IX) en su libro; a través de la historia, la diversidad siempre ha creado polémica cuando de conservar la tradición se trata; sin embargo estos cambios pueden ser tanto positivos como negativos, pero lo que está claro es que una vez que comienzan a presentarse con mayor eventualidad, se observa cómo estos hechos terminan por convertirse en revoluciones de cambio. En los siglos pasados la humanidad ya ha luchado contra los defectos de su propia especie, uno de ellos, la discriminación; esta ha sido la causa de algunas de las mayores atrocidades de la historia humana: la esclavitud, el racismo, el antisemitismo, el machismo, son algunas de las variaciones que pueden ser mencionadas como ejemplo de ello.

El Diccionario de la RAE (Real Academia Española) (2001) define: "Discriminar: (Del lat. *discrimināre*). 1. Seleccionar excluyendo. 2. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."

De esta forma, gracias a la definición del diccionario de la RAE se confirma la existencia de distintas formas de discriminación y al indagar un poco más en el área se presentan algunas variaciones que en la sociedad actual podrían sonar absurdas como la discriminación por lateralidad (aquella que se da de personas diestras a personas zurdas).

En las últimas décadas se han tomado diferentes medidas que promueven la igualdad de trato para las personas afrodescendientes, así como la igualdad de oportunidades para las mujeres y actualmente aún se ven rastros de discriminación étnica y de género en distintos lugares del planeta, sin embargo puede considerarse que estas campañas han surtido efecto de manera genérica.

Este nuevo siglo ha traído consigo en diferentes culturas la apertura de la tolerancia y aceptación de las personas sexo diversas cumpliendo con las exigencias de igualdad de derechos hacia este colectivo; para conseguir una mejor comprensión del tema se procederá a definir la Diversidad Sexual.

De acuerdo al portal web del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de la Secretaría de Gobernación del Estado Mexicano (s.f.), se define a la diversidad sexual como todas aquellas variaciones de orientación sexual e identidad de género. Cuando se hace referencia a la discriminación a la diversidad sexual se habla por todas estas variaciones que socialmente no son las convencionalmente aceptadas, es decir, aquellas que difieren de la heterosexualidad.

Para comprender en qué consiste la Diversidad Sexual se deben conocer dos términos: Orientación Sexual e Identidad de Género.

La Oficina Regional de América del Sur de las Naciones Unidas (2013) define a la orientación sexual y a la identidad de género de la siguiente manera:

La orientación sexual es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas. Existen tres grandes tipologías de orientación sexual: la Heterosexualidad, la Homosexualidad y la Bisexualidad.

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Existen variantes de la identidad de género: Transexuales e Intersexuales. (p.3).

Conocer el significado de discriminación y diversidad sexual permite hacer referencia del esfuerzo que se ha hecho en diversas regiones del planeta por aumentar los niveles de reconocimiento e inclusión a las personas de diversidad sexual, también conocidas como personas sexodiversas tanto en materia social y educativa como en materia legal (Ver Anexo A y B).

En los últimos meses el tema de la diversidad sexual ha tomado renombre en la población venezolana, debido principalmente al hecho que reseña Arocha (2015) en el que por primera vez en este país se escogió durante un proceso de elección popular a una persona abiertamente transgénero para ocupar un puesto en la Asamblea Nacional, de esta manera, Tamara Adrián se convierte en la primera congresista transgénero del país y del continente; sin embargo, de acuerdo al artículo de Herrera (2016), la propia diputada Adrián indica que la legislación venezolana ha presentado un retraso en comparación a sus países vecinos en materia de Derechos Humanos hacia el colectivo LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales) a pesar de distintos esfuerzos realizados por un alto número de ONG del país.

Existen (entre muchas otras) dos áreas puntuales en donde se puede trabajar para conseguir el respeto y la igualdad de derechos de este colectivo y ambos fueron tratados en esta investigación.

La primera de ellas es el área educativa, en otros países, inclusive países de América del Sur como Argentina o Uruguay, las universidades, como la Universidad Nacional de La Plata (2012) fueron pioneras garantes del derecho de las personas con diversidad sexual, ofreciendo y garantizando no solo el derecho a trabajar a personas de esta comunidad sino también ofreciendo la oportunidad de estudiar en sus instalaciones a personas transexuales reconociendo su identidad de género, cumpliendo con el principio de *Universalidad* que define el nombre de este tipo de organizaciones.

La otra área en la que los profesionales de las Relaciones Industriales pueden transformarse en agentes de cambio es evidentemente en el área

laboral ya que tienen la capacidad para convertirse en defensores de los derechos de todas las personas buscando la igualdad de cualquier trabajador o candidato a una vacante en las organizaciones de las que forman parte.

La Universidad de Carabobo, por medio de las distintas prácticas de sus estudiantes (charlas, actividades, servicio comunitario, entre otros) es garante de la igualdad de oportunidades para personas de diversidad funcional o con algún tipo de discapacidad, convirtiendo a la institución en un ejemplo a seguir gracias al esfuerzo y la labor social de sus miembros; de igual forma ha ocurrido con la accesibilidad a la educación a personas de bajos recursos para que desarrollen competencias que sirvan de aporte a la comunidad.

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, como propulsora de las ciencias sociales, específicamente la Escuela de Relaciones Industriales, tiene la oportunidad de seguir siendo una escuela modelo dentro de una facultad del mismo nivel, a través de su comportamiento organizacional, promoviendo una educación de respeto y tolerancia, desde y hacia los distintos miembros de la sociedad.

Es esa la razón que da origen a esta investigación, generando las siguientes interrogantes:

- ¿Existe un cambio en la percepción de la diversidad sexual en nuestra facultad?
- ¿Es nuestra alma mater promotora y garante de la igualdad de derechos de todos los miembros que forman parte de ella?
- ¿Qué modificaciones puede hacer la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para evitar

la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el personal que labora y en los estudiantes que se forman en la misma?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la igualdad de oportunidades a personas con diversidad sexual como parte del comportamiento organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de una Universidad Pública Venezolana.

Caso de Estudio: Personal Docente y Administrativo y Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

- Describir la evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral.
- Determinar el nivel de homofobia presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo mediante el uso de la Escala de Homofobia.
- Formular acciones que promuevan la igualdad de oportunidades a personas sexo-diversas en el proceso de selección de personal de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.

Justificación de la Investigación

Todos los seres humanos tienen derecho a ser valorados y este principio parte gracias al hecho de que cada uno de ellos tiene un conjunto de habilidades y destrezas que lo caracterizan; es así como todos deben tener la oportunidad de demostrar sus capacidades, desempeñarse en aquello que les apasiona, permitiendo su desarrollo individual y aportando de esta manera al desarrollo de un colectivo o sociedad.

En los países desarrollados se aprecia como cada vez más los derechos de las personas sexo diversas son asegurados por sus legisladores y este grupo de personas coexiste con la presencia de un ente que va a garantizar su desarrollo considerándolos ciudadanos con los mismos deberes y derechos dentro de esa nación o sociedad; de la misma manera desde el punto de vista de las relaciones industriales se juega un rol igualmente importante a la hora de asegurar estos derechos a todas las personas, desde el primer momento en que se lleva a cabo un proceso de selección, pasando por el hecho de brindarle seguridad y protección a nuestros trabajadores y también hasta el punto de educar al personal a trabajar y promover la diversidad cultural mediante procesos formativos, el profesional de las Relaciones Industriales tiene el poder y la responsabilidad de hacer cumplir los derechos humanos del personal a su cargo.

Partiendo de estos hechos probablemente no exista un mejor lugar para dar garantía de esto que las universidades, el alma mater de los profesionales. Las universidades cumpliendo con la responsabilidad social que poseen deben garantizar la convivencia y la tolerancia no solo entre la relación profesor – estudiantes, sino también en la interacción interna de todas las personas que forman parte de ella (inclúyase personal

administrativo y obrero) promoviendo un ambiente de respeto e igualdad para todos y cada uno de ellos.

Continuando con el punto anterior, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a través de la Escuela de Relaciones Industriales cuenta con el Laboratorio de Investigaciones de Estudios del Trabajo, por sus siglas LAINET (s.f.: ¶ 4), el cual tiene como unos de sus objetivos “Promover, estimular y desarrollar investigaciones en el campo de los estudios del trabajo. Desarrollar escenarios y herramientas para la formación en el área de los estudios del trabajo”. De esta manera esta investigación podrá ser utilizada como parte del producto intelectual de esta facultad ya que forma parte de los estudios del trabajo, función que la Escuela de Relaciones Industriales busca promover.

Entre las variadas líneas de investigación de LAINET, está presente una que se interesa por estudiar temas relacionados con los actores laborales y género, línea en la que está orientada esta investigación, ya que se buscó abordar la dinámica de los trabajadores y demás personas que hacen vida en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, analizando lo que significa una situación que aborda el tema del género tal como lo es la diversidad sexual, abriendo espacio para el estudio de la igualdad de oportunidades y el desarrollo de todas las personas sin existencia de discriminación validándose en primera instancia por los principios básicos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

De igual forma adaptándose a las declaraciones y convenios existentes a nivel internacional, en Venezuela, la Carta Magna, es decir, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en más de una ocasión

promueve el principio de no discriminación y el derecho al trabajo y la igualdad, así como el derecho a la vida misma.

Por último, la Ley de Universidades de la República Bolivariana de Venezuela (1970) indica que la enseñanza universitaria se basará en el principio de justicia social buscando la formación integral del alumno, su capacitación para una función útil a la sociedad, permaneciendo abierta a las diversas corrientes del pensamiento universal, dando protección a sus alumnos, procurando su bienestar y mejoramiento y fomentando el acercamiento de los estudiantes entre sí y con sus profesores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Este trabajo se sustentó en investigaciones previas que han aportado al desarrollo de la igualdad de oportunidades para las personas sexo diversas, tomando en cuenta que el área central de este trabajo puede ser considerada polémica, se observó el bajo número de investigaciones relacionadas a esta campo de estudio, dejando abierta la interrogante para trabajos futuros el analizar si en los próximos años se presenta un aumento en el número de las mismas, para así descubrir si la sociedad da apertura a la diversidad sexual como un campo frecuente de investigación.

Acevedo (2015) presenta en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado de la ciudad de Barquisimeto – Edo. Lara un trabajo titulado: Participación Ciudadana para el Reconocimiento de Derechos Humanos de Personas Sexo-Género Diversas. La Asociación Civil “Venezuela Igualitaria” y el Ejercicio de las Libertades Instrumentales. Presentado para optar al grado de Licenciada en Desarrollo Humano, cuyo objetivo general busca comprender los sentidos que le atribuyen los/las integrantes de la Asociación Civil Venezuela Igualitaria a los procesos de participación para el reconocimiento de los Derechos Humanos de las personas sexo-género diversas, como medio para el ejercicio de sus libertades instrumentales.

Este trabajo de investigación cualitativa permite evidenciar que en la lucha por la igualdad de las personas *sexo-género diversas* no solo participan personas miembros de ese colectivo sino que existe (y se requiere) el apoyo de muchos como agentes de cambio, ya que de esta

manera se vela por la garantía de los derechos humanos de una población vulnerable contribuyendo a ofrecerles una calidad de vida en la que se sientan satisfechos consigo mismos, en donde se les valore por igual y en donde se fomente su felicidad y bienestar.

Como segundo antecedente contamos con la tesis elaborada por Di Marco (2014), la cual se titula *Workplace incivility and the negotiation of boundaries: the experience of spanish LGB employees* (Incivilidad en el lugar de trabajo y la negociación de los límites: La experiencia de los empleados LGB españoles), presentada en la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla, España, como requisito para optar al título de Doctora en Psicología de los Recursos Humanos. La presente tesis doctoral tuvo como objetivo analizar la experiencia de las personas LGB en los contextos laborales españoles, considerando, a su vez, las peculiaridades del contexto socio-cultural español.

Esta tesis doctoral introduce el estado actual del campo de estudio sobre el tema de los colectivos LGB en su entorno laboral, presentando posteriormente las cuatro publicaciones que forman parte de la tesis doctoral. El primer artículo (*The invisibility of sexual orientation in Spain and its manifestations in the workplace*), *La invisibilidad de la orientación sexual en España y su manifestación en el lugar de trabajo*, el cual trata de contextualizar la experiencia de las personas LGB en el trabajo, explorando las peculiaridades del contexto español, de su reciente historia y modelos socio-culturales.

La segunda publicación (Estrategias de coming out de personas lesbianas y gays en el trabajo), entendiendo “coming out” como *salir del clóset*, esta se orienta a identificar las estrategias de coming out o declaraciones más

habituales por parte de las personas lesbianas y gays en el contexto de trabajo, subrayando las consecuencias a las que las estrategias más utilizadas pueden dar lugar, a nivel personal, grupal y organizacional.

El tercer artículo (Negotiating boundaries: Disclosure dynamics in Spanish workplaces), *Negociando límites: La dinámica de declararse en los lugares de trabajo españoles*, explora el proceso a través del cual los/as trabajadores/as revelan su orientación sexual a sus compañeros/as, introduciendo la Boundary Theory (Teoría de Límites) para identificar el rol que terceras partes (e.g., compañeros/as, supervisores/as) juegan durante este proceso, facilitando u obstaculizando las elecciones de las personas LGB con respecto a revelar o no su orientación sexual en el trabajo.

La cuarta publicación (Workplace incivility as modern sexual prejudice), *Incivilidad en el lugar de trabajo como prejuicio sexual actual*, se centra en los actos incívicos en el trabajo hacia las personas LGB. En este artículo se analiza en qué medida estos actos podrían ser expresión de prejuicios y estereotipos implícitos, dando lugar a lo que se define como discriminación moderna.

Esta tesis deja un gran aporte para el desarrollo de esta investigación ya que en ella se resalta el papel de propulsor que tienen las organizaciones mediante la creación de un entorno respetuoso hacia la diversidad, destacando el rol que deben tomar los directivos de Recursos Humanos, ya que son estos quienes promueven en gran medida el comportamiento de una organización, por lo que juegan un papel importante a la hora de moldear un entorno de trabajo donde las personas LGB puedan manejar el proceso de disclosure (*revelación*) sin ser juzgados negativamente.

Como tercer antecedente y gran aporte a esta investigación se contó con el trabajo: La discriminación que vive la comunidad LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros) de la Parroquia Sucre, Municipio Sucre del Estado Aragua. Trabajo de grado presentado en Naguanagua – Edo. Carabobo ante la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de Licenciados en Educación, el cual fue elaborado por Bolívar y Arrizure (2014), este trabajo tiene como objetivo general: Explicar las causas de la discriminación que sufre la comunidad LGBT de la parroquia Sucre, Municipio Sucre del Estado Aragua.

Este trabajo de tipo cuantitativo realizado mediante una investigación de campo descriptiva sirvió de aporte a esta investigación ya que confirma que las personas que conforman la comunidad LGBT tienen las mismas necesidades y demandas que el resto de la sociedad, como el derecho a la vivienda, el derecho al trabajo digno sin discriminación y a la salud pública, entre otros; sin embargo este estudio indica que en Venezuela se registran diversos casos en los que cuando se sospecha o es evidente que la orientación sexual y/o la identidad de género de un trabajador(a) no está dentro de la *heteronormatividad*, este es hostigado y se le niega la posibilidad de ascender y/o mejorar sus condiciones laborales, razón por la que algunos optan por ocultar su orientación sexual, en el caso de las personas trans (transexuales y transgénero), al presentar dificultades para obtener un documento de identidad acorde a su género, son personas que legalmente no existen, aunado a esto, en muchas ocasiones estas personas son expulsadas de su núcleo familiar desde temprana edad, llevándolos a la deserción escolar y por ende generando esto la dificultad de conseguir un empleo digno; por esta razón se ven limitados a dos opciones de trabajo: En la industria de la estética como estilistas y/o peluqueros dejando de recibir

beneficios básicos o dedicándose al trabajo sexual en la vía pública, siendo estos, factores que aumentan su nivel de exclusión, riesgo y marginación.

Los autores de este trabajo recomiendan desde el punto de vista de la necesidad de la educación, que se imparta mayor información acerca de la diversidad por orientación sexual e identidad de género como estrategia de sensibilización para que estas comunidades puedan ser respetadas y recomiendan la creación de una política pública nacional LGBT así como de ordenanzas municipales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Como cuarto antecedente para esta investigación se presentó el trabajo: Actitud de los Licenciados en Relaciones Industriales agrupados en el Estado Carabobo con respecto a la orientación sexual como factor influyente en el proceso de selección de personal. Realizado por Colmenares y Rodríguez (2010) en la ciudad de Valencia – Edo. Carabobo, presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para optar al grado de Licenciadas en Relaciones Industriales, cuyo objetivo general busca analizar las actitudes de los Licenciados en Relaciones Industriales agrupados en el Estado Carabobo con respecto a la orientación sexual como factor influyente en el proceso de selección de personal.

Este trabajo de grado sirvió de aporte a esta investigación, ya que permitió analizar como su objetivo indica, las actitudes de los Licenciados en Relaciones Industriales del Estado Carabobo, específicamente aquellos que se encargan de cubrir el proceso de selección de personal frente a la orientación sexual de los aspirantes a ingresar a la organización; la investigación se llevó a cabo aplicando una encuesta enviada vía electrónica

a dichos licenciados, los cuales conformaban una muestra de 54 personas, quienes fueron clasificados por edad, sexo, estado civil, religión, años de experiencia y actividad económica; la encuesta se diseñó siguiendo los tres componentes de medición de una actitud; es decir, cognitivo, emocional y conductual y mediante la aplicación de este instrumento se logró determinar que los Licenciados en Relaciones Industriales del Estado Carabobo tienen una actitud positiva hacia los aspirantes de tendencias sexuales no heterosexuales.

Las autoras de este trabajo plantean como recomendación que se continúen estudios que sigan dicha línea de investigación en la que estudiantes, profesionales y personas en general reconozcan la importancia que tiene el ser garante de los derechos humanos y sociales de las personas homosexuales, bisexuales y transexuales.

Por otra parte recomiendan incluir en el pensum de estudios de Relaciones Industriales asignaturas que eduquen y fomenten el desarrollo de actitudes no discriminatorias y así se funden los principios de equidad y ética en los procesos de gestión de personal en nuestra sociedad, por otra parte, formulan un código de ética complementario a la Ley del Ejercicio Profesional del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, el cual tiene regulaciones específicas para el ejercicio íntegro, justo y honrado con un alto grado de responsabilidad social. Por último recomiendan que se lleven a cabo actividades de discusión e investigación para la difusión de información referente a las realidades sociales de los individuos en general.

Como quinto y último antecedente para esta investigación, el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) de la Organización Internacional del Trabajo (2015) publicó un estudio titulado: ORGULLO (PRIDE) en el trabajo

Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Dicho estudio está basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y forma parte del proyecto implementado por el GED, en colaboración con el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) y el Servicio de VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS) de la OIT, el cual se titula “Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)”.

El proyecto mencionado anteriormente contempla la elaboración de una serie de estudios acerca de las condiciones laborales de las personas de diversidad sexual en diferentes países del mundo, estando Argentina entre estos, con el propósito de identificar las variadas formas de discriminación y sus manifestaciones, las cuales las personas LGBT deben enfrentar en su lugar de trabajo.

Este estudio demostró que Argentina posee un marco normativo avanzado en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas sexo diversas, principalmente por la Ley de Matrimonio Igualitario del año 2010 y la Ley de Identidad de Género del año 2012, pero, sin embargo permite ver que aún existen brechas por cubrir para alcanzar un reconocimiento pleno de derechos, no solo a nivel legislativo sino también en la práctica.

Como aporte a esta investigación, los diálogos y las entrevistas realizadas en este estudio a líderes y trabajadores/as LGBT reflejaron que en el mercado laboral, esta población sigue siendo discriminada. El primer obstáculo que deben confrontar las personas de diversidad sexual es la

dificultad de acceso al empleo y una vez que consiguen insertarse en el mercado laboral deben lidiar con condiciones de trabajo desiguales, maltrato, hostigamiento e incluso acoso sexual.

Bases Teóricas

1. Diversidad Sexual

1.1. Orientación Sexual

La Oficina Regional de América del Sur de las Naciones Unidas en su folleto, *Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. (2013), define a la orientación sexual y a la identidad de género de la siguiente manera:

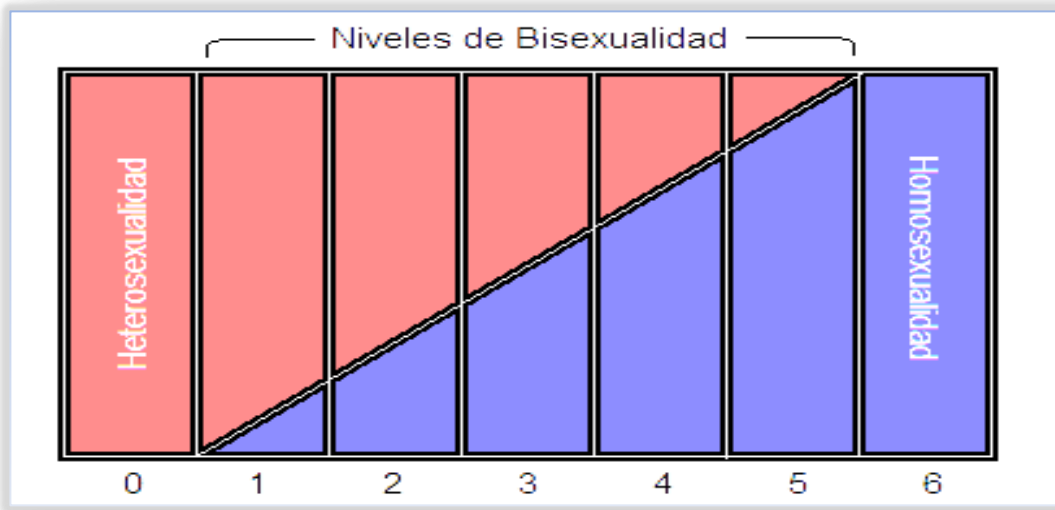
La orientación sexual es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas. Existen tres grandes tipologías de orientación sexual: la Heterosexualidad, la Homosexualidad y la Bisexualidad. (p.3)

1.1.1. Teoría de Kinsey sobre la Orientación Sexual

Kinsey (1948), plantea que la orientación sexual es un espectro que va más allá de las orientaciones que suelen mencionarse, habiendo personas que se encuentran en términos medios entre la heterosexualidad, la

bisexualidad y la homosexualidad, en su libro, *Sexual Behavior in the Human Male (Comportamiento Sexual del Hombre)*, luego de entrevistar a más de 20.000 hombres, Kinsey llega a la conclusión de que para definir la orientación sexual humana, hacían falta al menos 7 niveles donde el nivel 0 representa la heterosexualidad exclusiva en un ser humano y el nivel 7 la homosexualidad exclusiva, dejando a la bisexualidad como valor medio en el nivel 3.

GRÁFICO N° 1
LA ESCALA DE KINSEY



Elaborado por: Vásquez (2015), a partir de Kinsey (1948).

En su segundo libro, Kinsey (1953), *Sexual Behavior in the Human Female (Comportamiento Sexual de la Mujer)*, aplica en un grupo de mujeres el mismo estudio realizado a los hombres en el año 1948, confirmando así lo previamente analizado respecto a la sexualidad humana, en este último libro se agregó el grado "X" que corresponde a las personas que no presentan gusto por ninguno de los géneros humanos o no presenta interés por el contacto sexual: denominándolo asexual.

CUADRO N° 1
GRADOS EN LA ESCALA DE KINSEY

Descripción	% de Heterosexualidad	% de Homosexualidad	Grado
Exclusivamente heterosexual.	100%	0%	0
Principalmente heterosexual, con algunos contactos homosexuales esporádicos.	99%-75%	1%-25%	1
Predominantemente heterosexual, con contactos homosexuales más que esporádicos.	74%-51%	26%-49%	2
Bisexual.	50%	50%	3
Predominantemente homosexual, con contactos heterosexuales más que esporádicos.	49%-26%	51%-74%	4
Principalmente homosexual, con algunos contactos heterosexuales esporádicos.	25%-1%	75%-99%	5
Exclusivamente homosexual.	0%	100%	6
El individuo no presenta interés por mantener contactos sexuales, es asexual.	0%	0%	X

Elaborado por: Vásquez (2015), a partir de Kinsey (1948).

De esta manera se observa como la orientación sexual tanto de hombres como de mujeres de la especie humana tiene distintos niveles, no es una característica con valores binarios, que existe la bisexualidad e inclusive la asexualidad.

1.2. Identidad y Expresión de Género

De acuerdo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (s.f.), por sus siglas CIDH, existen dos conceptos referentes al género:

CUADRO N° 2
IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

<u>Identidad de Género</u>	<u>Expresión de Género</u>
Es la vivencia interna e individual del género tal como cada individuo la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.	Generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, de vestir, manierismos, comportamiento personal, interacción social y/o modificaciones corporales.

Elaborado por: CIDH, (s.f.).

Existen cuatro tipos de identidades y/o expresiones de género, las cuales están descritas en la sección de “Conceptos Básicos” del informe temático de la CIDH: Violencia contra Personas LGBTI en América:

CUADRO N° 3
TIPOS DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

<u>Cisgénero</u>	<u>Transgénero</u>
Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. El prefijo “cis” es antónimo del prefijo “trans”.	Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.
<u>Intersexual</u>	<u>Queer</u>
Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino.	“Género queer” es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer.

Elaborado por: CIDH - Violencia contra Personas LGBTI en América, (2015).

De igual forma a como se observó con la orientación sexual humana, la identidad de género tampoco es binaria y puede ocurrir que una persona se sienta identificada con su sexo biológico o se identifique con el opuesto, pero también puede ocurrir que se identifique en un punto medio entre ambos géneros o que no se identifique con ninguno.

2. Discriminación

En el libro desarrollado en la Universidad Nacional Autónoma de México: Racismo, mestizaje y modernidad. Visiones desde latitudes diversas. Gall (2007), define la discriminación como una:

Actitud culturalmente condicionada y negativamente orientada de los grupos dominantes hacia los grupos dominados, que en los procesos de interacción/comunicación se traduce en comportamientos de hostilidad y trato desigual de los individuos identificados con los primeros respecto a los individuos identificados con los últimos. (p.38)

De igual forma se menciona que al describir la discriminación como una actitud condicionada, se afirma que la percepción del agente causal en los diversos tipos de discriminación no se basa simplemente en la interacción entre personas, sino que estas actitudes se basan también en la identificación de dichas personas con ciertos estereotipos, creencias y o valores promulgados por su entorno, es decir, la discriminación se origina no por el pensamiento propio de un individuo sino por el pensamiento colectivo del grupo al que pertenece, ahora bien, este pensamiento colectivo no es ocasionado por relaciones intergrupales entre miembros de cualquier índole sino por grupos que socialmente se antagonizan, en las cuales existe un grupo que es dominado y otro que es dominante a causa de su etnocentrismo.

Gall (2007) permite ver en su libro, la existencia de diferentes formas de discriminación y que estas se infunden por medio de la intolerancia social, la cual define como:

La actitud de rechazo por parte de un grupo generalmente mayoritario de las creencias y prácticas de otro grupo generalmente minoritario, porque considera que tales creencias y prácticas constituyen una amenaza para la solidaridad del propio grupo o para sus intereses materiales y simbólicos. El fundamento principal de este tipo de discriminación es la diferencia cultural y la percepción de que la cultura minoritaria representa un peligro para la reproducción de la cultura dominante. (p.41)

De esta manera se aprecia que cuando un grupo mayoritario de la sociedad siente que el patrón de sus costumbres no son copiadas por todos los miembros, este ve las costumbres del grupo minoritario como una amenaza y en consecuencia su actitud es de rechazo y hostilidad hacia lo diferente.

2.1. Formas de Discriminación

2.1.1. Discriminación Étnico Racial

La plataforma del Ministerio de Cultura de Perú: Alerta contra el racismo (s.f.), define en su portal web:

Discriminación étnico-racial es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (como el color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.)

que tenga como objetivo o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural.

Este tipo de discriminación suele catalogarse de dos formas, la primera:

- *Racismo*, que es la ideología que defiende la superioridad de una raza humana frente a las demás y la necesidad de mantenerla aislada o separada del resto dentro de una comunidad o un país.
- *Xenofobia*, que es el miedo, hostilidad, rechazo u odio hacia una persona o un grupo de personas extranjeras por razón de su país de procedencia.

2.1.2. Discriminación por Condición de Salud

La discriminación basada en condiciones de salud, de acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT (1996), esta afecta, sobre todo, a personas infectadas por enfermedades sexualmente transmitidas (VIH, SIDA, especialmente) y a personas con discapacidades físicas o mentales.

2.1.3. Discriminación por Discapacidad

En su tesina para optar al Diplomado de Especialización del Delito de Discriminación, Vásquez (2009: 4) define el término discapacidad como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”

La discriminación contra las personas con discapacidad, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Vásquez (2009) clasifica la discriminación por discapacidad de esta manera:

CUADRO N° 4
CLASIFICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

<u>Directa</u>	<u>Indirecta</u>	<u>Positiva</u>
Se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, por motivo de la discapacidad, explicándose únicamente la diferencia de trato cuando haya una causa razonable que fundamente la misma, por lo que el único criterio de diferenciación no puede ser la discapacidad de una persona.	Es la situación en la que pueda encontrarse una persona con discapacidad respecto de otras personas, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros le ocasionan una desventaja particular o unos efectos negativos y desproporcionados en los grupos perjudicados, salvo que aquellas normas o prácticas puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima, o que, respecto de las personas con una discapacidad determinada, se deban adoptar medidas adecuadas y ajustes razonables para eliminar las desventajas.	Cuando el objetivo es garantizar la plena igualdad en la vida. Estas medidas, por lo que respecta a las personas con discapacidad, no se contradicen con el principio de igualdad de trato cuando tengan por objeto la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo o bien para fomentar la inserción de dichas personas en el mercado laboral.

Elaborado por: Vásquez (2016) a partir de Vásquez (2009)

Se observa como la discriminación por discapacidad puede ser directa (intencional), indirecta (inconsciente) o positiva (favorecedora para el discapacitado).

2.1.4. Discriminación Sexual

Tal y como lo define el diccionario de la RAE (2001), la discriminación sexual o de sexo ocurre cuando una persona es objeto de trato diferencial o desigual en diferentes situaciones, en función de su sexo o género; algunas de estas situaciones pueden darse en el proceso de formación de un individuo al ser excluido de un programa u oportunidad educativa en función de su sexo o en el lugar de trabajo al momento en que un empleador haga preguntas discriminatorias en función del sexo en un proceso de entrevista; cuando este no contrate, no ascienda, despida ilegalmente o exista remuneración desigual a un empleado en función de su género.

Este tipo de trato desigual ha generado como consecuencia la creación de movimientos de lucha por la reivindicación de los colectivos discriminados, el más emblemático de estos es el feminismo, hecho reflejado por Nash y Tavera (1995) el cual nace como manifestación en contra del patriarcado y la discriminación hacia el género femenino y reclama los derechos de las mujeres frente a la dominación, opresión y violencia provocada por los hombres.

Sau (1981: 121) en su libro: Diccionario Ideológico Feminista, Volúmen I, define “El feminismo es la toma de conciencia por la mujer de la opresión que padece. Una opresión que no es solo económica, jurídica y sexual, sino sobre todo psicológica.”

En esta categoría también se clasifica a la discriminación por Identidad de Género, esta se presenta cuando la vivencia personal del género de un individuo no corresponde con el género asignado al momento de su

nacimiento; así como el patriarcado oprime a las mujeres, la cisnormatividad oprime a las personas transgénero, transexuales e intersexuales.

2.1.5. Discriminación por Orientación Sexual

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de la Secretaría de Gobernación de México, por sus siglas, CONAPRED (s.f.), indica en su portal web que las personas con una orientación sexual diferente de la heterosexual son discriminados debido a una predisposición cultural que define la heterosexualidad como sexualidad dominante y que debido a esa heteronormatividad, las otras orientaciones u expresiones son juzgadas: El resto de las formas de sexualidad aparecen como incompletas, perversas y, en algunos casos, como patológicas, criminales e inmorales. Lo anterior provoca una respuesta de temor al riesgo imaginado desde el prejuicio dogmático e intolerante, que en última instancia se traduce en desprecio, odio y rechazo.

La discriminación contra las personas que tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual se manifiesta como homofobia, la cual se define como la aversión contra las orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, contrarias al prototipo de los heterosexuales lo que incluye la lesbofobia, bifobia y la transfobia en cada caso particular de los miembros de la comunidad LGBT.

De acuerdo a Wright, Adams y Bernat (1999) la homofobia es un término acuñado por Weinberh (1972), el cual originalmente se definía como el pavor a estar en lugares cerrados con hombres o mujeres homosexuales, así como el miedo irracional, odio e intolerancia de parte de personas heterosexuales hacia hombres o mujeres homosexuales, sin embargo, una vez que la

Asociación Estadounidense de Psiquiatría, APA, por sus siglas en inglés, removi6 la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales, el concepto de homofobia se generaliz6 denotando cualquier actitud, creencia o acci6n negativa hacia los individuos gays o lesbianas. Sin embargo en su estudio, Wright et al. (1999) aclaran que la homofobia est6 realmente compuesta por tres indicadores, el cognitivo, el afectivo y el conductual.

La homofobia se puede encontrar en diferentes espacios sociales de las personas discriminadas, como en el trabajo, en la escuela e incluso en sus propios hogares y esta puede manifestarse en despidos, exclusi6n educativa, rechazo religioso, negaci6n de servicios, estereotipos y estigmas reproducidos por los medios de comunicaci6n, humillaci6n, rupturas familiares, abandono, invisibilidad, violencia y, en casos extremos, hasta la muerte.

La Organizaci6n de los Estados Americanos, a trav6s de uno de sus 6rganos principales (la Comisi6n Interamericana de Derechos Humanos, por sus siglas, CIDH), emiti6 en el 2015 un informe titulado: Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en Am6rica, en el que indica que en el plazo que comprende desde enero de 2013 a marzo de 2014, se registraron 770 actos de violencia a personas LGBT en 25 estados miembros de la OEA, tomando en cuenta que existe una gran cantidad de casos sin registrar debido a los bajos 6ndices de denuncias y la ausencia de mecanismos oficiales de recolecci6n de datos en varios de estos pa6ses.

As6 mismo la CIDH refleja en su informe que Venezuela no es la excepci6n ya que al menos 46 asesinatos a LGBT se documentaron entre 2009 y 2013 en este pa6s. (Ver Anexo C).

Por otra parte, en la sección “Discurso de odio e Incitación a la Violencia: Discurso de Odio y Funcionarios Públicos”, se denuncian situaciones en las que los funcionarios públicos de un estado difunden mensajes de odio contra las personas LGBT, mencionando el caso de Venezuela en el que (2015: 156) “el 13 de agosto de 2013, un miembro de la Cámara de Representantes del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) utilizó insultos homofóbicos, en el marco de una sesión parlamentaria, refiriéndose a un gobernador estatal como “maricón” y “homosexual”” (Ver Anexo D). La CIDH incita a los funcionarios públicos a contribuir en un clima de tolerancia y respeto en el que las personas LGBTI y aquellas quienes defienden sus derechos, pueden expresar sus pensamientos y opiniones sin miedo a ser atacadas o estigmatizadas por ello.

2.1.6. Discriminación por Religión

De acuerdo a CONAPRED (s.f.), es aquella que se da cuando las personas que no siguen la religión mayoritaria del entorno en el que se desenvuelven se les limitan las posibilidades de practicar sus actos de culto, de expresar su opinión, se le cercenan sus derechos fundamentales como la educación y el trabajo en función de su religión o hasta son expulsados de su comunidad; estas personas están expuestas a ser discriminados ya que son diferentes a las costumbres generalizadas de una comunidad y para algunas personas esto representa un riesgo a su identidad colectiva.

Nuevamente CONAPRED (s.f.) declara que:

La historia abunda en casos de personas que dedican toda su vida al servicio de los demás y también quienes deciden morir antes que dejar sus convicciones religiosas. Pero también existen los casos de personas

que en nombre de su religión son capaces de violar los derechos humanos más elementales e incluso eliminar a quienes piensan diferente.

2.1.7. Discriminación por Edad

Este tipo de discriminación es definido por Giró (2011), el cual indica que se da cuando una persona es segregada, marginada o maltratada a causa de su edad, los casos más comunes ocurren hacia ambos extremos de la población en función de la edad:

CONAPRED (s.f.) menciona que los jóvenes pueden sufrir discriminación al no ser considerados como responsables por no tener la madurez suficiente para desenvolverse correctamente, muchos jóvenes pueden ver comprometido el desarrollo pleno de sus potenciales debido a la falta de oportunidades que su entorno le ofrece, generalmente esto ocurre en el ámbito laboral cuando una persona joven es discriminada por considerar que no posee la experiencia necesaria para ejercer un rol en una organización debido a su edad.

Por otra parte Giró (2011) indica que los adultos mayores pueden encontrarse en situaciones de desventaja ya que en algunas ocasiones sufren una disminución en sus capacidades físicas y/o mentales por lo que son víctimas de exclusión, maltrato o incluso de abandono pues para algunas personas son asociados con ineficiencia y lentitud.

3. Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio de justicia social, el cual, de acuerdo a Cooper (2005) promueve la existencia de un sistema de derechos

políticos y civiles, así como de accesibilidad al bienestar social en iguales condiciones para todas las personas.

En su enciclopedia de la administración, Cooper (2005) describe la igualdad de derechos como:

Barreras artificiales, prejuicios y las preferencias personales no deben restringir ni mejorar las oportunidades para ninguna persona. Los programas de discriminación positiva establecen metas y cuotas para la contratación, la promoción, y cosas por el estilo, pero la igualdad de oportunidades se centra en romper las barreras artificiales y estereotipos. La norma de la igualdad de oportunidades es un tema frecuente en la cultura y la tradición norteamericana. Tal vez la noción más básica de la economía de libre empresa estadounidense es el valor de la igualdad de oportunidades.

Thomas Jefferson utilizó la igualdad de oportunidades como el tema fundamental de la Declaración de Independencia: el argumento de Jefferson es que Dios nos hizo iguales, y que la igualdad está protegida por las oportunidades básicas: la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad. También está en el núcleo del famoso discurso "I Have a Dream" de Martin Luther King Jr., el soñó que su cuarto hijo algún día "no fuera juzgado por el color de su piel sino por la esencia de su persona. (p.5)

Partiendo de este principio, se asume que la igualdad de oportunidades puede manifestarse en diversos ámbitos de la vida cotidiana de una persona, pues como lo indica Cooper (2005), la igualdad debe estar presente en derechos básicos como la vida y la libertad y entre ellos también se encuentran el derecho a la educación y al trabajo.

3.1. Educación Inclusiva

El ámbito educativo conforma uno de los factores principales para que exista una verdadera igualdad de oportunidades y son los centros educativos, quienes trascendentalmente deben abogar por este principio promoviendo la no discriminación no solo en sus instalaciones sino educando a toda su comunidad al respecto.

La UNESCO (s.f.) indica en su portal web que una educación inclusiva y de calidad, que satisfaga las necesidades básicas de aprendizaje es un derecho que todos los alumnos deben recibir para enriquecer sus vidas. La educación integradora procura desarrollar el potencial de cada persona, tomando en especial consideración aquellas que son parte de los grupos vulnerables y marginados, buscando fomentar la cohesión social y terminar de esta manera con todas las modalidades de discriminación.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España (s.f.) en su portal web, dedica una sección llamada: Educación inclusiva en el sistema educativo e indica que esta tiene como propósito “prestar una atención educativa que favorezca el máximo desarrollo posible de todo el alumnado y la cohesión de todos los miembros de la comunidad.” Así mismo indica que:

Todos los componentes de la comunidad educativa colaboran para ofrecer una educación de calidad y garantizar la igualdad de oportunidades a todo el alumnado para participar en un proceso de aprendizaje permanente. La inclusión educativa se guía por los siguientes principios fundamentales:

- Todos los miembros de la comunidad colaboran para facilitar el crecimiento y desarrollo personal y profesional individual, a la vez que el desarrollo y la

cohesión entre los iguales y con los otros miembros de la comunidad.

- La diversidad de todas las personas que componen la comunidad educativa se considera un hecho valioso que contribuye a enriquecer a todo el grupo y favorecer la interdependencia y la cohesión social.
- Se busca la equidad y la excelencia para todos los alumnos y se reconoce su derecho a compartir un entorno educativo común en el que cada persona sea valorada por igual.
- La atención educativa va dirigida a la mejora del aprendizaje de todo el alumnado, por lo que ha de estar adaptada a las características individuales. (s.f., ¶ 3)

Las universidades con su carácter de *universalidad*, como entidades que imparten la educación superior de la población y a su vez se encargan de crear cultura tanto a nivel científico como humanístico deben ser garantes y a la vez promotoras de la igualdad de oportunidades entre sus miembros.

Borrero (1999), plantea el principio de universalidad de la universidad como institución:

Por su naturaleza o modo de ser social, la universidad nace con marcado carácter o nota corporativa porque desde su origen manifestó que era un cuerpo, una corporación, un gremio de personas que algo tenían para enseñar a quienes algo deseaban aprender, según nos lo explican los historiadores de la universidad al señalar el tinte sociológico de la palabra latina *universitas*: unión de personas.

(...) Poco o nada importaban la cuna y la cultura de quienes enseñaban y aprendían: francos, ítalos,

ibéricos, sajones o germanos... Y aun el sesgo religioso: pagano, hebreo, cristiano, o islámico, si demostraba verdad alguna, pasó a plano recedente porque más se trataba del aglutinante principio del saber. De donde surge la nota de universalidad que los historiadores le reconocen a la universidad primigenia, fundada aquélla en el valor universal de la verdad científica. (s.f., ¶ 6)

De este texto se destaca que en la conceptualización de la universidad, no importan filiaciones como la procedencia ni las creencias del estudiantado sino el principio del saber y es este el ideal que reina o debe reinar en los espacios educativos.

3.2. Igualdad de Oportunidades en el Empleo

El ámbito laboral también es un medio en el que se debe desarrollar la igualdad de oportunidades; La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (s.f.), EEOC por sus siglas en inglés, refleja en su portal web distintas causales de violación a la igualdad de oportunidades, las cuales pueden ser denunciadas por un trabajador en esta jurisdicción:

- Trato injusto a causa de su raza, el color, la religión, el sexo (incluyendo el embarazo), origen nacional, edad (40 años o más), la discapacidad o la información genética.
- Acoso por los gerentes, compañeros de trabajo, u otros en su lugar de trabajo, a causa de su raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo), origen nacional, edad (40 años o más), la discapacidad o la información genética.
- La negación de un alojamiento en el lugar de trabajo razonable que usted necesita debido a sus creencias religiosas o discapacidad.

- Represalias por haberte quejado por discriminación en el trabajo, o colaborar con una investigación de discriminación laboral o demanda. (s.f. ¶ 1)

La Oficina Internacional del Trabajo, por sus siglas, OIT (1996 ¶68) menciona en su informe sobre la igualdad en el empleo y la ocupación que “(...) Se reconoce la igualdad de oportunidades y de trato, sin discriminación, en el acceso a la educación y en la admisión en el empleo o en la ocupación, como un derecho que cada individuo puede invocar ante la justicia”.

Así mismo, la OIT (1996) recomienda que:

Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; iv) seguridad en el empleo; v) remuneración por un trabajo de igual valor; vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo. (p.145)

En el informe previamente mencionado, la OIT (1996) indica los distintos criterios de discriminación, entre ellos, la discriminación por raza, sexo, religión, ascendencia nacional e incluso se abordan los criterios de evolución, es decir los criterios que han comenzado a tomarse en cuenta en los últimos años como son la discriminación por edad, por estado de salud y por diversidad sexual (mencionado allí como *inclinaciones sexuales*), no solo

desde el punto de vista de impulsar la igualdad de oportunidades en el empleo sino en todos los aspectos de la vida cotidiana.

En un informe más reciente, la OIT (2011) aborda en mayor medida la igualdad en el trabajo y en este también hace referencia de los diversos tipos de discriminación, entre ellos dedica una sección a la igualdad de oportunidades en el empleo sin hacer distinción de la orientación sexual del trabajador, además indica que:

En el empleo, o en el proceso de búsqueda de trabajo, las lesbianas, los homosexuales, los bisexuales y los transexuales son víctimas en ocasiones de violencia, acoso, discriminación en el trabajo, exclusión, estigmatización y prejuicios. La homosexualidad sigue estando penalizada en una serie de países. Según algunos estudios, la brecha salarial entre los trabajadores homosexuales y los no homosexuales se sitúa entre un 3 y un 30 por ciento. Las parejas del mismo sexo no siempre disfrutan de las mismas prestaciones que las parejas casadas, y pueden no tener garantizado el derecho a incluir al otro miembro de la pareja en sus planes de seguro médico u otras prestaciones relacionadas con el trabajo. (p. xiv)

De esta manera se refleja que la igualdad de oportunidades en el empleo es un concepto que no se aplica en su totalidad y que aún hay trabajo por hacer en cuanto a concientización y educación inclusiva para así disminuir los casos de discriminación y promover los espacios de equidad.

4. Comportamiento Organizacional

Analizar si el comportamiento organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo es asertivo respecto a

la igualdad de oportunidades, es el objetivo primordial de este trabajo de investigación, por lo cual se hace necesario conceptualizar el comportamiento organizacional; de esta manera, Davis y Newstrom (2005), definen el Comportamiento Organizacional, como el estudio y ejecución de conocimientos referentes a la manera en que las personas actúan e interactúan dentro de las organizaciones. El comportamiento organizacional es visto así, como una herramienta que beneficia a las personas y se aplica de manera genérica a la conducta de las mismas en toda clase de organización.

A su vez, Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), indican que el conocer sobre comportamiento organizacional puede aumentar las posibilidades de éxito si se hace uso de esta herramienta como proyección profesional para entornos dinámicos, cambiantes, complejos y desafiantes de la actualidad y del futuro ya que esto permite comprender mejor el contexto del trabajo de un individuo y su entorno.

Por otra parte, Genesi, Romero y Tinedo (2011) reflejan que:

La sociedad en general está cada vez más consciente de la relación que existe entre el alto desempeño y una elevada calidad de vida. Además, considera el desarrollo de la ética y la responsabilidad social como valores fundamentales, lo mismo que el respeto al potencial de la diversidad demográfica y cultural de las personas, así como la aceptación de la huella de la globalización en la vida cotidiana y en la búsqueda continua de la competitividad organizacional. En esta nueva era de trabajo y organizaciones, el conjunto de conocimientos denominado "comportamiento organizacional" ofrece numerosas ideas de gran valor.

Es importante destacar, la relación que hay entre la cultura, estilo de gestión y sus efectos sobre el comportamiento organizacional. (p. 111)

Bases Legales

En esta sección se recogieron las principales fuentes que regulan la igualdad de derechos a las personas sexo diversas, tanto en el ámbito internacional como en la legislación venezolana.

1. Internacionales

1.1. ONU (1948), Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En esta declaración proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se presentan 30 artículos en los cuales se enuncian los derechos humanos básicos; a continuación se citan los artículos que hacen referencia a la igualdad de derechos para todos los seres humanos, específicamente en el área de la educación, el trabajo y el bienestar del individuo:

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (1948, ¶ 10).

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (1948, ¶ 16).

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (1948, ¶ 41).

Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (1948, ¶ 42).

Artículo 26:

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las

libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. (1948, ¶ 49-50).

Se observa como en reiteradas ocasiones la declaración deja claro su principio de no discriminación y de igualdad de derechos y oportunidades a todos los seres humanos sin distinción, esta proclama que todo ser humano tiene derecho a la seguridad social, al trabajo con su respectivo salario digno y a la educación.

1.2. Declaración de la ONU (2008) sobre orientación sexual e identidad de género.

En el año 2008, desde su sede en Nueva York, La ONU emite una declaración por iniciativa de Francia y los Países Bajos, la cual está orientada a condenar la violencia, la discriminación, el acoso y el prejuicio hacia las personas de la comunidad LGBTI, de esta declaración se resaltan los siguientes puntos:

4. Estamos profundamente preocupados por las violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales basadas en la orientación sexual o identidad de género.

5. Estamos, asimismo, alarmados por la violencia, acoso, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicio que se dirigen contra personas de todos los países del mundo por causa de su orientación sexual o identidad de género, y porque estas prácticas socavan la integridad y dignidad de aquéllos sometidos a tales abusos. (p.3)

Desafortunadamente esta declaración que originalmente estaba propuesta como una resolución, generó una declaración en oposición a la misma en su mayoría por parte de los países árabes.

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

Mencionado de manera práctica como *Principios de Yogyakarta*, cuyo nombre se debe a la ciudad en la que se originó, es un documento redactado en dicha ciudad indonesia en el año 2006 y presentado el año siguiente en la ciudad de Ginebra en Suiza, el cual busca emitir las normas que regulan los derechos humanos de las personas sexo diversas en el derecho internacional con la intención de dar respuesta a las violaciones de derechos humanos presentes en numerosos países contra gays, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales. Para efectos de este trabajo, se citarán los principios orientados hacia el derecho del trabajo, la seguridad social y la educación de personas sexo diversas:

Principio 12: El derecho al trabajo.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; Eliminarán toda

discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. (p.20)

Principio 13: El derecho a la Seguridad Social y a otras medidas de protección social.

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, atención o beneficios ligados a la salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros que cubran cuestiones sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios para paliar la pérdida de apoyo como resultado de enfermedad o muerte de cónyuges o parejas; Asegurarán que no se someta a niñas y niños a ninguna forma de trato discriminatorio en el sistema de seguridad social o en la prestación de beneficios sociales o de bienestar social por su orientación sexual o identidad de género, o la de cualquier integrante de su familia; Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a estrategias y

programas de reducción de la pobreza, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. (p.20).

Principio 16: El derecho a la educación.

Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; Garantizarán que la educación esté encaminada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de cada estudiante hasta el máximo de sus posibilidades y que responda a las necesidades de estudiantes de todas las orientaciones sexuales e identidades de género; Garantizarán que la educación esté encaminada a inculcar respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como por la madre, el padre y familiares de cada niña y niño, por su propia identidad cultural, su idioma y sus valores, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia e igualdad entre los sexos, teniendo en cuenta y respetando las diversas orientaciones sexuales e identidades de género; Asegurarán que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, incluyendo las necesidades particulares de las y los estudiantes y de sus madres, padres y familiares en este sentido; Garantizarán que las leyes y políticas brinden a estudiantes, personal y docentes de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género una protección adecuada contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar; Asegurarán que no se margine ni

segregue a estudiantes que sufran dicha exclusión o violencia con el objetivo de protegerlas o protegerlos, y que se identifiquen y respeten, de manera participativa, sus intereses superiores; Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar que en los establecimientos escolares se administre la disciplina de modo compatible con la dignidad humana, sin discriminación ni castigos basados en la orientación sexual, la identidad de género de las y los estudiantes, o la expresión de las mismas; Velarán por que todas las personas tengan acceso, en todas las etapas de su ciclo vital, a oportunidades y recursos para un aprendizaje sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, incluyendo a las personas adultas que ya hayan sufrido dichas formas de discriminación en el sistema educativo. (p.22).

Esta serie de principios han servido de marco regulatorio para los distintos países que han adaptado su legislación de manera inclusiva en relación con la orientación sexual y la identidad de género en los últimos años y como puede observarse en el texto previamente citado, dicho documento dedica un apartado exclusivo a los estados en cada uno de sus principios con la intención de servir de guía respecto a la aplicación de la declaración de los derechos humanos en relación con la diversidad sexual.

Es importante enfatizar que no solo se exigen las medidas necesarias para prohibir la discriminación sino que también se promueve la debida capacitación mediante programas de sensibilización y la inclusión en todas las áreas del servicio público incluidas las fuerzas armadas y la policía como oportunidades de empleo para todos por igual; respecto a la educación se destaca la garantía del acceso a la educación en igualdad de condiciones y el buen trato tanto para el personal docente como educativo sin ningún tipo

de discriminación así como la creación de leyes que garanticen la protección contra la exclusión social dentro del ámbito escolar.

1.4. UNESCO (1960), Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en París, del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960.

Recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación, considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerando que, según lo previsto en su Constitución, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura se propone instituir la cooperación entre las naciones a fin de asegurar el respeto universal de los derechos humanos y una igualdad de posibilidades de educación, consciente de que, en consecuencia, incumbe a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, con el debido respeto a la diversidad de los sistemas educativos nacionales, no solo proscribir todas las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, sino también procurar la igualdad de posibilidades y de trato para todas las personas en esa esfera,

Aprueba la presente Convención.

Artículo 1

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por “discriminación” toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el

color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

- a. Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
- b. Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;
- c. A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o
- d. Colocar a una persona o a un grupo en una situación incompatible con la dignidad humana.

(...) Artículo 3

A fin de eliminar o prevenir cualquier discriminación en el sentido que se da a esta palabra en la presente Convención, los Estados Partes se comprometen a:

- a. Derogar todas las disposiciones legislativas y administrativas y abandonar todas las prácticas administrativas que entrañen discriminaciones en la esfera de la enseñanza;
- b. Adoptar las medidas necesarias, inclusive disposiciones legislativas, para que no se haga discriminación alguna en la admisión de los alumnos en los establecimientos de enseñanza;
- c. No admitir, en lo concerniente a los gastos de matrícula, la adjudicación de becas o cualquier otra forma de ayuda a los alumnos, ni en la concesión de permisos y facilidades que puedan ser necesarios para la continuación de los estudios en el extranjero, ninguna diferencia de trato entre nacionales por los poderes públicos, salvo las fundadas en el mérito o las necesidades.

Artículo 4

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen, además, a formular, desarrollar y aplicar una política nacional encaminada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y las prácticas nacionales, la igualdad de posibilidades y de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial, a:

- a. Hacer obligatoria y gratuita la enseñanza primaria, generalizar y hacer accesible a todos la enseñanza secundaria en sus diversas formas; hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior; velar por el cumplimiento por todos de la obligación escolar prescrita por la ley;
- b. Mantener en todos los establecimientos públicos del mismo grado una enseñanza del mismo nivel y condiciones equivalentes en cuanto se refiere a la calidad de la enseñanza proporcionada;
- c. Fomentar e intensificar, por métodos adecuados, la educación de las personas que no hayan recibido instrucción primaria o que no la hayan recibido en su totalidad, y permitirles que continúen sus estudios en función de sus aptitudes;
- d. Velar por que, en la preparación para la profesión docente, no existan discriminaciones.

Artículo 5

1. Los Estados Partes en la presente Convención convienen:

- a. En que la educación debe tender al pleno desenvolvimiento de la personalidad humana y a reforzar el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y que debe fomentar la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales o religiosos, y el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz;

b. En que debe respetarse la libertad de los padres o, en su caso, de los tutores legales, 1.º de elegir para sus hijos establecimientos de enseñanza que no sean los mantenidos por los poderes públicos, pero que respeten las normas mínimas que puedan fijar o aprobar las autoridades competentes, y 2.º de dar a sus hijos, según las modalidades de aplicación que determine la legislación de cada Estado, la educación religiosa y moral conforme a sus propias convicciones; en que, además, no debe obligarse a ningún individuo o grupo a recibir una instrucción religiosa incompatible con sus convicciones;

c. En que debe reconocerse a los miembros de las minorías nacionales el derecho a ejercer las actividades docentes que les sean propias, entre ellas la de establecer y mantener escuelas y, según la política de cada Estado en materia de educación, emplear y enseñar su propio idioma, siempre y cuando:

- (i) Ese derecho no se ejerza de manera que impida a los miembros de las minorías comprender la cultura y el idioma del conjunto de la colectividad y tomar parte en sus actividades, ni que comprometa la soberanía nacional;
- (ii) El nivel de enseñanza en estas escuelas no sea inferior al nivel general prescrito o aprobado por las autoridades competentes; y
- (iii) La asistencia a tales escuelas sea facultativa.

2. Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a tomar todas las disposiciones necesarias para garantizar la aplicación de los principios enunciados en el párrafo 1 de este artículo.

Artículo 6

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a prestar, en la aplicación de la misma, la mayor atención a las recomendaciones que pueda aprobar la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura con el fin de definir las medidas que hayan de adoptarse para luchar contra los diversos aspectos de

las discriminaciones en la enseñanza y conseguir la igualdad de posibilidades y de trato en esa esfera.

2. Legislación Venezolana

Venezuela a pesar de haber apoyado distintas declaraciones internacionales y ser miembro de organizaciones que apoyan la no discriminación y la igualdad de la población, actualmente se diferencia de sus países vecinos en materia de derechos humanos por orientación sexual e identidad de género, ya que como refleja ILGA (2015), en su mapa, al comparar a esta nación suramericana con otras de la región, se puede observar que ha promulgado relativamente pocas regulaciones que promuevan la igualdad de derechos (ver Anexo A); en este trabajo se citan de manera puntual los artículos relacionados con el área de estudio de esta investigación, presentes en algunas de las leyes del marco jurídico venezolano.

2.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

El Preámbulo y el Capítulo I de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reflejan el propósito de convivencia asegurando el derecho a la vida, al trabajo y a la justicia social e igualdad, garantizando los derechos humanos y promoviendo el principio de no discriminación:

Preámbulo

El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de

los precursores y forjadores de una patria libre y soberana; con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna; promueva la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el principio de no intervención y autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad; en ejercicio de su poder originario representado por la Asamblea Nacional Constituyente mediante el voto libre y en referendo democrático, decreta la siguiente constitución.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Artículo 20. Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.
4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

2.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Principio de no discriminación en el trabajo.

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción

en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

2.3. Ley Orgánica del Poder Popular (2010).

Esta Ley menciona la existencia del Poder Popular como garante del bienestar social y el disfrute de los derechos humanos para todos los ciudadanos sin distinción alguna.

Artículo 4. El Poder Popular tiene por finalidad garantizar la vida y el bienestar social del pueblo, mediante la creación de mecanismos para su desarrollo social y espiritual, procurando la igualdad de condiciones para que todos y todas desarrollen libremente su personalidad, dirijan su destino, disfruten los derechos humanos y alcancen la suprema felicidad social; sin discriminaciones por motivos de origen étnico, religioso, condición social, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, opinión política, nacionalidad u origen, edad, posición económica, condición de discapacidad o cualquier otra circunstancia personal, jurídica o social, que

tenga por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y garantías constitucionales.

2.4. Ley de Universidades (1970).

Título I

Disposiciones Fundamentales

Artículo 4. La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica.

Título III

De las Universidades Nacionales

Capítulo I

De la Organización de las Universidades

Sección XI

De los alumnos

Artículo 122. Las Universidades deben protección a sus alumnos y procurarán por todos los medios, su bienestar y mejoramiento. A este fin, la Universidad organizará sistemas de previsión social para el alumnado, propenderá a la creación de centros vacacionales y recreativos para los estudiantes, y de acuerdo con sus recursos, prestará ayuda a los alumnos que la requieran.

Artículo 123. Las Universidades propiciarán el intercambio de alumnos con otras instituciones del país o del extranjero; fomentarán el acercamiento de los estudiantes entre sí y con los profesores; y facilitarán las relaciones de las

organizaciones estudiantiles con agrupaciones similares de otras naciones o de carácter internacional.

Capítulo II

De la Enseñanza Universitaria

Sección I

Disposiciones Generales

Artículo 145. La enseñanza universitaria se suministrarán las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad.

2.5. Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o SIDA y sus Familiares (2014).

Esta ley, publicada en la Gaceta Oficial N° 40.571 el 30 de diciembre de 2014 tiene por objeto promover y proteger el derecho a la igualdad de todas las personas con VIH o Sida, así como de sus familiares, en todo el territorio nacional, a los fines de asegurar que disfruten y ejerzan todos sus derechos, garantías, deberes y responsabilidades como el derecho al trabajo, sin discriminación alguna, entre ellas, la discriminación por orientación sexual o por identidad de género:

Exposición de Motivos

(...)La principal vía de transmisión del VIH son las relaciones sexuales no protegidas, por lo que deben tomarse en cuenta las expresiones diversas de la sexualidad de la población y los contextos de vulnerabilidad en los que ésta se ejerce. Las relaciones desiguales de género y entre grupos de edad, las diferencias socioeconómicas y culturales, así como las orientaciones e

identidades sexuales individuales, al asociarse con factores de riesgo, propician situaciones que incrementan la vulnerabilidad a la infección por VIH.

(...) Ahora bien, la epidemia del VIH además de vulnerar la vida y salud de las personas, genera graves situaciones de discriminación por parte de importantes sectores de la población; las personas con VIH o Sida son con frecuencia estigmatizadas, apartadas y violentadas en el disfrute y ejercicio de sus derechos humanos, solo por su condición de salud y, con frecuencia, por una discriminación cruzada con otros motivos como su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Paradójicamente, un grupo de personas que debería ser protegido por su condición de salud, fue victimizado y doblemente afectado en sus derechos, garantías y deberes, especialmente en el ámbito de las relaciones familiares, el trabajo y los servicios de salud y educación; incluso, tal es la magnitud del problema, que esta discriminación alcanzó a las personas relacionadas con ellas; desde esta perspectiva, las personas con VIH o Sida constituyen en la actualidad un grupo en condición especial de vulnerabilidad en su derecho a la igualdad.

En respuesta a esta realidad, hace más de una década, en la Declaración de Compromiso en VIH-Sida de 2001, los Estados miembros de las Naciones Unidas, incluyendo la República Bolivariana de Venezuela, acordaron reducir el estigma y la discriminación hacia las personas que viven con VIH y grupos vulnerables, a través de las siguientes acciones: asegurar el establecimiento y la ejecución de estrategias y planes de financiamiento nacional multisectorial para luchar contra el VIH o Sida; hacer frente al estigma, el silencio y la negación de la realidad; tomar en cuenta las dimensiones de género y de edad de la epidemia; eliminar la discriminación y la marginación;

promover la colaboración con la sociedad civil y el sector productivo y la plena participación de las personas con VIH o Sida, grupos vulnerables y las que se encuentren más expuestas, especialmente HSH, mujeres y jóvenes.

En el ámbito de los derechos humanos, en esa misma oportunidad, los gobiernos se comprometieron a promulgar, fortalecer o hacer cumplir, según proceda, leyes, reglamentos y otras medidas a fin de eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con VIH o Sida y los miembros de grupos vulnerables, así como para asegurarles el pleno disfrute de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales; en particular, darles acceso, entre otras cosas, a la educación, al empleo, a la salud, a los servicios sociales y jurídicos, respetando al mismo tiempo su intimidad y la confidencialidad; así como elaborar estrategias para combatir el estigma y la exclusión social asociados a la epidemia.

Desde estas visiones, se considera que una respuesta efectiva frente al VIH sólo es posible si se reduce el estigma y la discriminación hacia las personas con VIH por su condición de salud, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, a fin de garantizar que todas las personas con VIH tengan acceso a los servicios que necesitan.

Por ello, el Plan Estratégico Nacional 2012-2016 para la respuesta al VIH, Sida y otras ITS define en su marco de resultados el objetivo de «Promover y promocionar los DDHH para reducir el estigma y la discriminación que incrementa la expansión de la epidemia del VIH en las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad. En este eje se plantea como Línea de Acción Impulsar y/o promover una «Ley Antidiscriminatoria que prevea mecanismos efectivos para restituir y sancionar la vulneración de los DDHH

de las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad y afectadas o no por el VIH».

En desarrollo de estos mandatos constitucionales, se aprobó La Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, cuyo ámbito de protección se extiende más allá de lo que indica su denominación, pues se ampara a las personas frente a las discriminaciones de cualquier tipo, naturaleza u origen.

Esta Ley marco constituye un hito histórico en nuestro país, pues por primera vez el Estado brinda especial atención a la garantía del derecho humano a la igualdad, estableciendo normas jurídicas, creando instituciones, definiendo mecanismos de protección y sanciones; se trata de una norma de carácter general, aplicable a todas las personas por igual y que no desarrolla regímenes especiales de protección para Las distintas categorías de personas.

Como se ha indicado, la población con VIH o Sida es un grupo de personas en situación de especial vulnerabilidad ante la discriminación; de allí que sea imprescindible aprobar una Ley que aborde de manera específica su situación particular a los fines de garantizar su derecho humano a la igualdad, tanto desde el punto de vista formal como material. Particularmente, es importante que la legislación tome en consideración las implicaciones que tienen para ellas la discriminación cruzada de la cual son objeto por otros motivos como su género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género; adicionalmente, que proteja a las personas que también son víctimas de tratos desiguales en función de sus relaciones familiares, personales, laborales, educativas entre otras, con las personas con VIH o Sida. En virtud de todo lo antes expuesto, se plantea la siguiente Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las

Personas con VIH o Sida y sus Familiares con la finalidad de continuar minimizando los espacios de discriminación y fortaleciendo los derechos de las personas con VIH o Sida y sus familiares.

Esta Ley contiene una serie de disposiciones dirigidas a promover y proteger el derecho a la igualdad de todas las personas con VIH o Sida, a los fines de asegurar que disfruten y ejerzan todos sus derechos, garantías, deberes y responsabilidades, sin discriminación alguna, entre ellas, las derivadas de su condición de salud, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. A tal efecto, contiene siete capítulos, contentivos de treinta y nueve artículos, una disposición derogatoria y una disposición final.

El Capítulo I se refiere a las disposiciones generales, en el cual se abordan en doce disposiciones el objeto de la Ley, su finalidad, el ámbito de aplicación, las obligaciones generales del Estado para asegurar la igualdad formal y material de las personas con VIH o Sida, el reconocimiento de la condición especial de discriminación, la prohibición por cualquier persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada de discriminar a las personas con VIH o Sida, el derecho de las personas con VIH o Sida a ser tratadas acorde con la dignidad humana, el derecho a la confidencialidad de la condición de salud y vida privada de las personas con VIH o Sida, la declaración de interés general y orden público del derecho que tienen las personas con VIH o Sida a vivir en condiciones de igualdad, los principios de interpretación y aplicación de la ley, la responsabilidad de las personas que cometan actos de discriminación en contra de las personas con VIH o Sida y la responsabilidad de los medios de comunicación social de promover el derecho a la igualdad de las personas con VIH o Sida.

En el Capítulo II, referido a la igualdad en las relaciones familiares, como lo indica su título, se establecen tres normas para asegurar la igualdad en el ejercicio de 9 los derechos, garantías, deberes y responsabilidades en materia de instituciones familiares, así como en la protección integral de la maternidad y paternidad.

El Capítulo III aborda en tres artículos la igualdad en la educación, cultura y deportes; en él se establecen normas para asegurar que las instituciones educativas, culturales y deportivas, públicas y privadas, garanticen la igualdad y no discriminación en el ingreso, permanencia y egreso a sus actividades a las personas con VIH o Sida; asimismo, se establece disposiciones generales dirigidas a la promoción permanente de este derecho en el ámbito escolar, incluyendo como una medida de especial relevancia la declaración del día nacional de la lucha contra el Sida y del día nacional de prevención del VIH.

El Capítulo IV se refiere a la igualdad en la salud en cuatro artículos que tienen por finalidad establecer las normas generales para garantizar este derecho en las clínicas privadas, así como en los institutos prestadores de servicios de salud; en este mismo sentido, extiende esta protección a los seguros de salud contratados con empresas de seguros, de medicina prepagada y similares. Finalmente, prevé una disposición dirigida a asegurar la promoción de la igualdad de las personas con VIH o Sida en los centros de salud, bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Salud.

El Capítulo V desarrolla en cinco artículos las garantías a la igualdad en el trabajo y en la función pública; estas garantías se extienden desde el ingreso y permanencia de las personas al trabajo o la función pública, hasta su

egreso o retiro. Lo más novedoso que contiene este Capítulo es que se establece la protección especial de inamovilidad laboral para las personas con VIH o Sida, al tiempo que se extiende su protección a la seguridad social, así como a la salud y seguridad laboral.

El Capítulo VI desarrolla las garantías a la igualdad en situaciones específicas, es decir, en grupos, circunstancias o condiciones cuyas particularidades merecen especial consideración; es así como, se establecen cuatro disposiciones dirigidas a proteger las siguientes categorías de personas: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas privadas de libertad. Por otra parte, se incluyen dos disposiciones que abordan circunstancias o materias específicas, a saber, en los centros de rehabilitación o programas sociales y en el sector bancario.

El Capítulo VII establece las responsabilidades por los actos y conductas discriminatorias contra personas con VIH o Sida; de esta manera, se prevén seis artículos en los cuales se precisa las responsabilidades disciplinaria, civil, penal y las multas derivadas de la contravención de las disposiciones de la Ley, así como los órganos competentes en la materia. Mención especial merece la disposición que contempla que en todos los procedimientos judiciales y administrativos dirigidos a proteger la igualdad de las personas con VIH o Sida y a hacer efectiva las responsabilidades derivadas de su violación, corresponderá al presunto agravante demostrar los motivos y razones objetivos que fundamentaron las actuaciones y actos denunciados como discriminatorios.

Finalmente, se establece una disposición derogatoria de todas aquellas normas que sean contrarias a la presente Ley y una única disposición final

respecto a la vigencia de la Ley, la cual prevé que entró en vigencia una vez publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

2.6. Proyecto de Ley de Matrimonio Civil Igualitario

El 31 de enero del año 2014 fue consignado un proyecto de ley de matrimonio civil igualitario por iniciativa popular respaldado por 20.940 firmas recogidas en todo el territorio nacional. Este proyecto de ley que contó con el respaldo de 47 organizaciones venezolanas aún espera ser discutido en el poder legislativo, violando el mandato constitucional que lo obligaba a ser discutido durante el período legislativo de ese año.

Definición de Términos Básicos

Bisexual: Persona que se siente atraída romántica, afectiva y/o sexualmente por personas de ambos sexos, no necesariamente en el mismo momento, de la misma manera ni al mismo nivel.

Cisgénero: Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.

Heteronormatividad: Ideología dominante en una sociedad en base a la cual se establecen las relaciones heterosexuales como la norma y patrón a seguir. Se forma de esta manera la base para que toda orientación no heterosexual pueda ser rechazada, alienada y relegada a lo *anormal*.

Heterosexual: Persona que siente atracción afectiva y/o sexual hacia personas del sexo opuesto. Una mujer a la que le atraen los hombres o un hombre al que le atraen las mujeres.

Homosexual: Persona que siente atracción afectiva y/o sexual hacia personas de su mismo sexo. Esto es, una mujer que se siente atraída por mujeres (lesbiana); o un hombre que siente atracción por los hombres (gay).

LGBT: Término que se usa para referirse a la comunidad de personas sexo diversas, su origen viene de las iniciales de cada sub grupo de esta comunidad: Gays, Lesbianas, Bisexuales y Transexuales; su nombre varía según las siglas de los grupos de dicha comunidad que se incluyan o excluyan en el contexto en que se esté hablando, LGB, LGBT, LGBTI (“I” de Intersexual), entre otros.

Lesbiana: Término exclusivo para las mujeres homosexuales.

Homofobia: Aversión, rechazo o temor patológico e irracional a gays y lesbianas, a la homosexualidad o a sus manifestaciones. Como en los casos de xenofobia, racismo o antisemitismo, la homofobia está relacionada con el rechazo general que se tiene a los grupos minoritarios.

Transexual: Persona que nace con el sexo biológico de un género que no corresponde con su sexo psicológico. Por ejemplo, una persona que nace con genitales y características físicas de varón, pero que psicológicamente se siente mujer, o a la inversa. Es importante diferenciar la orientación sexual de la identidad de género. Las lesbianas y los gays normalmente no sienten deseo de cambiar de sexo y las personas transexuales pueden ser, a su vez, tanto heterosexuales como homosexuales o bisexuales. Se debe utilizar el destino y no el origen para definir a la persona transexual, siendo hombre transexual (de mujer a hombre) o mujer transexual (de hombre a mujer).

Transgénero: Término para designar a aquellas personas que a pesar de no sentirse bien con su sexo legal, no desean tampoco una adaptación completa al sexo legal contrario (tratamiento hormonal o cirugía de reasignación sexual). Por tanto, no todos los transgéneros son transexuales.

Travesti: Son aquellas personas a las que les gusta vestirse con prendas del sexo contrario y que, por ejemplo, actúan en espectáculos. Contrariamente, a lo que se piensa, estas personas no son necesariamente homosexuales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

Esta investigación tiene un diseño de enfoque cuantitativo ya que se encargó de medir un fenómeno mediante estadísticas, analizando una realidad de manera secuencial y objetiva tal y como lo definen Hernández, Fernández y Baptista (2006: 4) “Enfoque cuantitativo Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Esta investigación dio paso a examinar una problemática que no ha sido frecuentemente estudiada y buscó analizar la existencia de igualdad de oportunidades para todas las personas que buscan desarrollarse dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo sin distinción de su orientación sexual o su identidad de género. Es por esa razón que el nivel de investigación de este trabajo es de tipo exploratorio y descriptivo, ya que aborda un tema que no ha sido suficientemente estudiado pues es considerado tabú, por lo tanto aún existen muchas dudas y en la actualidad existen numerosas áreas por investigar sobre esta temática; característica principal de los estudios exploratorios y a su vez se describieron los fenómenos de la igualdad de oportunidades tanto en el ámbito laboral como en el educativo y su contraparte, la homofobia; característica de los estudios descriptivos.

Hernández, Fernández y Baptista (2006: 79) definen a los estudios de alcance exploratorio como aquellos que “se realizan cuando el objetivo es

examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.” A su vez, los autores anteriormente mencionados definen que la “Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

Este trabajo se desarrolló bajo el tipo de investigación documental y de campo, los cuales son definidos por la UPEL (2005: 15) como “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos”.

Sobre esta misma línea, Vélez (2001), afirma que este tipo de investigación tiene como objetivo:

El desarrollo de las capacidades reflexivas y críticas a través del análisis, interpretación y confrontación de la información regida. Entre los posibles propósitos de este tipo de investigación se encuentran: describir, mostrar, probar, persuadir o recomendar. La investigación debe llevar a resultados originales y de interés para el grupo social de la investigación. (p.8.)

Por otra parte, la UPEL (2015), define a la Investigación de campo como

El análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas (...) de investigación conocidos (...). (p.14).

Estrategia Metodológica

En la siguiente sección se presenta la operacionalización de los objetivos específicos a través del cuadro técnico metodológico. Inicialmente se muestra un objetivo cuya operacionalidad es de tipo documental, en la cual se reseñó la evolución de la inclusión a personas del colectivo LGBT en materia laboral, por medio de la revisión documental especializada en libros, revistas, folletos, informes y diarios; luego de esto se procedió a describir el nivel de homofobia presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo mediante la aplicación de una encuesta que emplea la Escala de Homofobia, la cual se aplicó a los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales y al personal docente y administrativo de la facultad anteriormente mencionada; finalmente a través del análisis de los resultados de los objetivos 1 y 2 se procedió a formular acciones que promueven la igualdad de oportunidades a personas sexo-diversas en dicha facultad.

CUADRO N° 4
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Describir la evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral.	Evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral.	Es la sucesión de etapas o eventos en el proceso de aceptación e igualdad de derechos para las personas LGBT desde el aspecto del trabajo.	1. Avances Legales.	1.1 Despenalización de la homosexualidad.	Libros, Revistas Científicas, Folletos, Informes y Diarios.	Revisión Documental
				1.2 Uniones Civiles y Matrimonio Homosexual.		
				1.3 Cambio legal de Género.		
			2. Movimientos LGBT.	2.1 Principales Movimientos LGBT.		
				2.2 Asociaciones Civiles LGBT en Venezuela.		
			3. Trabajo Digno.	3.1 Igualdad de Oportunidades.		

CUADRO N° 4
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO
(CONT.)

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Determinar el nivel de homofobia presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo mediante el uso de la Escala de Homofobia.	Nivel de aceptación a la diversidad sexual presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.	Es la acción, las intenciones, disposiciones, tendencias, evidencias o inclinaciones determinadas a responder a favor o en contra de las personas LGBT presentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	1. Homofobia	1.1 Estudiantes	Personal Docente, Administrativo y Obrero, así como el colectivo estudiantil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Encuesta (Cuestionario).
				1.2 Docentes		
				1.3 Trabajadores		

CUADRO N° 4
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO
(CONT.)

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Formular acciones que promuevan la igualdad de oportunidades a personas sexo-diversas en el proceso de selección de personal de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.	Igualdad de oportunidades a personas sexo-diversas en el proceso de selección de personal de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus	Es la equivalencia en la probabilidad de elección sin distinción de su orientación sexual o identidad de género de los aspirantes a un cargo dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.	1 Comportamiento Organizacional.	1.1 Propuestas	Personal Docente, Administrativo y Obrero, así como el colectivo estudiantil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Análisis, Síntesis a través de los resultados obtenidos en los objetivos 1 y 2.

Elaborado por: Vásquez (2016).

Población y Muestra

De acuerdo a la definición de Balestrini (2001: 137), la cual indica que la población es “un conjunto de personas, casos o elementos que presentan características comunes, de los cuales se pretende indagar y conocer sus características y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas”; Para efectos de esta investigación y de acuerdo al portal web de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (s.f.), la población estuvo conformada por 15.680 personas aproximadamente, divididas entre el personal docente (500 personas), administrativo y obrero (180 personas) y el colectivo estudiantil (15.000 personas) de la facultad previamente mencionada.

Hernández, Fernández y Baptista (2006: 171) definen la muestra de una investigación como una herramienta utilizada para ahorrar recursos y tiempo, esta está conformada por un subgrupo de la población.

Para la obtención de la muestra, se realizó el proceso de muestreo probabilístico estratificado proporcional, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010: 180) consiste en dividir a la población en segmentos para luego seleccionar una muestra de cada uno de ellos. Se procede a utilizar este tipo de muestro ya que se busca determinar el nivel de aceptación a la diversidad sexual de las diferentes plantillas que forman parte del día a día de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.

Siguiendo la fórmula mencionada en la presentación de Bolaños (2012) para calcular la muestra tenemos que:

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{(e^2)}$$

En donde:

n = muestra

Z = 1.65 (Nivel de confianza de 90%)

e = 0.07 (Margen de error de 7%)

p = 0.5

q = 0.5

$$n = \frac{1.65^2 * 0.5 * 0.5}{0.07^2} = 138,9 \cong 139$$

La muestra total es de 139 personas, la cual se estratificó como indica Atauje (2014) de manera proporcional entre la población de estudiantes, docentes y trabajadores por medio de la siguiente fórmula:

$$ksh = \frac{n}{N} = \frac{139}{15680} = 0.086$$

Se procedió a multiplicar la población de cada estrato por *ksh* y se obtuvo la cantidad de muestras necesarias por cada estrato, quedando distribuidos de la siguiente manera:

- Estudiantes = 15000 x 0.086 = 133
- Docentes = 500 x 0.086 = 4
- Empleados = 180 x 0.086 = 2

Una vez obtenida la muestra, se procedió a aplicar el instrumento, el cual se dirigió a los estudiantes que se encuentran entre el séptimo y el décimo

semestre de la Escuela de Relaciones Industriales, por considerar que están cerca de egresar y pronto tendrán a su cargo situaciones laborales asociadas a la igualdad, así como al personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.

TABLA N° 5
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ESTRATOS

Estrato	Sector	Población	Muestra
1	Estudiantes	15000	133
2	Docentes	500	4
3	Empleados	180	2

Elaborado por: Vásquez (2016).

Una muestra estratificada es aquella que es distribuida proporcionalmente en cada estrato de la población, este procedimiento es explicado por Kish (1965) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

De acuerdo a lo que indica Arias (2006: 53), el cual señala que las técnicas de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información y los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos usados en esta investigación permitieron servir de guía para obtener la información pertinente a los objetivos planteados, por lo tanto fueron diversas técnicas e instrumentos que se aplicaron, de acuerdo a la dimensión de cada uno de los objetivos específicos de este trabajo.

Primeramente se trabajó la técnica de revisión documental, la cual, permitió describir la evolución de la inclusión a personas sexo diversas en el ámbito laboral mediante la reseña de los sucesos más emblemáticos que permitieron fomentar un ambiente de no discriminación para esta comunidad a nivel nacional e internacional.

Posteriormente se trabajó con la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario como instrumento, dirigido los estudiantes cursantes de materias entre el 7mo y el 10mo semestre de Relaciones Industriales, así como al personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Esta técnica fue cubierta a través de un instrumento llamado ***Homophobia Scale*** (Escala de Homofobia), desarrollado por los doctores Wright; Adams y Bernat (1999) en el Departamento de Psicología de la Universidad de Western Michigan, ubicada en la ciudad de Kalamazoo – Michigan, Estados Unidos. (Ver Anexo E).

El Doctor Wright y sus colegas desarrollaron su propia “Escala de Homofobia” modificando escalas usadas por otros investigadores en estudios previos. Este instrumento, diseñado para medir los pensamientos, sentimientos y comportamientos hacia la homosexualidad, está compuesto por 25 ítems en los que el encuestado puede responder a través de una escala de Likert en donde el valor 1 representa la opción “Totalmente de Acuerdo” y el 5 “Totalmente en Desacuerdo”. Por ser un instrumento validado por sus creadores, no se recurrió a una validación adicional.

Los ítems de este cuestionario abordan los tres indicadores de la homofobia; de los cuales 10 ítems abordan el componente conductual, 10 ítems el afectivo y 5 ítems el cognitivo. (Ver Anexo F).

El resultado individual de este instrumento tendrá un rango de 0 a 100, en donde 0 es el valor menos homofóbico y 100 el más homofóbico (Ver Anexo F); para efecto de clasificar a los encuestados, los resultados se clasificarán en 5 grupos, los cuales se dividirán de la siguiente manera:

- Valor 0-24: Altamente No Homofóbico
- Valor 25-49: No Homofóbico
- Valor 50-74: Homofóbico
- Valor 75-100: Altamente Homofóbico

En cuanto a la confiabilidad se empleó la *Confiabilidad del investigador*, la cual se utiliza cuando el investigador, basándose en criterios propios o de otros autores, emite la opinión de confiable o no confiable, sin necesidad de recurrir a operaciones cuantitativas. (Flames, A, 2001:44)

Finalmente como última técnica se usó la síntesis y el análisis de resultados obtenidos en los dos primeros objetivos de esta investigación para así emitir propuestas que promueven la igualdad de oportunidades y fomentan evitar la discriminación a las personas de diversidad sexual.

Procesamiento y Análisis de la Información

El procesamiento y análisis de la información recolectada se llevó a cabo a través del uso de la estadística descriptiva. El resto de los objetivos se procesaron a partir de técnicas lógicas como inducción, análisis y síntesis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Evolución de la Inclusión de personas de Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral

Desde eras pasadas de la humanidad y en distintas civilizaciones han habido registros de manifestaciones que demostraban la existencia de la homosexualidad en los seres humanos, tal y como indica Bazán (2004), en algunos casos estas manifestaciones eran bien vistas considerándolas como algo positivo, en otros por el contrario eran juzgadas y en otros simplemente eran vistas como parte normal del comportamiento humano, por lo que la expresión de la homosexualidad era tratada con indiferencia.

En los últimos siglos y en especial en las últimas décadas han ocurrido diversos eventos en algunas regiones del planeta que han ido creando el espacio necesario para fomentar la igualdad de oportunidades a las personas LGBT en diferentes áreas, entre ellas el ámbito del trabajo. En el siguiente cuadro se menciona de manera cronológica, los hechos más emblemáticos que han ocurrido en diferentes países desde el Siglo XVIII, abordando de esta manera el primer objetivo de esta investigación, el cual busca describir la evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral (Ver Anexo G).

CUADRO N° 6
EVOLUCIÓN DE LA INCLUSIÓN A PERSONAS DE DIVERSIDAD SEXUAL
AL ÁMBITO LABORAL

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual al ámbito laboral				
Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1791	Francia	Con la llegada de la Revolución Francesa, se despenalizó la homosexualidad.	-	Diversos países imitaron esta acción.

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual en el ámbito laboral				
Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1811	Países Bajos	Despenalización de la homosexualidad.	-	Brasil y Portugal, México, Argentina, entre otros, hacen lo mismo en las décadas siguientes.
1897	Alemania	Creación del Comité Científico Humanitario, primer centro mundial para la investigación sexual.	Magnus Hirschfeld.	Promovió la eliminación de la ley que penaba la homosexualidad en este país.
1903	Nueva York - Estados Unidos	La policía realiza la primera redada registrada en Estados Unidos en una sauna gay, en Ariston Hotel Baths.	Policía de Nueva York.	26 hombres son arrestados y 12 de ellos llevados a juicio acusados de sodomía, de los cuales 7 son condenados a sentencias de entre 4 y 20 años de prisión.
1930	Alemania	Primera cirugía de reasignación de sexo.	Lili Elbe, originalmente conocida como el pintor danés Einar Mogens.	Varios libros reflejan o se basan en este acontecimiento, entre ellos la novela "La Chica Danesa" adaptada al cine bajo el mismo nombre y estrenada en el año 2015.
1946	Países Bajos	Fundación del COC – Cultuur en Ontspanningscentrum (Centro para la Cultura y Diversión).	Centro para la Cultura y la Diversión.	Organización LGBT más antigua en funcionamiento.
1948	Estados Unidos	Publicación del libro "Comportamiento sexual del hombre".	Alfred Kinsey	Se establece que la orientación sexual está dividida en niveles.

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual en el ámbito laboral				
Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1957	Estados Unidos	Publicación de la investigación "La adaptación del varón abiertamente homosexual".	Evelyn Hooker	Este estudio demuestra que los homosexuales son tan equilibrados como los heterosexuales, esta afirmación influye en la decisión de la APA (Asociación Estadounidense de Psiquiatría) de retirar la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales.
1961	San Francisco - Estados Unidos	Primer candidato abiertamente gay en postularse a un puesto público en los Estados Unidos.	José Sarria	Aunque no ganó la elección como concejal, obtuvo 6000 votos, lo cual visibilizó la existencia de un electorado gay.
1969	Nueva York - Estados Unidos	Disturbios de Stonewall.	Manifestantes	Protestas contra la represión que impulsó los movimientos de liberación gay y el concepto del Orgullo Gay.
1972	Suecia	Cambio Legal de Género.	Transexuales	Primer país que permite a los transexuales realizar su cambio legal de género.
1974	Estados Unidos	Primera persona homosexual elegida a un cargo público.	Kathy Kozachenko	Primera lesbiana en ganar un puesto en el concejo del ayuntamiento de su ciudad.
1989	Dinamarca	Primer país en aprobar ley de unión civil a parejas homosexuales.	Parlamento danés y parejas del mismo género.	Posteriormente otros países repitieron esta acción en sus jurisdicciones.

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual en el ámbito laboral				
Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
1990	Nivel Mundial	OMS elimina homosexualidad de lista de enfermedades mentales.	Organización Mundial de la Salud.	-
1994	Venezuela	Primera ONG a favor de los homosexuales.	Movimiento Ambiente Venezuela.	Oswaldo Reyes Funda el Movimiento Ambiente Venezuela, primera ONG interesada en los problemas y derechos de la comunidad homosexual.
1997	Sudáfrica	Prohibición de discriminación por orientación sexual.	-	Primer país en incluir en su constitución la prohibición de discriminación por orientación sexual.
1998	Irlanda	Ley contra discriminación laboral en función de orientación sexual.	-	Seguido por Italia en el año 2000.
2000	Unión Europea	La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por Orientación Sexual.	Unión Europea	En el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación se censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual.
2001	Países Bajos	Matrimonio homosexual.	Parejas del mismo género.	El Reino de los Países Bajos se convierte en el primer país en legalizar los matrimonios homosexuales.

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual en el ámbito laboral				
Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
2007	Nivel Mundial	Presentación de Principios de Yogyakarta.	Consejo de Derechos Humanos de la ONU.	Documento con principios que buscan dar protección a las personas sexo diversas, entre ellos el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.
2010	Argentina	Aprobación de ley de matrimonio entre personas del mismo sexo.	Cámara de Diputados y Senado de Argentina.	Primer país latinoamericano en aprobar el matrimonio homosexual.
2012	Argentina	Aprobación de ley de Identidad de Género.	Senado Argentino.	Modificación de nombre para las personas trans sin necesidad de intervenciones quirúrgicas.
2012	Venezuela	Prohibición de discriminación laboral por orientación sexual.	-	Promulgación de la LOTTT en la cual especifica en el Art. 21 la prohibición de discriminación en el trabajo por orientación sexual.
2012	Estados Unidos	Estudio demuestra la existencia de discriminación laboral a personas LGBT.	Equal Rights Center.	El Centro de Derechos Igualitarios, EQR por sus siglas en inglés demuestra que currículos de personas LGBT tienen menos posibilidades de ser tomados en cuenta en los procesos de selección.

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual en el ámbito laboral				
Fecha	Lugar	Suceso	Protagonista	Consecuencia y/o descripción
2015	Venezuela	Primera Diputada Transgénero de Venezuela.	Tamara Adrián	Tras las elecciones parlamentarias del 6 de Diciembre, Tamara es electa y posteriormente juramentada como la primera diputada transgénero del país y de Latinoamérica.
2016	Nivel Mundial	Atletas Transgénero compiten sin necesidad de intervenciones quirúrgicas.	Comité Olímpico Internacional.	El COI admitirá a personas transgénero en las competiciones deportivas sin estar obligados a realizarse una operación de reasignación de sexo.
2016	Chile	Inclusión del Día contra la Homofobia y la Transfobia en el Calendario Escolar.	Ministerio de Educación de Chile (Mineduc).	El Mineduc incluye este día como parte del reconocimiento e incorporación de la diversidad, la cual parte de los procesos educativos.
2016	Inglaterra	Primera barra de aficionados LGBT de un club de fútbol profesional.	Chelsea Football Club.	El Chelsea FC anuncia la creación de su primera barra de apoyo (hinchada) conformada por LGBT como medida de apoyo a la diversidad sexual en el fútbol inglés.
2016	Estados Unidos	Juez deroga la prohibición de adopción a parejas de mismo género en Mississippi, último estado del país con una prohibición de ese estilo.	Juez Daniel P. Jordan III y parejas LGBT de Mississippi.	Adopción legal a las parejas en todos los estados del país sin importar el género de las personas que las conforman.

Elaborado por: Elaboración propia (2016) a partir de revisión de autores varios.

Es así como se observó que en distintas regiones del planeta, inclusive en países de diferentes continentes se han implementado políticas a favor de la diversidad y en contra de la discriminación hacia las personas LGBT en las últimas décadas, así mismo, organismos internacionales como la OMS, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU y el Comité Olímpico Internacional se han pronunciado a favor de los derechos de esta comunidad, por lo que los avances en materia de igualdad de oportunidades se han presentado en diferentes ámbitos de la sociedad a nivel internacional, siendo el ámbito laboral, el educativo, el político, el deportivo y el médico, algunos de ellos, por lo que se pudo apreciar un avance en la evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual.

Escala de Homofobia

Dando continuidad a este trabajo y cumplimiento al segundo objetivo de esta investigación se aplicó un cuestionario el cual tuvo por objetivo determinar el nivel de homofobia presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo mediante el uso de la Escala de Homofobia, planteada por Wright, Adams y Bernat (1999), la aplicación de este cuestionario arrojó los siguientes resultados:

TABLA N° 7
EDAD PROMEDIO DE LOS ENCUESTADOS

EDAD PROMEDIO DE LOS ENCUESTADOS	
Promedio	26 Años

Elaborado por: Vásquez (2016).

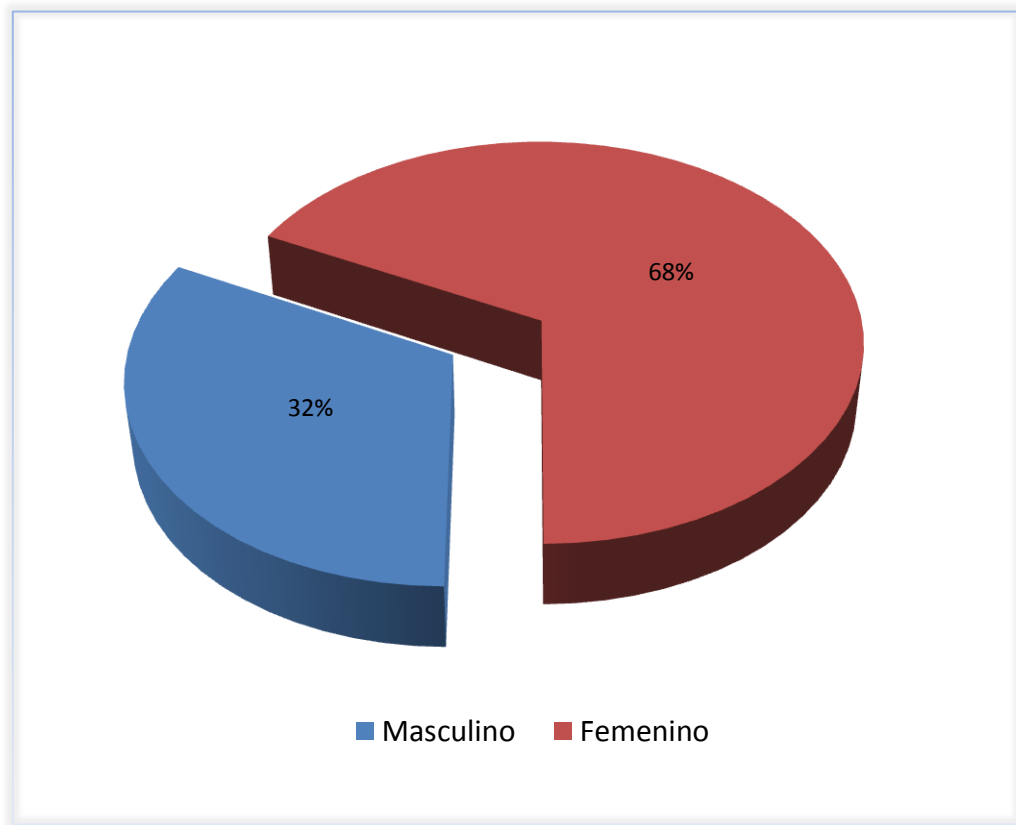
La edad promedio de los encuestados fue de 26 años.

TABLA N° 8
GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS

GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS	
Masculino	45
Femenino	94

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 2
GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS



Elaborado por: Vásquez (2016).

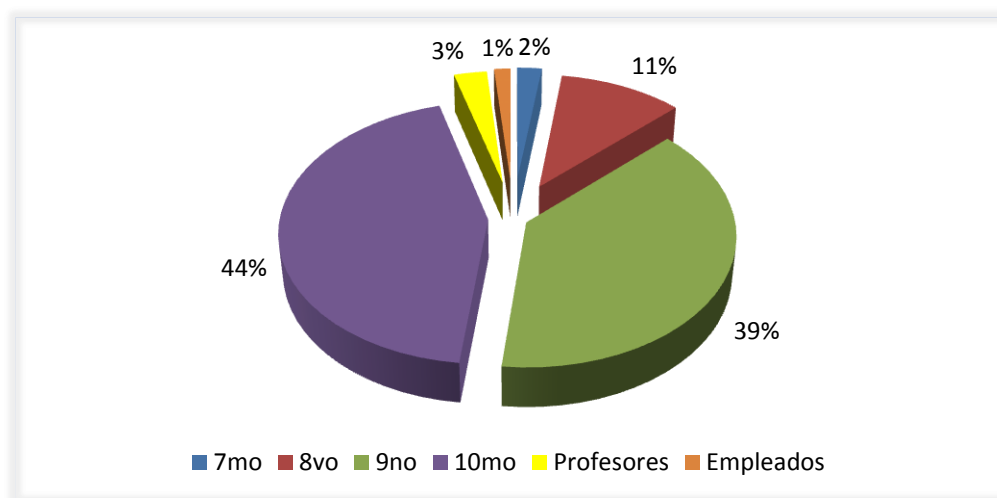
El porcentaje de personas encuestadas que se identificaron con el género femenino es de 68% en relación sobre el 32% que se identificaron con el género masculino.

TABLA N° 9
SEMESTRE O CARGO DE LOS ENCUESTADOS

SEMESTRE O CARGO DE LOS ENCUESTADOS	
Estudiantes del 7mo Semestre	3
Estudiantes del 8vo Semestre	15
Estudiantes del 9no Semestre	54
Estudiantes del 10mo Semestre	61
Profesores	4
Empleados	2

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 3
SEMESTRE O CARGO DE LOS ENCUESTADOS



Elaborado por: Vásquez (2016).

El 2% de los encuestados se conformó por estudiantes que se encontraban en el 7mo semestre, 11% en el 8vo, 39% en el 9no, 44% en el 10mo semestre, el personal docente representó el 3% y el personal administrativo 1%.

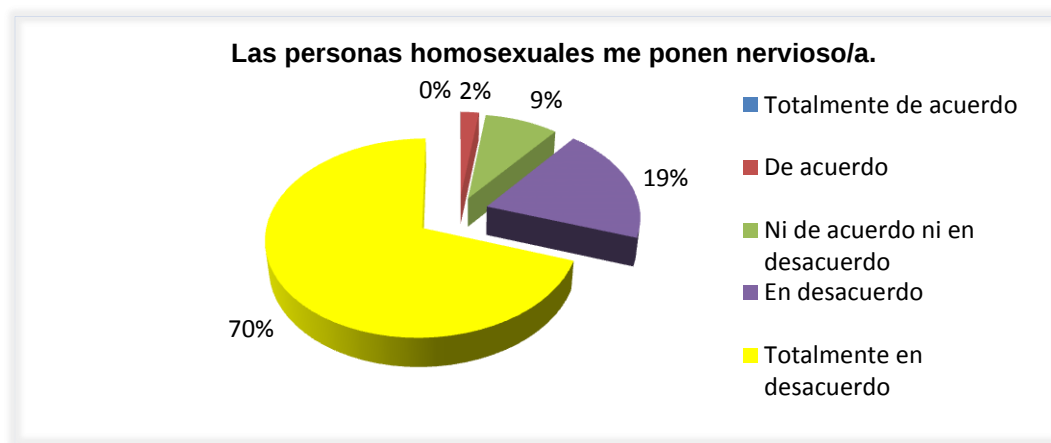
Como respuesta por cada ítem se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA N° 10
ÍTEM 1

Las personas homosexuales me ponen nervioso/a	
Totalmente de acuerdo	0
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12
En desacuerdo	27
Totalmente en desacuerdo	97

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 4
ÍTEM 1



Elaborado por: Vásquez (2016).

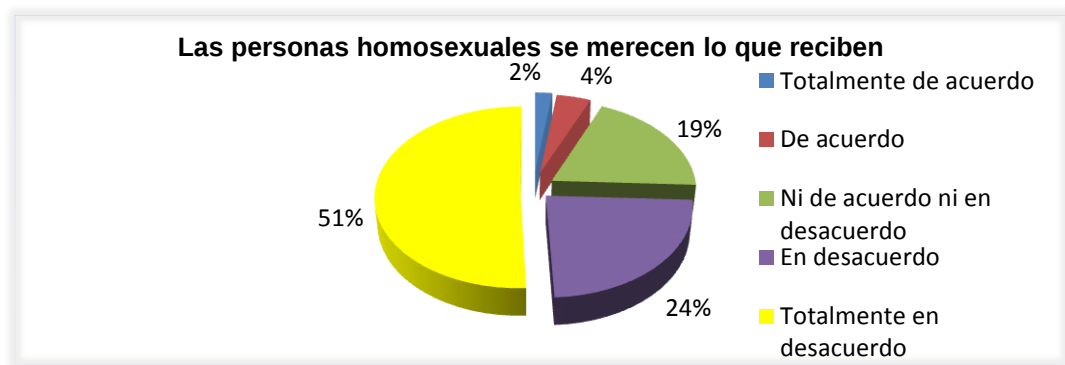
Se observó que ningún encuestado manifestó estar totalmente de acuerdo en que las personas homosexuales le ponen nervioso/a, solo 2% de ellos indica estar de acuerdo con esta afirmación, el 9% de los encuestados se siente indiferente al respecto y 124 de los participantes se encuentran entre las opciones “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” lo que representa el 89% de los consultados. De acuerdo al instrumento de Wright, Adams y Bernat (1999), el indicador de este ítem es el afectivo, por lo que se observó que la mayoría de los encuestados no manifiesta un sentimiento de intimidación por las personas homosexuales.

TABLA N° 11
ÍTEM 2

Las personas homosexuales se merecen lo que reciben	
Totalmente de acuerdo	3
De acuerdo	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27
En desacuerdo	33
Totalmente en desacuerdo	71

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 5
ÍTEM 2



Elaborado por: Vásquez (2016).

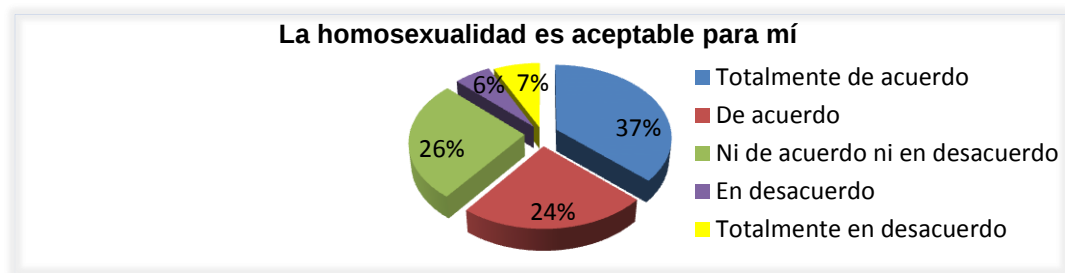
Se observó que solo el 6% de los encuestados se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las personas homosexuales se merecen lo que reciben, el 19% manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2/3 partes de los consultados se encuentran entre las opciones “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” con respecto a esta afirmación. Considerando que esta escala se desarrolló hace 17 años, cuando los homosexuales eran mayormente hostigados, al hacer referencia a que “se merecen lo que reciben” se hace alusión al maltrato que recibían estas personas; al igual que el anterior, el indicador de este ítem es el afectivo, por lo que según el estudio de Wright, Adams y Bernat (1999) se observó que una vez más, el sentimiento de la mayoría de los encuestados ante este planteamiento no es homofóbico.

TABLA N° 12
ÍTEM 3

La homosexualidad es aceptable para mí	
Totalmente de acuerdo	51
De acuerdo	33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37
En desacuerdo	8
Totalmente en desacuerdo	10

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 6
ÍTEM 3



Elaborado por: Vásquez (2016).

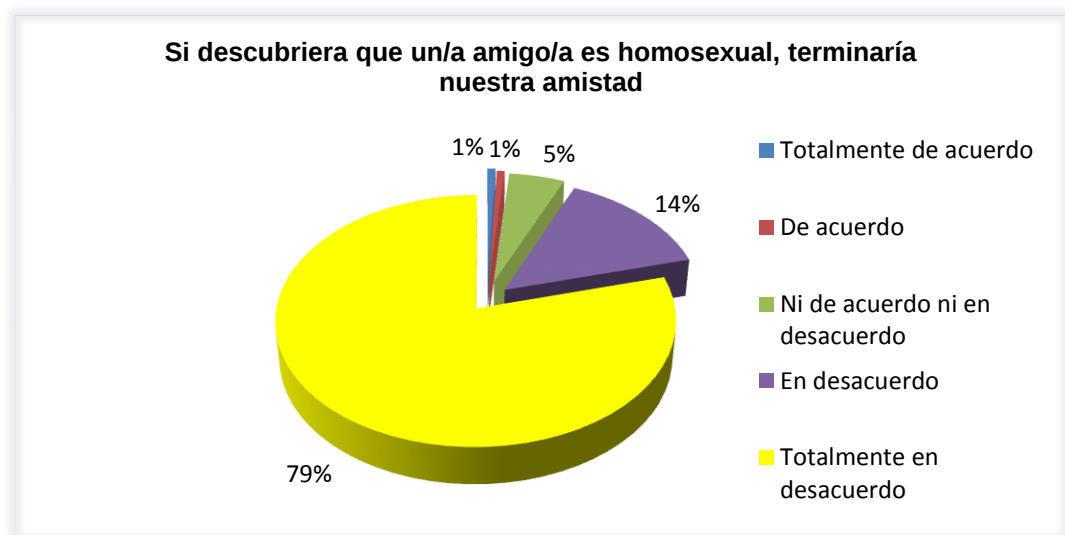
Se observó que 61% de los encuestados reflejan aceptación hacia la homosexualidad, de los cuales 37% de participantes se muestran totalmente de acuerdo y 24% de acuerdo, 26% participantes indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6% manifiestan estar en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo, lo que significa que 13% de los consultados mantienen una posición negativa al respecto. El indicador de este ítem es de tipo cognitivo, lo que quiere decir que la percepción que tiene la mayoría de los encuestados con respecto a la homosexualidad es positiva, indicando que esta es aceptable para ellos. Contrastando los resultados obtenidos con el estudio realizado por el Pew Research Center (2013) el cual indica que el 51% de los venezolanos considera que la sociedad debe aceptar la homosexualidad versus 42% que opina lo opuesto, se pudo analizar que FACES - UC tiene una percepción mas favorable frente a la aceptación de la homosexualidad que el promedio de la población venezolana.

TABLA N° 13
ÍTEM 4

Si descubriera que un/a amigo/a es homosexual, terminaría nuestra amistad	
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7
En desacuerdo	20
Totalmente en desacuerdo	110

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 7
ÍTEM 4



Elaborado por: Vásquez (2016).

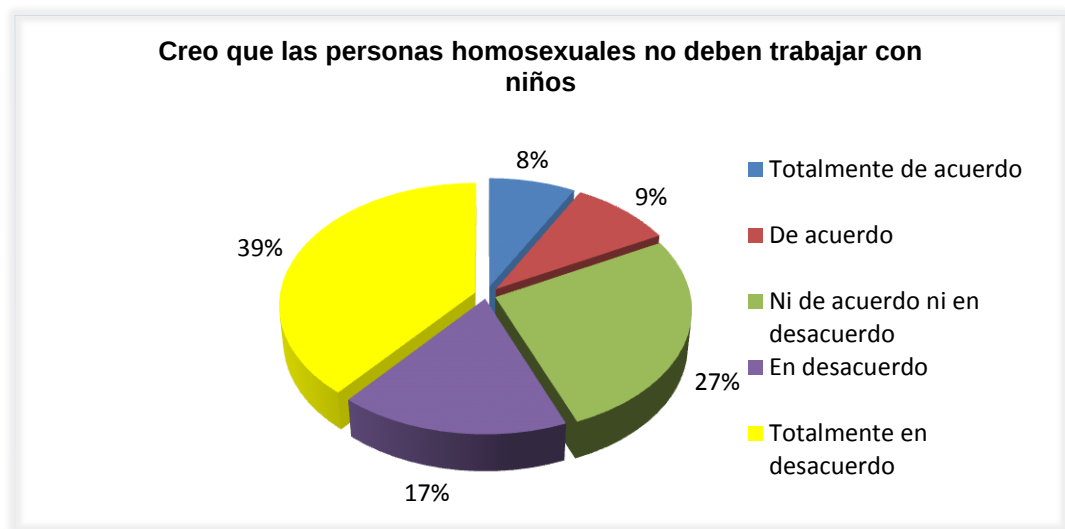
Ante la consulta de terminar una amistad si descubriera que un amigo es homosexual, el 1% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, de igual manera, 1% manifestó estar de acuerdo, un 5% indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 14% reflejó estar en desacuerdo y cerca de la 4/5 parte de los encuestados, es decir 79% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Este ítem se desarrolla bajo el componente afectivo de la homofobia, por lo que en base a los resultados obtenidos, se observó que el sentimiento de la mayoría de los encuestados no se vería afectado ante el planteamiento de este ítem.

TABLA N° 14
ÍTEM 5

Creo que las personas homosexuales no deben trabajar con niños	
Totalmente de acuerdo	11
De acuerdo	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37
En desacuerdo	24
Totalmente en desacuerdo	54

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 8
ÍTEM 5



Elaborado por: Vásquez (2016).

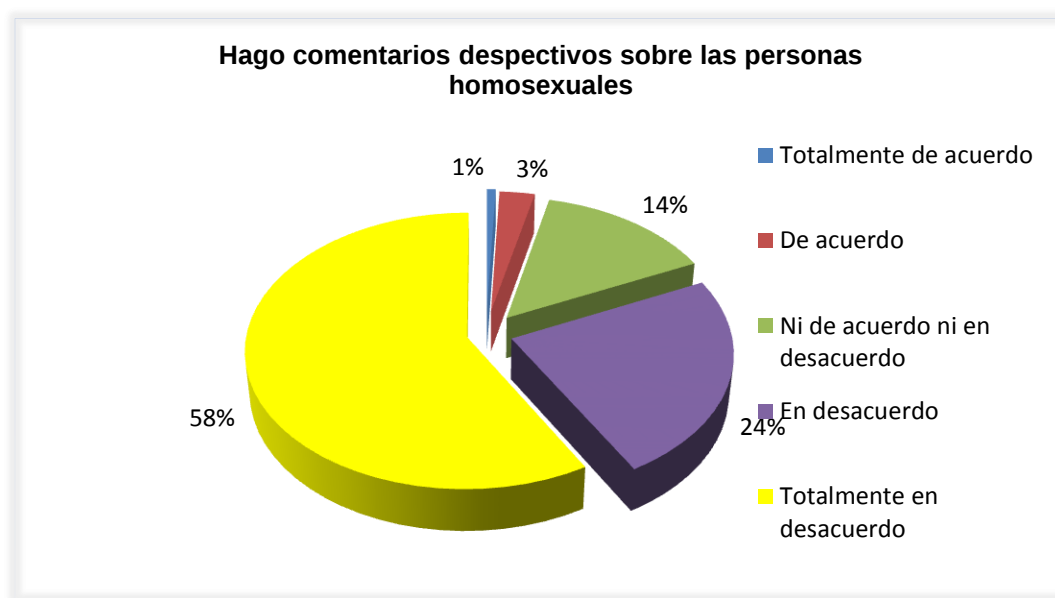
Frente a la afirmación de que las personas homosexuales no deben trabajar con niños, se observa que 17% de los encuestados está entre las opciones “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, 27% está en una posición intermedia y 56% reflejan una posición negativa respecto a esta afirmación, estando 17% en desacuerdo y 39% totalmente en desacuerdo con la misma. Igualmente al anterior, el indicador de este ítem es el afectivo, esto quiere decir que el sentimiento de la mayoría de los encuestados sigue estando a favor de la igualdad de oportunidades, sin embargo en este ítem se observó un mayor número de personas demostrando una conducta homofóbica en comparación a los ítems anteriores.

TABLA N° 15
ÍTEM 6

Hago comentarios despectivos sobre las personas homosexuales	
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20
En desacuerdo	33
Totalmente en desacuerdo	81

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 9
ÍTEM 6



Elaborado por: Vásquez (2016).

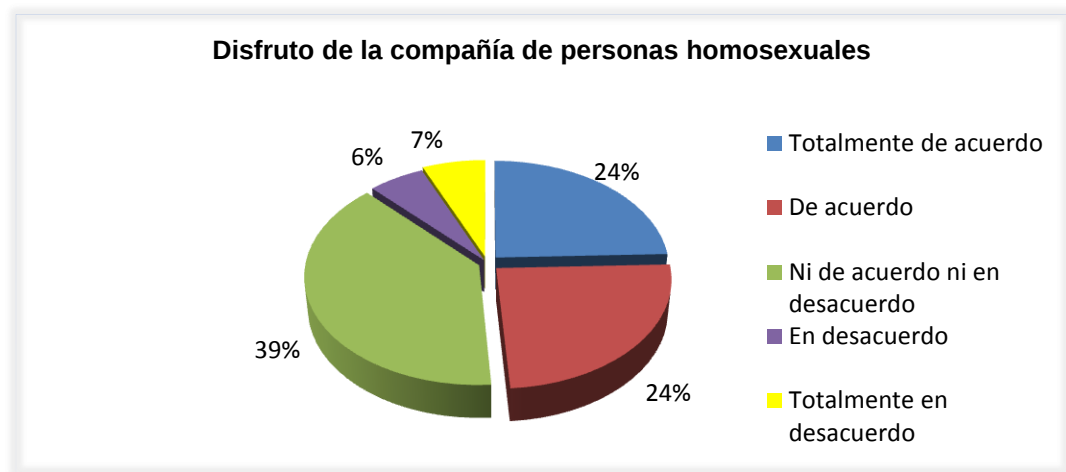
Se observó que 1% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo ante la afirmación de hacer comentarios despectivos sobre las personas homosexuales, 3% manifiesta estar de acuerdo, 14% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, cerca de $\frac{1}{4}$ de los participantes están en desacuerdo con esta afirmación y más de la mitad indican estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación. El indicador de este ítem es también afectivo y en base a ello se observó que la mayoría de los consultados tiene una afectividad no homofóbica al momento de expresarse acerca de las personas homosexuales.

TABLA N° 16
ÍTEM 7

Disfruto de la compañía de personas homosexuales	
Totalmente de acuerdo	34
De acuerdo	34
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54
En desacuerdo	8
Totalmente en desacuerdo	9

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 10
ÍTEM 7



Elaborado por: Vásquez (2016).

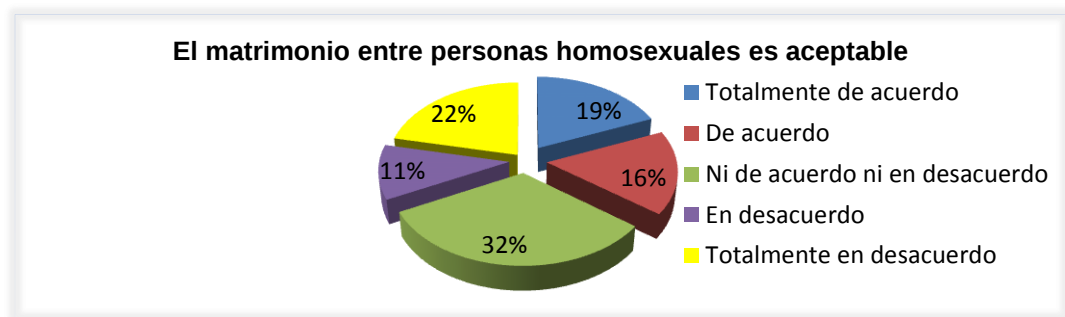
Ante la consulta a los encuestados acerca de si disfrutaban de la compañía de personas homosexuales, cerca de la mitad manifestó una respuesta positiva ante esta afirmación ya que 24% de los consultados indicaron estar totalmente de acuerdo y 24% de acuerdo, la opción más escogida, con un 39%, fue aquella en la que los participantes indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, un 6% indicó estar en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo al respecto. De acuerdo al instrumento desarrollado por Wright, Adams y Bernat (1999), este ítem se desarrolla bajo el indicador afectivo, por lo que al realizar este planteamiento, se observó que la mayoría de los encuestados manifiesta un sentimiento indiferente o neutral ante dicha afirmación.

TABLA N° 17
ÍTEM 8

El matrimonio entre personas homosexuales es aceptable	
Totalmente de acuerdo	26
De acuerdo	23
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45
En desacuerdo	15
Totalmente en desacuerdo	30

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 11
ÍTEM 8



Elaborado por: Vásquez (2016).

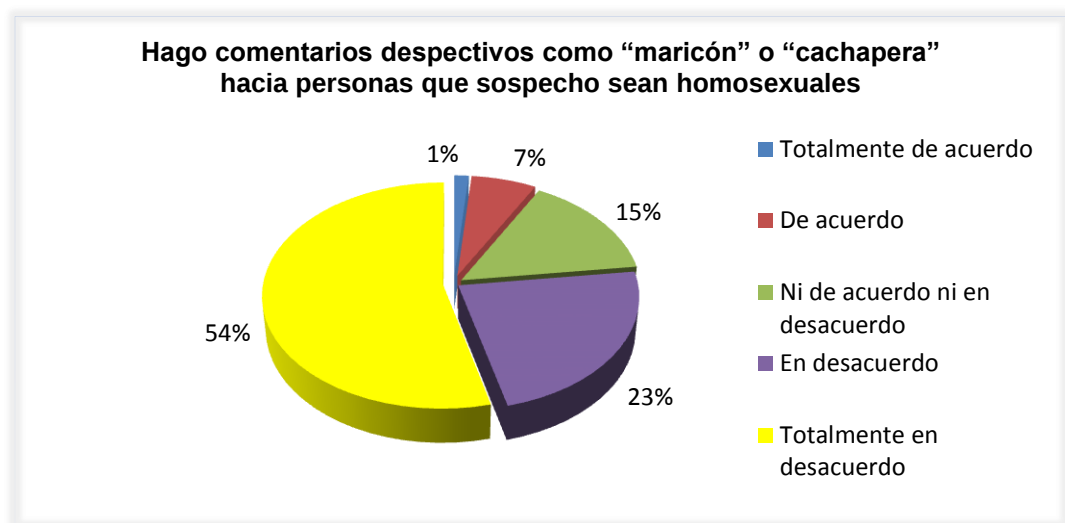
Al consultarles a los participantes si consideran que el matrimonio entre personas del mismo sexo es aceptable, las respuestas estuvieron altamente distribuidas, ya que un 35% se mostró favorable ante esta afirmación; 32% manifestó una posición neutral y el otro 33% indica una respuesta negativa. De acuerdo a Wright, Adams y Bernat (1999), el indicador de este ítem está orientado hacia la cognición, por lo que de acuerdo a los resultados, se observa que los encuestados tienen en su mayoría una percepción positiva ante esta afirmación, sin embargo, la percepción opuesta obtuvo un valor no lejos de ser similar. Contrastando los resultados de esta investigación con los obtenidos en el estudio realizado por las asociaciones AVESA, ACCSI y Aliadas en Cadena (2015), el cual plantea “Se debe reconocer el matrimonio entre personas del mismo sexo”, el 32% de la población de dicho estudio manifestó estar a favor versus el 66% en contra, por lo que se observó que la población de esa investigación presenta un mayor nivel de homofobia.

TABLA N° 18
ÍTEM 9

Hago comentarios despectivos como “maricón” o “cachapera” hacia personas que sospecho sean homosexuales	
Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21
En desacuerdo	32
Totalmente en desacuerdo	75

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 12
ÍTEM 9



Elaborado por: Vásquez (2016).

Se observó que al consultar con los participantes si hacen comentarios despectivos como “maricón” o “cachapera” hacia personas que sospechan que sean homosexuales, solo el 1% manifiesta estar totalmente de acuerdo, un 7% de acuerdo, 15% de los encuestados indica una posición indiferente al respecto, 23% está en desacuerdo y 54% está totalmente en desacuerdo, lo cual permite ver que el 77% de los consultados manifiesta una posición negativa ante esta afirmación. El indicador de este ítem es afectivo, lo que permitió observar que la gran mayoría de los encuestados no manifiesta un sentimiento homofóbico ante este planteamiento.

TABLA N° 19

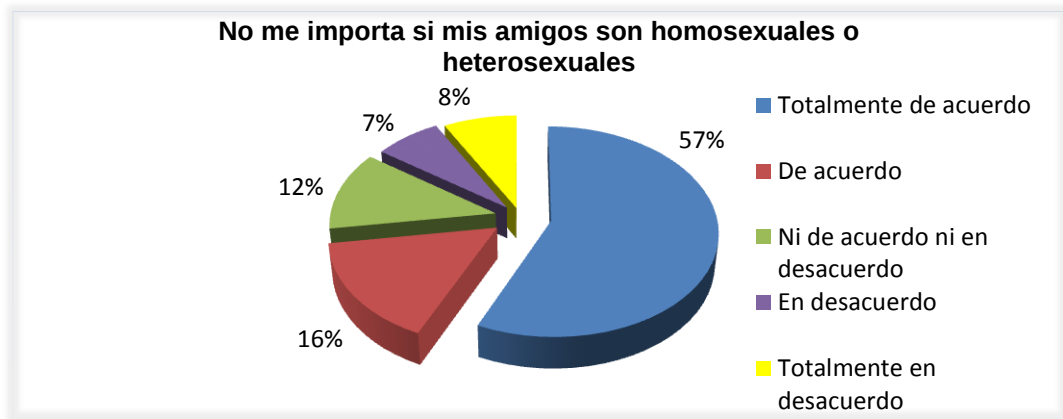
ÍTEM 10

No me importa si mis amigos son homosexuales o heterosexuales	
Totalmente de acuerdo	79
De acuerdo	22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17
En desacuerdo	10
Totalmente en desacuerdo	11

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 13

ÍTEM 10



Elaborado por: Vásquez (2016).

Ante el planteamiento de no importar si sus amigos son homosexuales o heterosexuales, el 57% de las personas encuestadas manifiestan estar totalmente de acuerdo y un 16% de acuerdo, por lo que se observa que el 73% de los participantes no le da importancia a la orientación sexual de sus amigos, por otra parte, el 12% de los consultados indica no sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo al respecto, mientras un 7% está en desacuerdo y 8% totalmente en desacuerdo, lo cual permite interpretar que un 15% de los participantes si toma importancia a la orientación sexual de sus amistades. De igual forma al ítem anterior, el indicador de este es afectivo, por lo tanto, a partir de los resultados y en base al instrumento de Wright, Adams y Bernat (1999), la mayoría de los encuestados no manifiestan un sentimiento homofóbico ante este planteamiento.

TABLA N° 20

ÍTEM 11

No me molestaría si me enterara de que un/a amigo/a cercano/a es homosexual	
Totalmente de acuerdo	75
De acuerdo	30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9
En desacuerdo	13
Totalmente en desacuerdo	12

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 14

ÍTEM 11



Elaborado por: Vásquez (2016).

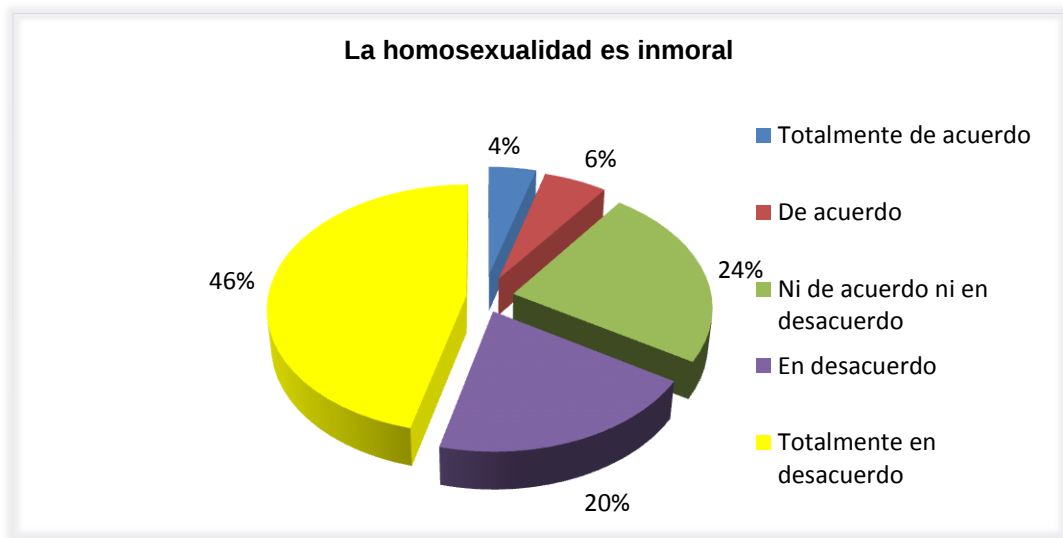
Se observó que más de la mitad, es decir, 54% de los encuestados, indicó la opción “totalmente de acuerdo” al plantearles si les molestaría si se enteraran de que un amigo cercano es homosexual, el 22% se decantó por la opción “de acuerdo”, sumando 76% de los participantes, 6% manifestaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 9% indicó estar en desacuerdo y el 9% restante seleccionó la opción “totalmente en desacuerdo”, permitiendo observar que un 18% de los consultados si le molestaría enterarse que un amigo cercano es homosexual. El indicador de este ítem es el afectivo y de acuerdo a ese hecho, se analizó que más de la mitad de los encuestados no manifiestan un sentimiento homofóbico ante este planteamiento.

TABLA N° 21
ÍTEM 12

La homosexualidad es inmoral	
Totalmente de acuerdo	6
De acuerdo	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33
En desacuerdo	28
Totalmente en desacuerdo	64

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 15
ÍTEM 12



Elaborado por: Vásquez (2016).

Al consultar a los participantes si consideran que la homosexualidad es inmoral, un 10% manifiesta una respuesta acorde a esta afirmación, con un 4% para la opción “totalmente de acuerdo” y 6% a “de acuerdo”; 24% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con este planteamiento; 20% manifiesta estar en desacuerdo y 46% totalmente en desacuerdo, lo que indica que 66% de los consultados no aprueban esta afirmación. Este ítem es el primero del cuestionario cuyo indicador es conductual de acuerdo al instrumento de Wright, Adams y Bernat (1999), por lo tanto se observó que más de la mitad de los encuestados manifiesta una conducta en contra de la homofobia frente a esta afirmación.

TABLA N° 22

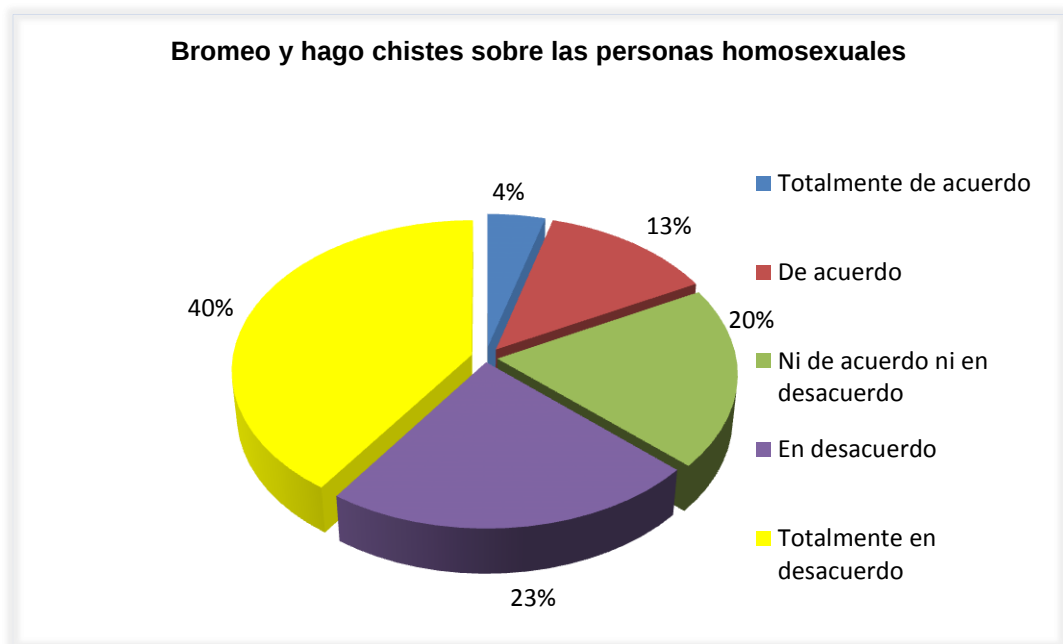
ÍTEM 13

Bromeo y hago chistes sobre las personas homosexuales	
Totalmente de acuerdo	6
De acuerdo	18
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27
En desacuerdo	32
Totalmente en desacuerdo	56

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 16

ÍTEM 13



Elaborado por: Vásquez (2016).

Se observó que 4% de los participantes está totalmente de acuerdo con esta afirmación y 13% está de acuerdo; 1/5 de los consultados mantiene una posición neutral al respecto; 23% indica estar en desacuerdo y 40% totalmente en desacuerdo, lo que significa que 63% de los encuestados están en no aprueba esta afirmación frente a 17% que si lo hace. Al igual que el anterior, el indicador de este ítem es el conductual, por lo que se observó que la mayoría de los encuestados demuestran un comportamiento en contra de la homofobia.

TABLA N° 23

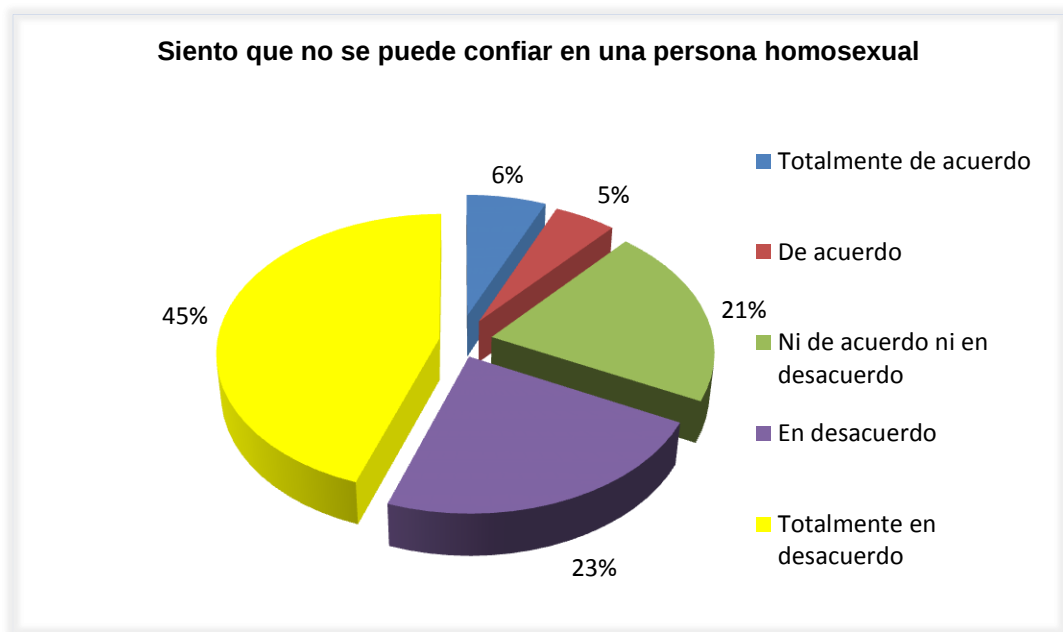
ÍTEM 14

Siento que no se puede confiar en una persona homosexual	
Totalmente de acuerdo	9
De acuerdo	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29
En desacuerdo	32
Totalmente en desacuerdo	62

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 17

ÍTEM 14



Elaborado por: Vásquez (2016).

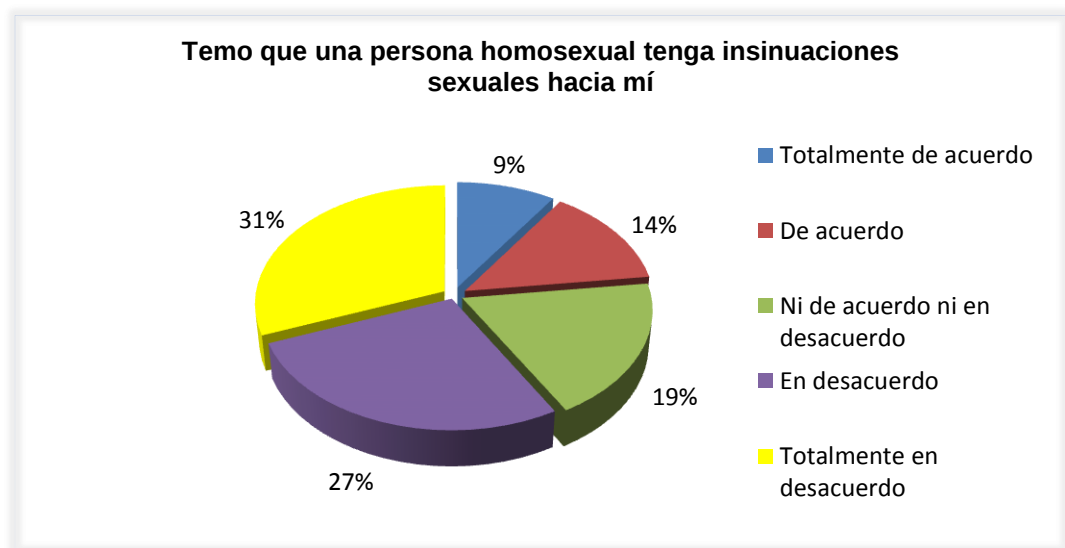
De frente a la afirmación de no poder confiar en una persona homosexual, 6% indicó estar totalmente de acuerdo, de igual forma 5% indicó estar de acuerdo; 21% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 23% no está de acuerdo y 45% está totalmente en desacuerdo, lo que indica que 68% rechazan esta afirmación y 11% la apoya. Igualmente al anterior, este ítem tiene un indicador conductual, por lo que se analizó que la mayoría de los participantes demuestra un comportamiento contrario al planteado en dicha afirmación.

TABLA N° 24
ÍTEM 15

Temo que una persona homosexual tenga insinuaciones sexuales hacia mí	
Totalmente de acuerdo	13
De acuerdo	19
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26
En desacuerdo	38
Totalmente en desacuerdo	43

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 18
ÍTEM 15



Elaborado por: Vásquez (2016).

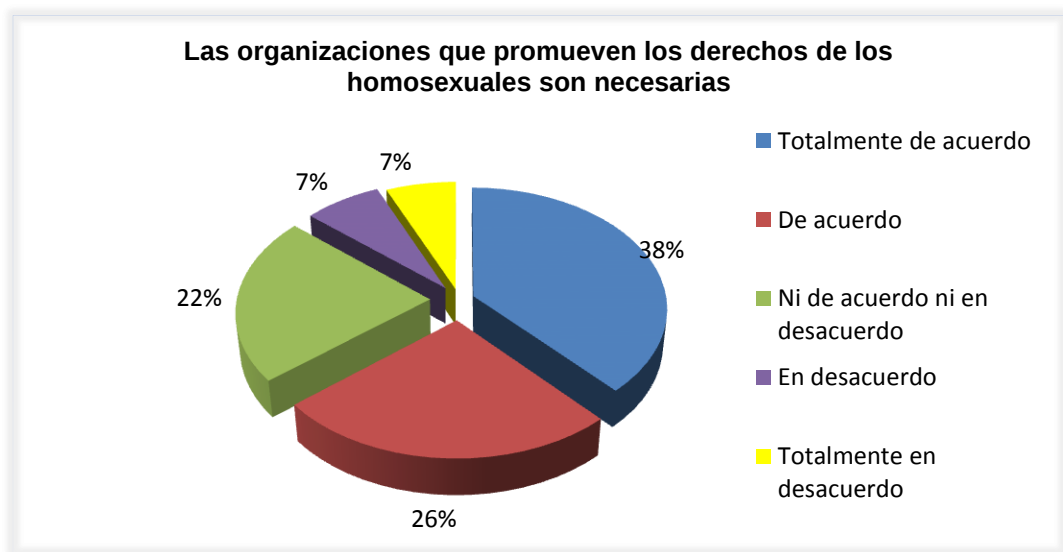
Al consultar a los participantes si temen que una persona homosexual tenga insinuaciones hacia ellos, 9% indicó estar totalmente de acuerdo ante una situación así, 14% indicó estar de acuerdo, lo que significa que 23% aprueba este planteamiento, mientras que 19% manifiesta estar indiferente al respecto; 27% está en desacuerdo con esta afirmación y 31% indica estar totalmente en desacuerdo, lo que indica que 58% no aprueba este planteamiento. El indicador de este ítem es de igual forma conductual, por lo tanto se analizó que la mayoría de las personas demuestra un comportamiento contrario a la afirmación planteada en este ítem.

TABLA N° 25
ÍTEM 16

Las organizaciones que promueven los derechos de los homosexuales son necesarias	
Totalmente de acuerdo	53
De acuerdo	36
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31
En desacuerdo	10
Totalmente en desacuerdo	9

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 19
ÍTEM 16



Elaborado por: Vásquez (2016).

De frente a la afirmación que indica que las organizaciones que promueven los derechos de los homosexuales son necesarias, 38% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, 26% de acuerdo, 22% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7% indica estar en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo, por lo que se observa que 64% de los consultados considera que estas organizaciones son necesarias, mientras que 14% no considera que lo sean. El indicador de este ítem es de tipo cognitivo, por lo que se analizó que la mayoría de los encuestados perciben de manera positiva el planteamiento de este ítem.

TABLA N° 26

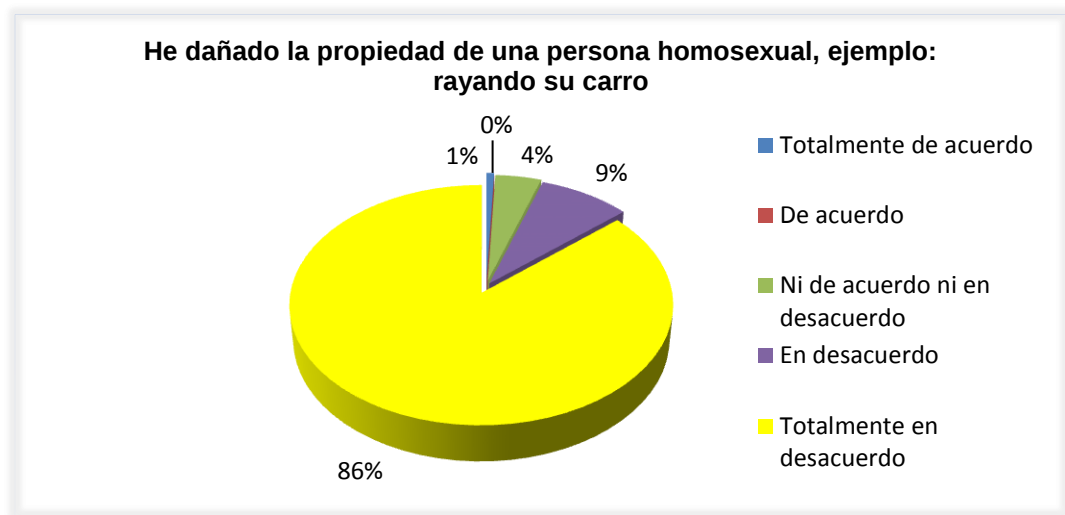
ÍTEM 17

He dañado la propiedad de una persona homosexual, ejemplo: rayando su carro	
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6
En desacuerdo	12
Totalmente en desacuerdo	120

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 20

ÍTEM 17



Elaborado por: Vásquez (2016).

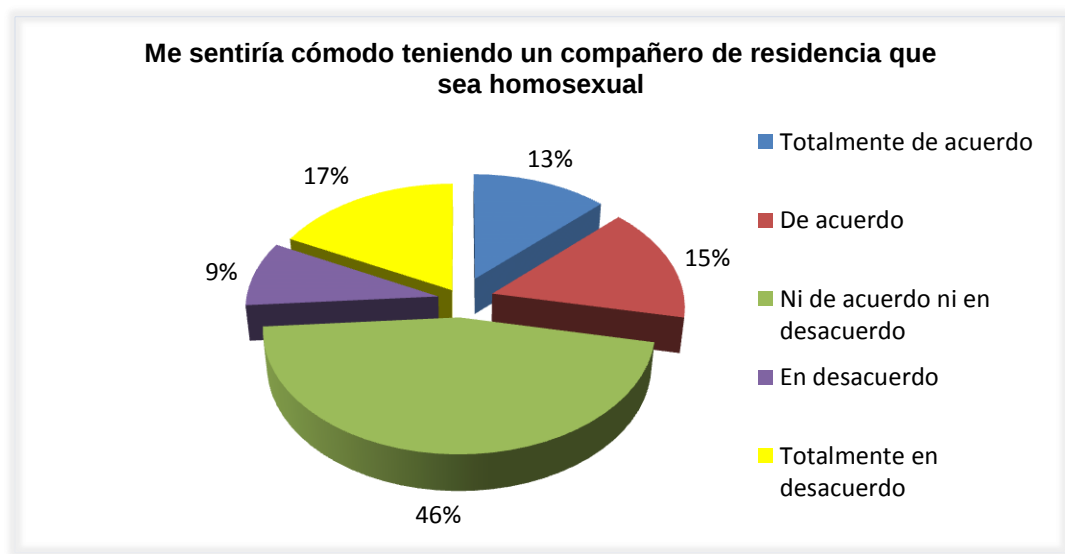
Se observó que al consultarle a los participantes si alguna vez han dañado la propiedad de una persona homosexual, por ejemplo rayándole su carro, solo 1% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo, ninguno de los consultados indicó estar de acuerdo, 4% mantiene una posición neutral al respecto, 9% está en desacuerdo y 86% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación, lo cual indica un gran rechazo entre los participantes frente a este tipo de actos vandálicos. El indicador de este ítem es de tipo conductual y es por esto que se analizó que el comportamiento de la mayoría de las personas encuestadas son negativos ante esta afirmación, por lo tanto, van en contra de la homofobia.

TABLA N° 27
ÍTEM 18

Me sentiría cómodo teniendo un compañero de residencia que sea homosexual	
Totalmente de acuerdo	19
De acuerdo	23
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68
En desacuerdo	13
Totalmente en desacuerdo	26

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 21
ÍTEM 18



Elaborado por: Vásquez (2016).

Al consultar a los participantes si se sentirían cómodos teniendo un compañero de residencia homosexual, 13% manifestó estar totalmente de acuerdo, 15% de acuerdo, para un total de 28% con una posición positiva ante esta afirmación, 46% indica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 9% está en desacuerdo y 17% totalmente en desacuerdo, sumando 26% con una posición negativa, por lo que se observa que la mayoría de los encuestados se muestran indiferentes a este hecho. Este ítem fue planteado bajo el indicador cognitivo, por lo que se analizó que la mayoría de los encuestados percibe de manera indiferente dicha afirmación.

TABLA N° 28

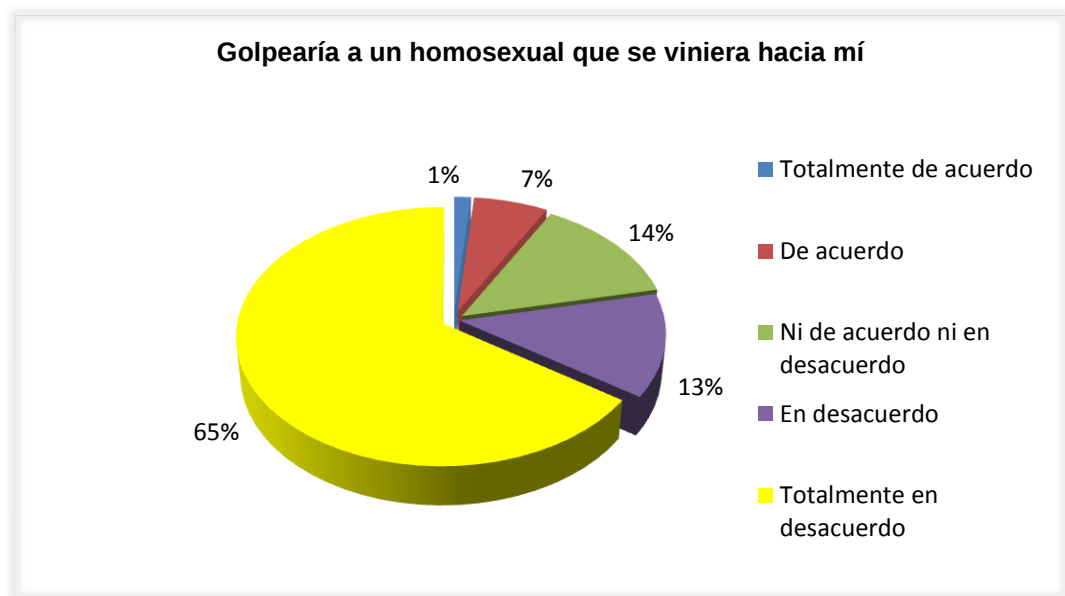
ÍTEM 19

Golpearía a un homosexual que se viniera hacia mí	
Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19
En desacuerdo	18
Totalmente en desacuerdo	91

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 22

ÍTEM 19



Elaborado por: Vásquez (2016).

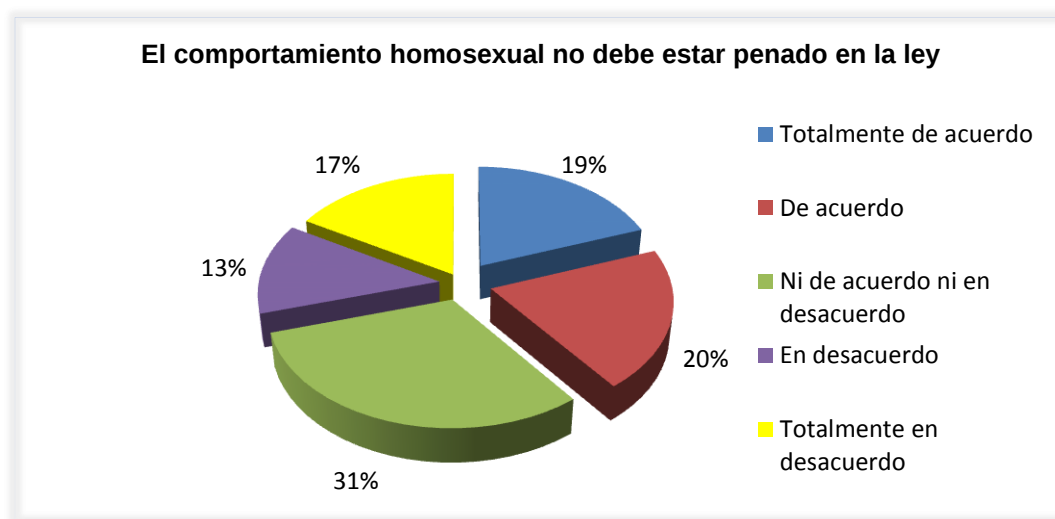
Ante la consulta de si golpearían a un homosexual que se viniera hacia ellos, 1% de las personas consultadas indicaron estar totalmente de acuerdo, 7% seleccionaron la opción “de acuerdo”, por lo que se observa que 8% de los encuestados se muestran favorables a esta afirmación; 14% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 13% manifiesta estar en desacuerdo y 65% totalmente en desacuerdo, lo que significa que 78% de los participantes no está a favor de esta afirmación. El indicador de este ítem es de tipo conductual, por lo que se analizó que el comportamiento de la mayoría de los encuestados no es homofóbico.

TABLA N° 29
ÍTEM 20

El comportamiento homosexual no debe estar penado en la ley	
Totalmente de acuerdo	27
De acuerdo	28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43
En desacuerdo	18
Totalmente en desacuerdo	23

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 23
ÍTEM 20



Elaborado por: Vásquez (2016).

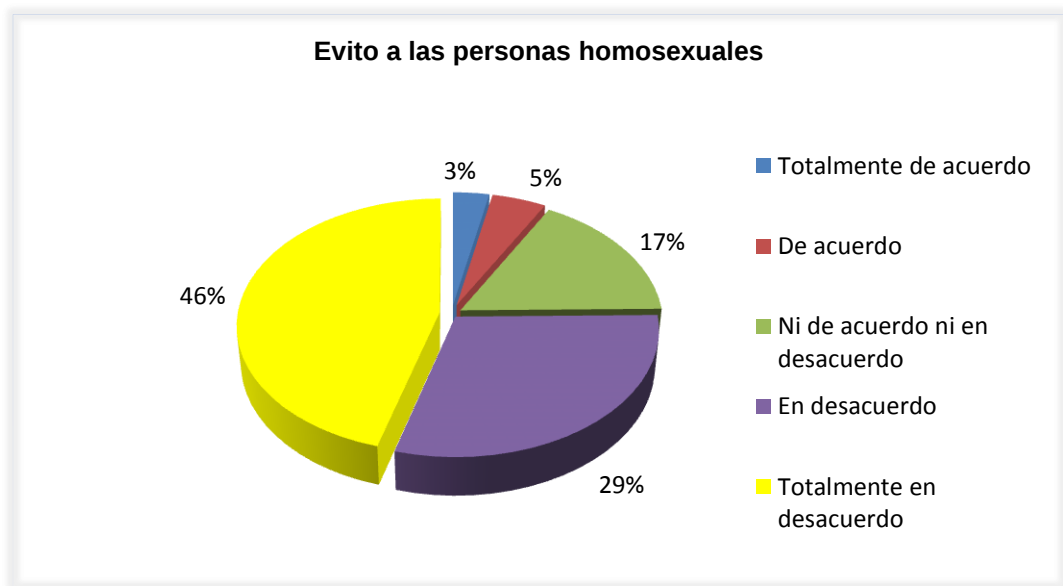
Al consultar si el comportamiento homosexual no debe penarse en la ley, 19% de los participantes está totalmente de acuerdo y 20% de acuerdo, mientras que 31% se muestra indiferente ante esta afirmación, por otra parte 13% indica estar en desacuerdo y nuevamente 17% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. De acuerdo al instrumento desarrollado por Wright, Adams y Bernat (1999), el indicador de este ítem es el cognitivo, por lo que se analizó que la percepción de la mayoría de los encuestados es indiferente ante esta afirmación, sin embargo las opiniones estuvieron altamente distribuidas entre una percepción positiva, una neutral y una negativa frente a la diversidad sexual.

TABLA N° 30
ÍTEM 21

Evito a las personas homosexuales	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21
En desacuerdo	37
Totalmente en desacuerdo	71

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 24
ÍTEM 21



Elaborado por: Vásquez (2016).

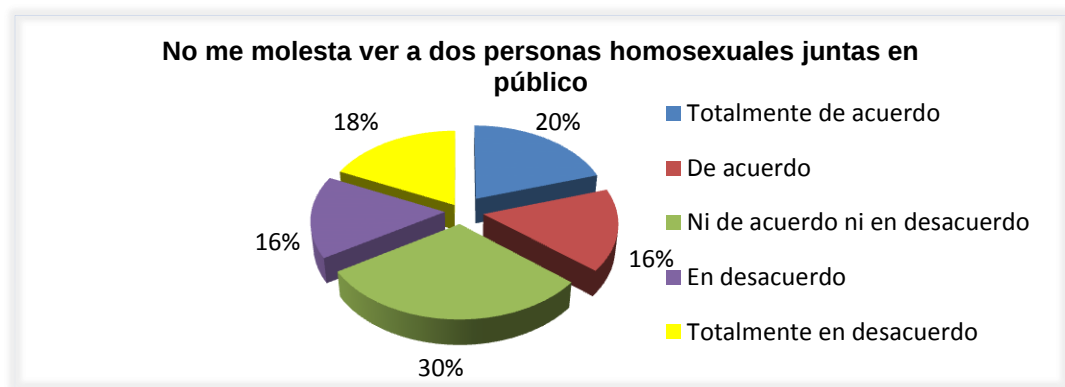
Se observó que al consultar a los participantes si evitan a los homosexuales, 3% indica estar totalmente de acuerdo y 5% de acuerdo, dando una suma de 8% de los encuestados con una posición acorde a esta afirmación, mientras que 17% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte 29% indica estar en desacuerdo y 46% totalmente en desacuerdo, dando un total de 75% de los consultados manifestándose en contra de esta afirmación. El indicador de este ítem es conductual y es gracias a eso que se pudo analizar que la mayoría de los encuestados manifiesta tener un comportamiento no homofóbico ante este planteamiento.

TABLA N° 31
ÍTEM 22

No me molesta ver a dos personas homosexuales juntas en público	
Totalmente de acuerdo	28
De acuerdo	22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
En desacuerdo	22
Totalmente en desacuerdo	25

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 25
ÍTEM 22



Elaborado por: Vásquez (2016).

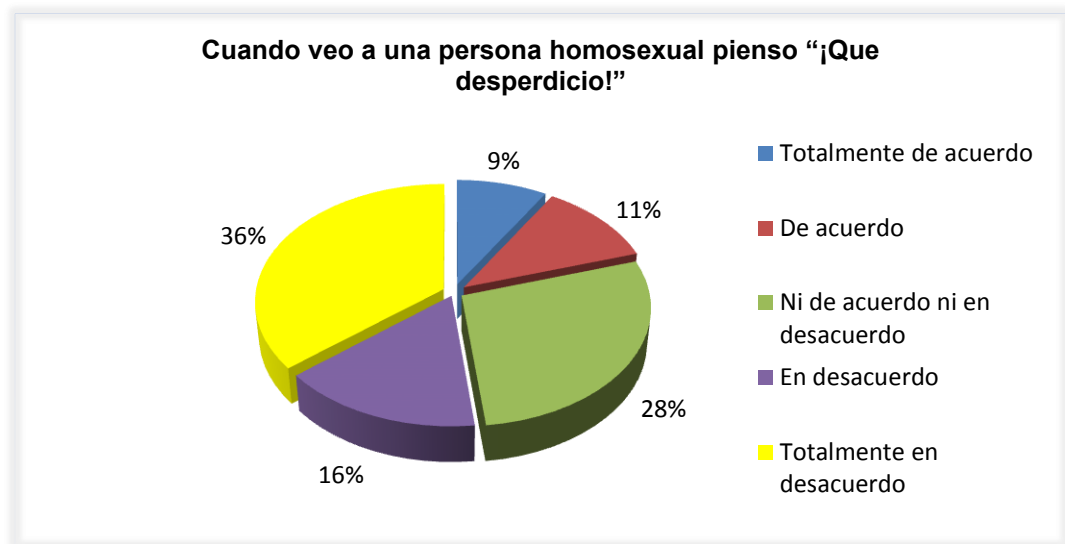
Se observó que nuevamente los resultados están altamente distribuidos ya que el 20% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo en que no le molesta ver a dos personas homosexuales juntas en público, 16% indica estar de acuerdo, lo que significa que 36% de los encuestados manifiesta una respuesta acorde al planteamiento, 30% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 16% está en desacuerdo y 18% totalmente en desacuerdo, dando un total de 34% de los encuestados con una posición negativa. El indicador de este ítem es de tipo afectivo, por lo que se observó que el sentimiento de las personas encuestadas está distribuido entre una posición positiva, una neutra y una negativa frente a esta afirmación, siendo la positiva la mas escogida, por lo que se analizó que la mayoría de los encuestados no manifiestan homofobia ante este planteamiento.

TABLA N° 32
ÍTEM 23

Quando veo a una persona homosexual pienso “¡Que desperdicio!”	
Totalmente de acuerdo	12
De acuerdo	16
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39
En desacuerdo	22
Totalmente en desacuerdo	50

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 26
ÍTEM 23



Elaborado por: Vásquez (2016).

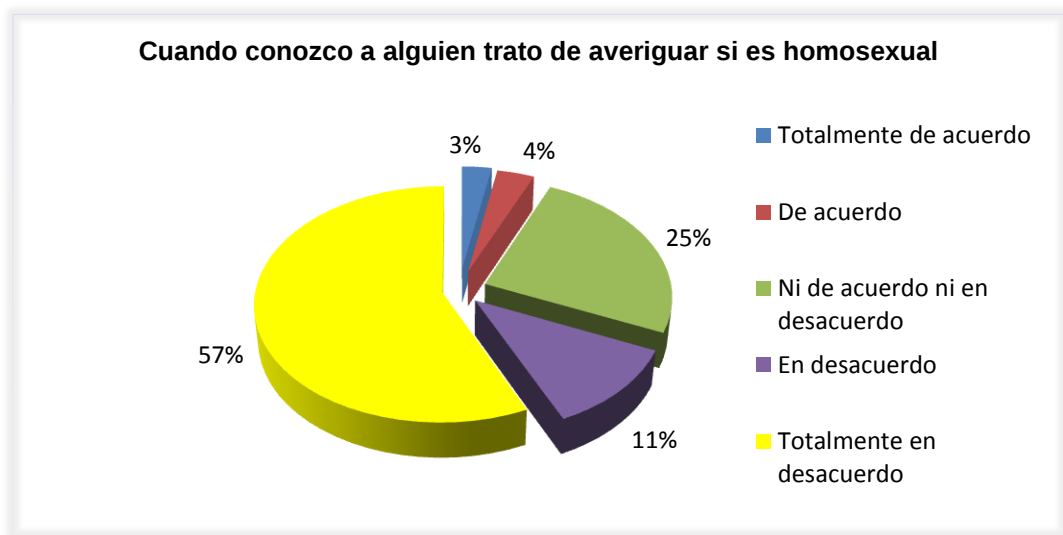
Luego de consultarle a los participantes si al ver a una persona homosexual piensan “¡Que desperdicio!”, el 9% de ellos indicó estar totalmente de acuerdo, 11% de acuerdo, mientras que el 28% mantuvo una posición neutral; por otra parte 16% indicó estar en desacuerdo y 36% totalmente en desacuerdo, lo que significa que la mitad de los participantes reflejan una posición no acorde a esta afirmación. El indicador de este ítem es el conductual, por lo que se analizó que la mayoría de los encuestados manifiestan una conducta a favor de la diversidad sexual frente a este planteamiento.

TABLA N° 33
ÍTEM 24

Quando conozco a alguien trato de averiguar si es homosexual	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35
En desacuerdo	16
Totalmente en desacuerdo	79

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 27
ÍTEM 24



Elaborado por: Vásquez (2016).

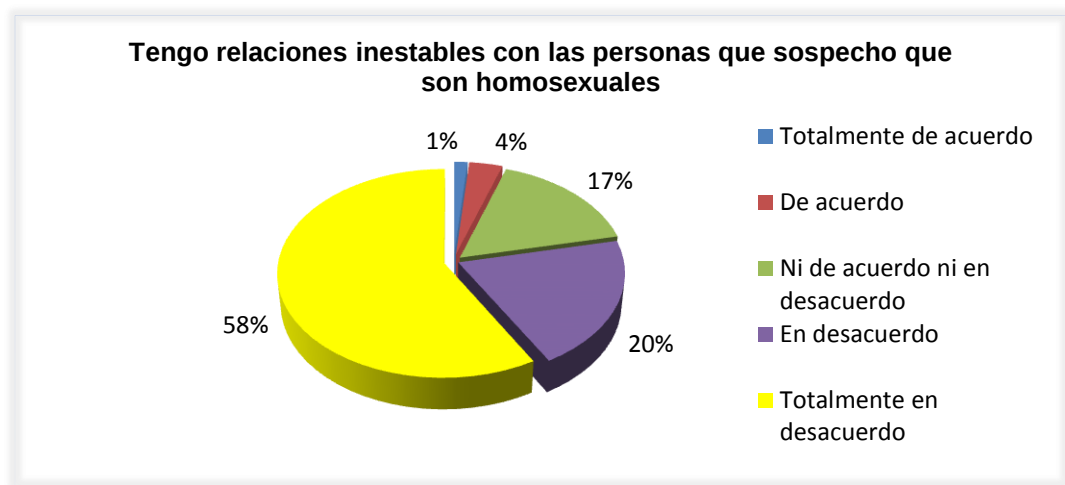
Al consultar a los participantes si cuando conocen a alguna persona intentan averiguar si es homosexual, 3% indicó estar totalmente de acuerdo, 4% escogió la opción “de acuerdo, mientras que 25% se decantó por la opción neutral, 11% manifestó estar en desacuerdo y por último 57% está totalmente en desacuerdo, lo que significa que 7% de los encuestados muestra una respuesta acorde a esta afirmación y 68% manifiestan no estarlo. De acuerdo al instrumento desarrollado por Wright, Adams y Bernat (1999), el indicador de este ítem es el conductual, por lo tanto se analizó que la mayoría de los encuestados reflejan un comportamiento no homofóbico ante este planteamiento.

TABLA N° 34
ÍTEM 25

Tengo relaciones inestables con las personas que sospecho que son homosexuales	
Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23
En desacuerdo	28
Totalmente en desacuerdo	81

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 28
ÍTEM 25



Elaborado por: Vásquez (2016).

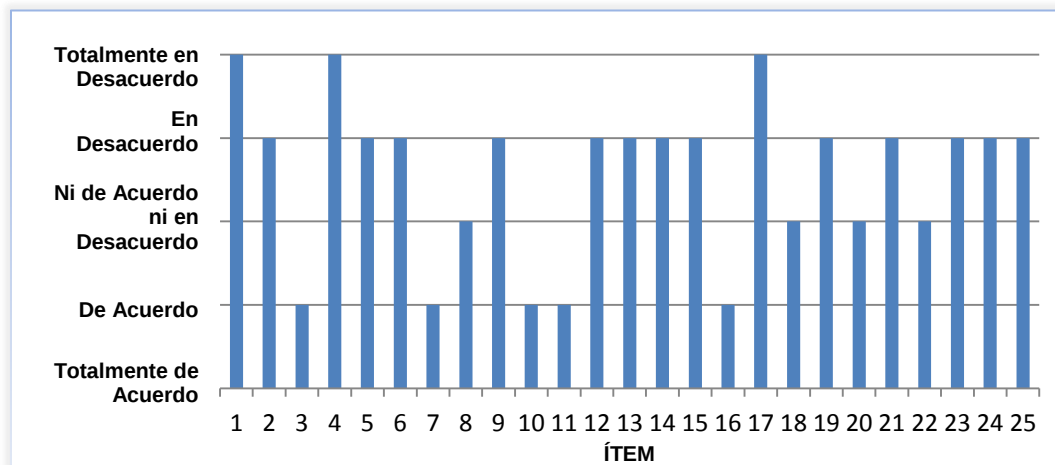
Se observó que al consultarle a los participantes si las relaciones que tienen con las personas que sospechan que son homosexuales son inestable, solo 1% indicó estar totalmente de acuerdo y 4% de acuerdo, 17% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con este hecho, mientras que 20% indicó estar en desacuerdo y 58% totalmente en desacuerdo, lo que significa que más de las $\frac{3}{4}$ partes de los encuestados manifiesta estar en una posición no acorde a esta afirmación. De acuerdo a Wright, Adams y Bernat (1999) el indicador de este ítem es el conductual, por lo tanto, se analizó que la mayoría de los encuestados manifiesta un comportamiento no homofóbico ante este planteamiento.

TABLA N° 35
RESULTADO PROMEDIO POR ÍTEM

RESULTADO PROMEDIO POR ÍTEM	
Totalmente en Desacuerdo	Ítems: 1,4,17
En Desacuerdo	Ítems: 2,5,6,9,12,13,14,15,19,21,23,24,25
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Ítems: 8,18,20,22
De Acuerdo	Ítems: 3,7,10,11,16
Totalmente de Acuerdo	Ítems: -

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 29
RESULTADO PROMEDIO POR ÍTEM



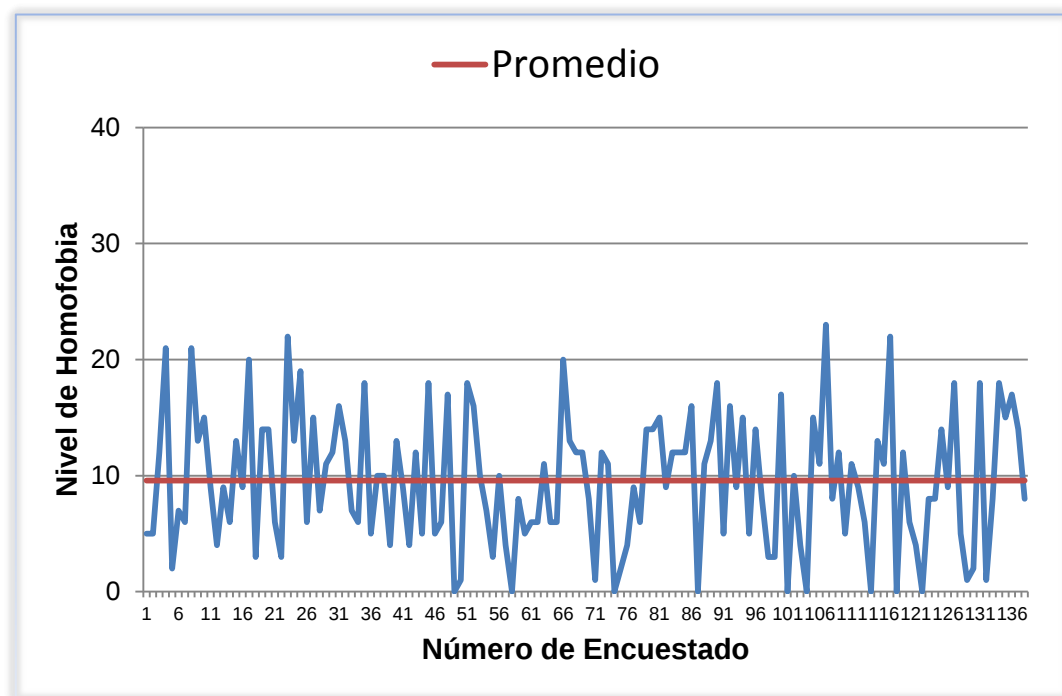
Elaborado por: Vásquez (2016).

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que la opción mas escogida en la mayoría de los ítems fue la opción “en desacuerdo”, seguida de la opción “de acuerdo”, por lo que se analizó que los participantes a pesar de mostrar una posición positiva o negativa ante alguno de los planteamientos no optó en la mayoría de los casos por las opciones de los extremos; la opción neutral, es decir “ni de acuerdo ni en desacuerdo” fue la tercera opción mas escogida y en los dos últimos lugares se encontraron las opciones radicales, es decir “totalmente en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo”, de las cuales, la última no tuvo ningún ítem cuya opción mas escogida fuera esa.

TABLA N° 36	
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR AFECTIVO	
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR AFECTIVO	
Promedio	9,58
Nivel	Altamente No Homofóbico

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 30
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR AFECTIVO



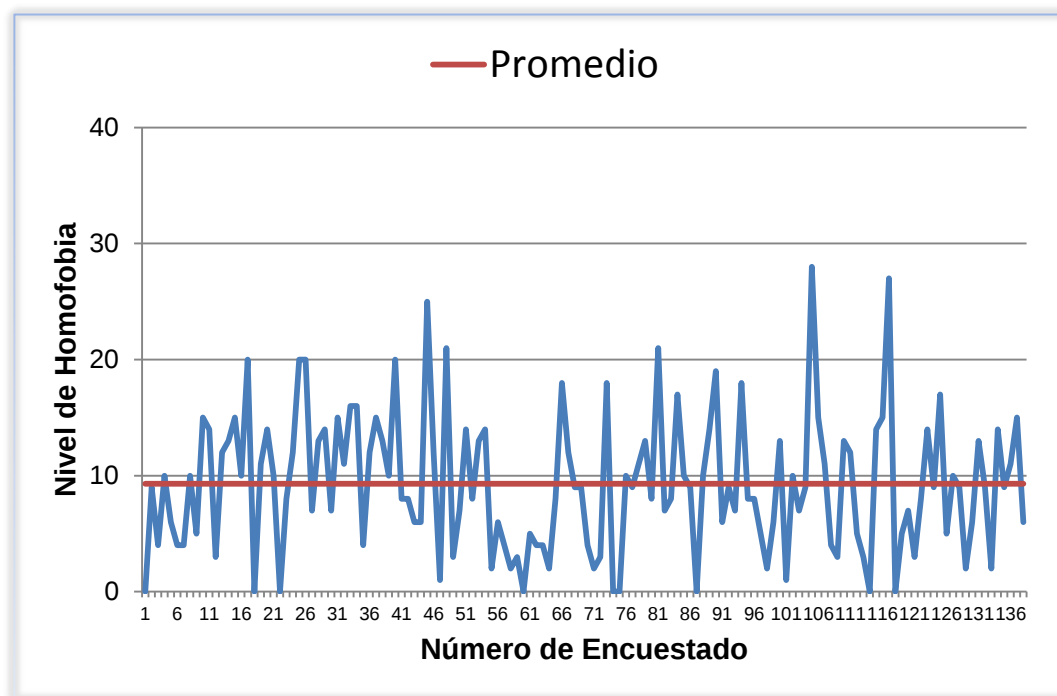
Elaborado por: Vásquez (2016).

Al evaluar el resultado obtenido en los ítems cuyo indicador era el afectivo, el rango de puntaje se ubicaría entre los valores 0 y 40, siendo 0 el valor menos homofóbico y 40 el mas homofóbico, el valor promedio de los encuestados fue de 9,58, ubicándose en el nivel mas bajo, es decir “Altamente No Homofóbico”, por lo que se analizó que los participantes manifiestan un sentimiento a favor de la diversidad.

TABLA N° 37 ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR CONDUCTUAL ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR CONDUCTUAL	
Promedio	9,30
Nivel	Altamente No Homofóbico

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 31
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR CONDUCTUAL



Elaborado por: Vásquez (2016).

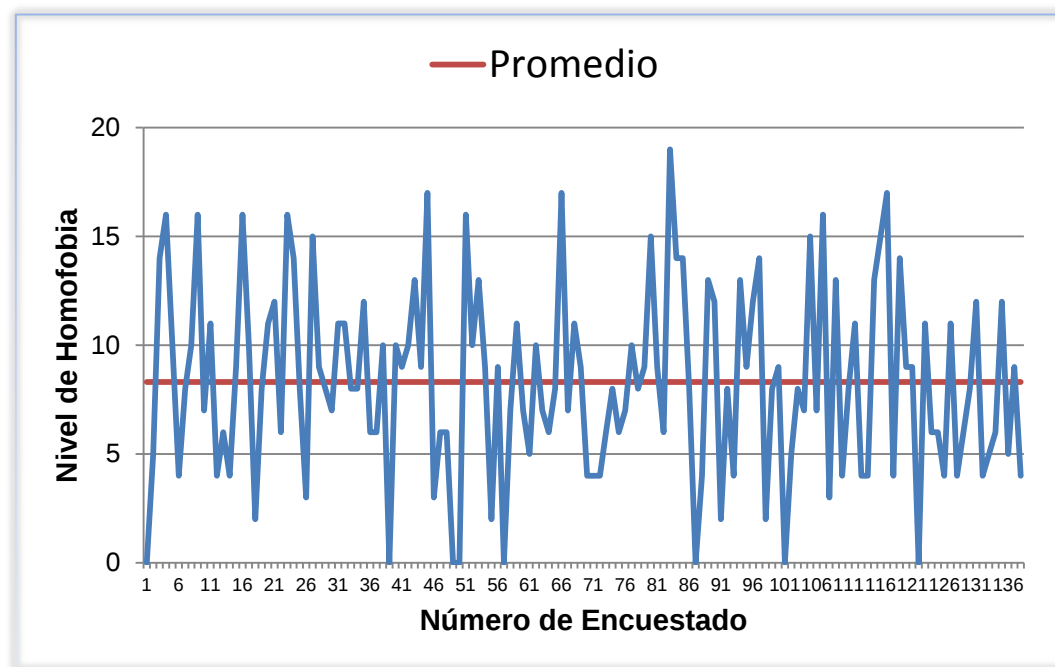
Al evaluar el resultado obtenido en los ítems cuyo indicador era el conductual, el rango de puntaje se ubicaría entre los valores 0 y 40, siendo 0 el valor menos homofóbico y 40 el mas homofóbico, el valor promedio de los encuestados fue de 9,30, ubicándose en el nivel mas bajo, es decir “Altamente No Homofóbico”, por lo que se analizó que los participantes demuestran un comportamiento a favor de la diversidad.

TABLA N° 38
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR COGNITIVO
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR COGNITIVO

Promedio	8,30
Nivel	No Homofóbico

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 32
ESCALA DE HOMOFOBIA INDICADOR COGNITIVO



Elaborado por: Vásquez (2016).

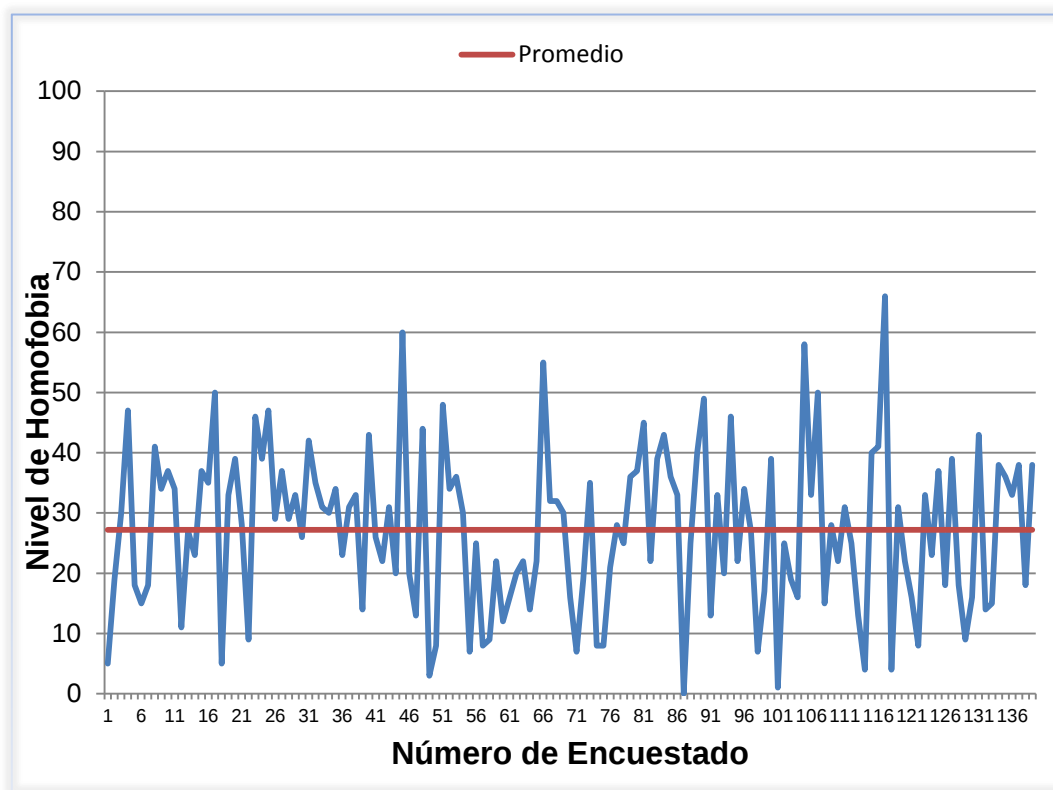
Al evaluar el resultado obtenido en los ítems cuyo indicador era el cognitivo, el rango de puntaje se ubicaría entre los valores 0 y 20, siendo 0 el valor menos homofóbico y 20 el mas homofóbico, el valor promedio de los encuestados fue de 8,30, ubicándose en el segundo nivel, es decir “No Homofóbico”; de esta manera se analizó que los participantes manifiestan una percepción a favor de la diversidad, sin embargo de los tres indicadores, este fue el que obtuvo un valor mas alto, por lo que aún existe una brecha por cubrir en cuanto a la percepción que tiene la Facultad de Ciencias y Sociales de La Universidad de Carabobo hacia la homosexualidad.

TABLA N° 39
ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO PROMEDIO
ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO PROMEDIO

Promedio	27,209
Nivel	No Homofóbico

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 33
ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO INDIVIDUAL Y PROMEDIO



Elaborado por: Vásquez (2016).

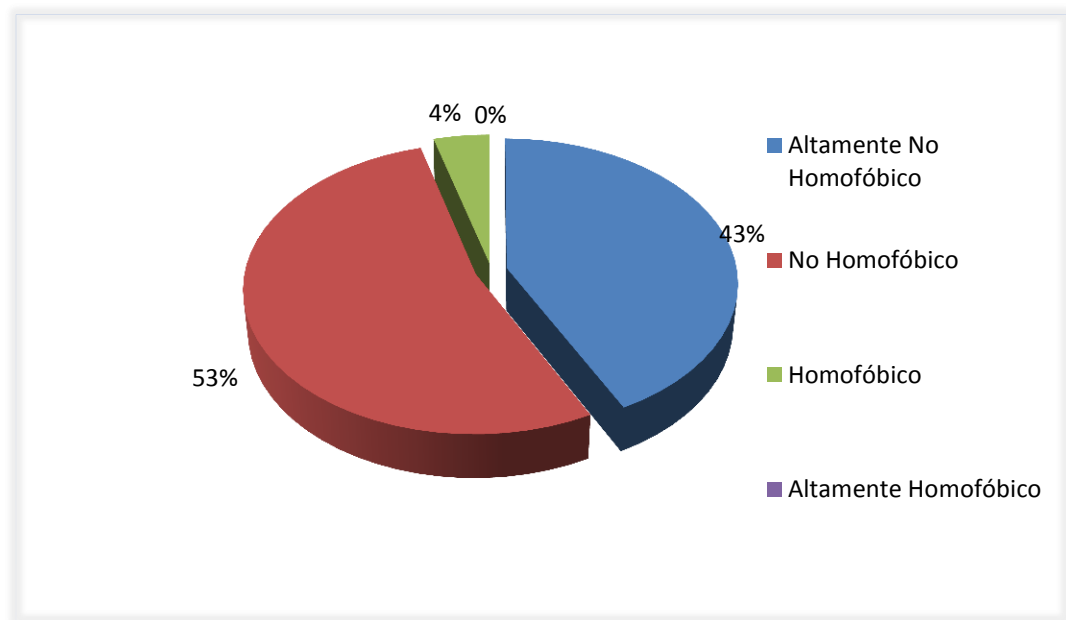
Los resultados totales de la Escala de Homofobia arrojaron valores que van desde el puntaje 0 como valor mínimo obtenido por un encuestado a 66 como el valor máximo obtenido por otro. El valor promedio, proveniente de todos los resultados de las encuestas, arrojó un valor total de 27 puntos, lo que quiere decir que, de acuerdo al instrumento desarrollado por Wright, Adams y Bernat (1999), en promedio los participantes de esta encuesta se encuentran en el nivel “No Homofóbico”.

TABLA N° 40
NIVELES EN ESCALA DE HOMOFOBIA

NIVELES EN ESCALA DE HOMOFOBIA	
NIVEL	ENCUESTADOS
1.- Altamente No Homofóbico	59
2.- No Homofóbico	74
3.- Homofóbico	6
4.- Altamente Homofóbico	0

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 34
NIVELES EN ESCALA DE HOMOFOBIA



Elaborado por: Vásquez (2016).

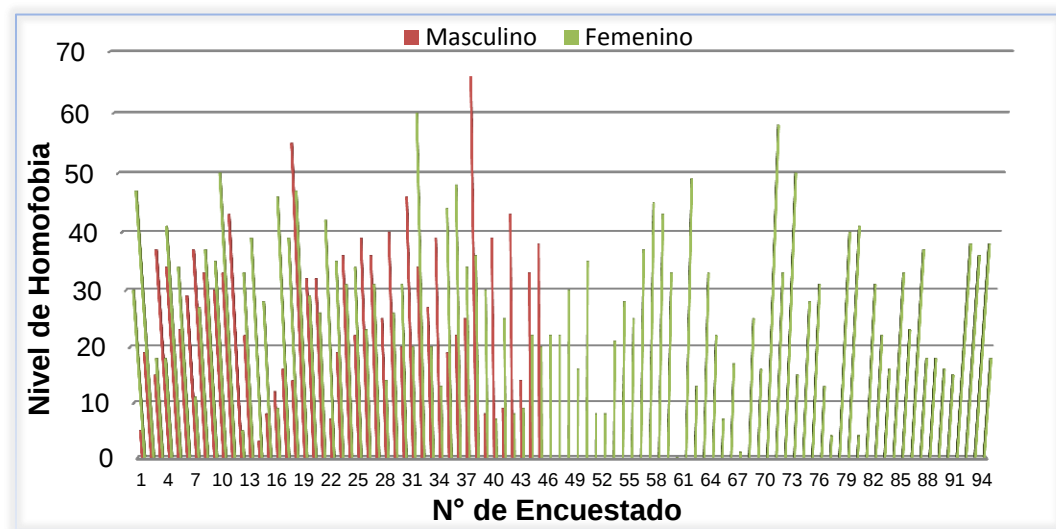
Una vez obtenidos los resultados de la encuesta de cada uno de los participantes se observó que 59 de ellos, es decir, 43% de los encuestados califican como “Altamente No Homofóbico”; 74 participantes, que representan más de la mitad de la muestra califican en el nivel “No Homofóbico”; 5 participantes, que representan, el 4% de la muestra, califican en el tercer nivel de la escala, es decir “Homofóbico” y por último, ninguno de los participantes calificó en el último nivel, el cual es “Altamente Homofóbico”.

TABLA N° 41
ESCALA DE HOMOFOBIA POR GÉNERO
RESULTADO PROMEDIO POR GÉNERO

Masculino	27,51
Femenino	27,06

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 35
ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO POR GÉNERO



Elaborado por: Vásquez (2016).

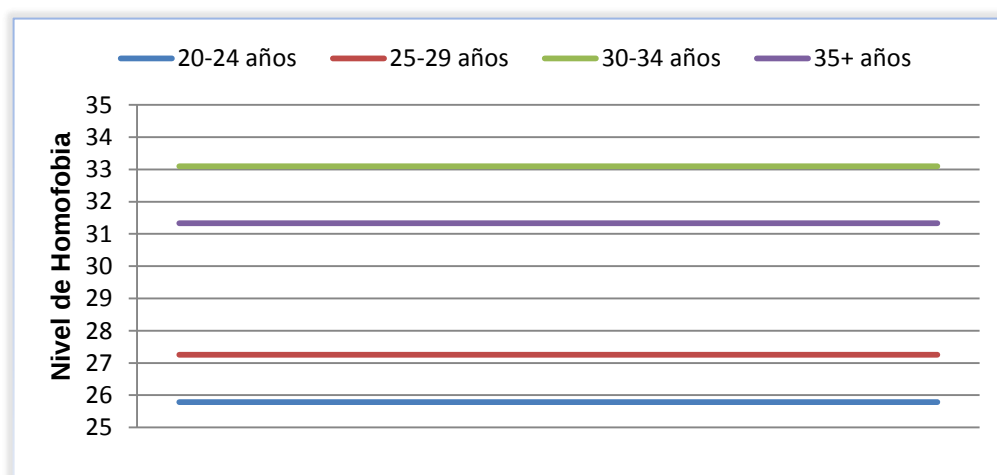
El valor promedio en las personas de género masculino es de 27,51 y el de las personas de género femenino es de 27,06, lo que quiere decir que las mujeres tienen en promedio, un valor inferior en homofobia, sin embargo, la brecha es mínima entre ambos géneros, por otra parte, el valor mínimo en una mujer encuestada fue de 0 y en un hombre fue de 3, el valor máximo en una mujer encuestada fue de 60 y el máximo en un hombre fue de 66. Al contrastar estos resultados con los obtenidos por el Pew Research Center (2013), el cual indica que en Venezuela 44% de los hombres considera que la homosexualidad debe ser aceptada, mientras que el 59% de las mujeres opinan lo mismo, indicando esto, que existe una brecha de 15 puntos entre los resultados de cada género, se pudo analizar que en FACES – UC, el nivel de homofobia obtuvo un valor muy similar por cada género.

TABLA N° 42
ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO POR EDAD

RESULTADO PROMEDIO POR EDAD	
20-24 años	25,783
25-29 años	27,255
30-34 años	33,100
+35 años	31,333

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 36
ESCALA DE HOMOFOBIA RESULTADO PROMEDIO POR EDAD



Elaborado por: Vásquez (2016).

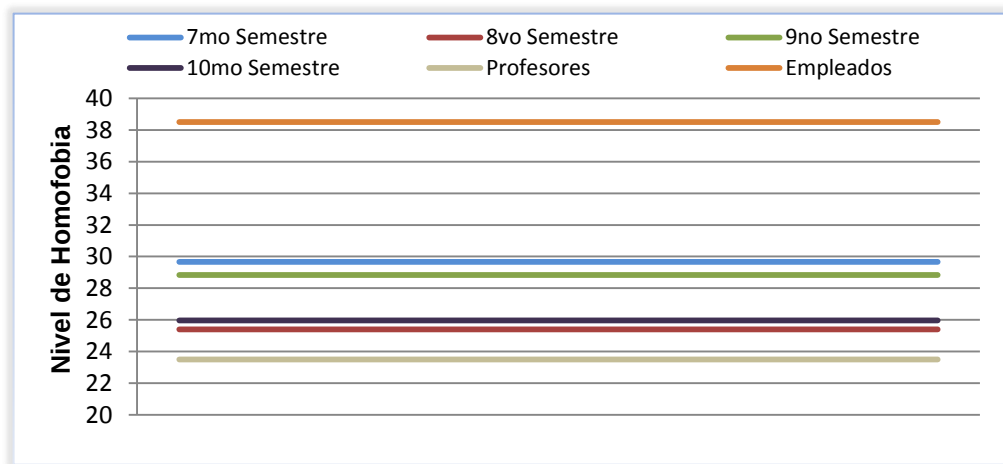
Al clasificar a los participantes por edad, se observó que los encuestados más jóvenes, es decir, aquellos que se encuentran entre los 20 y los 24 años, obtuvieron el puntaje inferior en cuanto al nivel de homofobia con un valor de 25.8, por lo que serían el grupo menos homofóbico, seguido del grupo más joven, tanto en edad como en resultado se encuentran los participantes con edades comprendidas entre 25 y 29 años con un puntaje de 27.3, en tercer lugar se posicionó la población mayor a 35 años con un puntaje de 31.3 y por último, el grupo con mayor homofobia fue el grupo con edades entre los 30 y los 34 años con un puntaje de 33.1, sin embargo se observa que todos los grupo se clasificaron en el segundo nivel de la escala, es decir “No Homofóbico”.

TABLA N° 43
ESCALA DE HOMOFOBIA POR ROL DEL PARTICIPANTE

RESULTADO PROMEDIO POR ROL DEL PARTICIPANTE	
Estudiantes 7mo Semestre	29,666
Estudiantes 8vo Semestre	25,400
Estudiantes 9no Semestre	28,833
Estudiantes 10mo Semestre	25,967
Profesores	23,500
Empleados	38,500

Elaborado por: Vásquez (2016).

GRÁFICO N° 37
ESCALA DE HOMOFOBIA PROMEDIO POR ROL DEL PARTICIPANTE



Elaborado por: Vásquez (2016).

Clasificando a los participantes de acuerdo a su rol en la facultad, es decir, indicando si son profesores, empleados o estudiantes (especificando el semestre al que pertenecen), se obtuvieron los siguientes resultados. Los profesores obtuvieron el resultado más bajo con un valor de 23.5 puntos, seguidos por los estudiantes del 8vo semestre que presentaron un puntaje de homofobia de 25.4, cerca de este grupo, se encontraron los que cursan el último semestre con un puntaje de 26, los estudiantes del 9no semestre obtuvieron 28.8 puntos, los del 7mo semestre se promediaron en 29.7 puntos y por último lugar se ubicó el personal administrativo, con el valor más alto de la lista con 38.5 puntos.

CONCLUSIONES

La diversidad sexual en los seres humanos ha existido desde tiempos inmemorables, en distintas civilizaciones y con diferentes apreciaciones, sin embargo la época actual representa un punto importante en la lucha por los derechos de aquellas personas que no encajan dentro de la cis-heteronormatividad, pues a pesar de observar que aún existen una gran cantidad de atropellos, vejaciones y discriminación hacia las personas LGBT en distintos lugares del planeta, son numerosos los eventos, movimientos y campañas que han promovido el respeto y la equidad hacia este colectivo en las últimas décadas, en mayor medida en este último siglo.

Al desarrollar el primer objetivo específico de esta investigación, el cual consistió en describir la evolución de la inclusión a personas con diversidad sexual en el ámbito laboral se observó que:

A nivel internacional han ocurrido una serie de sucesos que han servido de ejemplo e influencia para muchos lugares del mundo, entre ellos el continente americano y en gran medida en países de la región latinoamericana, sin embargo es cierto lo que reseña Herrera (2016), cuando la diputada Tamara Adrián indica que, Venezuela al ser comparada con sus países vecinos presenta un retraso en materia de regulaciones que legislen en pro de los derechos humanos de las personas sexo diversas y que promuevan y garanticen los ambientes libres de discriminación para este colectivo; si bien es cierto que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) prohíbe la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral, en dicho país y a diferencia de otras naciones de la región, no existe una ley dirigida específicamente a la protección del colectivo LGBT, como si ocurre con otras minorías como por ejemplo la Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial (2011).

A continuación se presenta un cuadro, el cual resalta los avances mas importantes en materia de equidad a todas las personas sin distinción de su orientación sexual y/o identidad de género, el cual clasifica los sucesos por nivel geográfico, desde el ámbito internacional a aquellos ocurridos en Venezuela.

CUADRO N° 44
EVOLUCIÓN DE LA INCLUSIÓN A PERSONAS DE DIVERSIDAD SEXUAL
(CLASIFICACIÓN POR NIVEL GEOGRÁFICO)

Evolución de la inclusión a personas de diversidad sexual (Clasificación por nivel geográfico)			
Internacional	Continental	Regional	Nacional (Ver Anexo H)
Creación del Comité Científico Humanitario, primer centro mundial para la investigación sexual.	Estados Unidos: Publicación de la investigación "La adaptación del varón abiertamente homosexual".	Ecuador, Chile: Legalización de Uniones Civiles entre personas del mismo sexo.	Primera ONG a favor de los homosexuales.
Declaración Internacional de los Derechos Humanos.	Estados Unidos: Primer candidato abiertamente gay en postularse a un puesto público en los Estados Unidos.	Argentina, Uruguay, Brasil, México y Colombia: Legalización de Matrimonio entre personas del mismo sexo.	LOTTT: Prohibición de discriminación laboral por orientación sexual.
La OMS elimina la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales.	Estados Unidos: Disturbios de Stonewall.	Uruguay, Argentina, Ecuador: Ley de Identidad de Género. Bolivia y Chile por discutir y propuesta en Costa Rica. (Ver Anexo H)	Campaña "No soy tu Chiste" del joven venezolano Daniel Arzola.
Presentación de los Principios de Yogyakarta.	Estados Unidos: Primera persona homosexual elegida a un cargo público.	Chile: Inclusión del Día contra la Homofobia y la Transfobia en el Calendario Escolar.	Primera Diputada Transgénero.
Atletas Transgénero competirán sin necesidad de intervenciones quirúrgicas.	Canadá, Estados Unidos: Legalización de matrimonio entre personas del mismo sexo.		

Elaborado por: Vásquez (2016) a partir de revisión de autores varios.

Al abordar el segundo objetivo de este trabajo, el cual buscó determinar el nivel de homofobia presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo mediante el uso de la Escala de Homofobia, se pudo concluir que:

El lugar de estudio resultó ser un espacio categorizado como *No Homofóbico* con un valor de 27 puntos de acuerdo a la Escala de Homofobia; esto indica que en promedio los estudiantes, profesores y personal administrativo de la facultad al ser evaluados como una población en conjunto se ubican en el segundo nivel de la escala, el cual tiene un rango entre 25 y 49 puntos.

Considerando que el primer nivel de la escala es “Altamente No Homofóbico” y su puntaje se encuentra entre los valores 0 y 24, se puede evidenciar que aún existen indicios de homofobia en los espacios de la facultad por lo que se debe concientizar ya que como es expuesto en este trabajo, la discriminación es una característica reprobable, perjudicial y afecta a un gran número de personas; sin embargo, tomando en cuenta que como lo reseña el Pew Research Center (2013), en Venezuela históricamente existe un bajo nivel de aceptación hacia la diversidad sexual, se puede concluir que existe un avance en la percepción hacia la comunidad LGBT y que la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo tiene una visión de rechazo hacia la homofobia.

Al comparar los resultados por edades se concluyó que las personas más jóvenes tienden a tener una visión de mayor aceptación hacia la diversidad sexual, sin embargo, este planteamiento tuvo una ligera variación entre las personas mayores de 35 años en comparación con el grupo anterior a este,

es decir, las personas entre 30 y 34 años, ya que las primeras tuvieron un puntaje menor de homofobia que las segundas.

Si se comparan los resultados de los participantes en función de su rol en la facultad, ocurre un hecho bastante positivo hacia la lucha por el respeto y la equidad, ya que fueron los profesores quienes obtuvieron el nivel más bajo de homofobia e inclusive es el único cálculo realizado en este trabajo que clasifica en el Nivel 1 de la escala, pues los profesores tuvieron un valor de 23,5 puntos, por lo que este grupo se considera “Altamente No Homofóbico”, en el caso de los estudiantes, al ser comparados según el semestre que estudian, los valores son diversos pero su diferencia tiene un rango no muy amplio ya que oscila entre los 25,4 y los 29,6 puntos; llama la atención el resultado obtenido por los empleados de la facultad pues aunque clasifica en el Nivel 2 de la escala, su valor está distante del resto, debido a que el personal administrativo obtuvo un resultado de 38.5 puntos.

Al momento de contrastar los resultados de los encuestados clasificándolos por su género, se observó que en promedio, las personas que se identificaron con el género femenino obtuvieron un valor inferior en comparación con aquellas que se identificaron con el masculino, sin embargo los puntajes obtenidos por ambos grupos, son prácticamente similares, pues el puntaje de las mujeres fue de 27,06 y el de los hombres fue de 27,51.

Ahora bien, al comparar los niveles en que clasificaron los diferentes participantes de la encuesta, se pudo observar que los resultados solo se ubicaron en los 3 primeros niveles de la escala, sin embargo, fue en el Nivel 2 en donde un poco más de la mitad (53%) de los participantes calificó, en segundo lugar, con el 43% de los encuestados estuvo el Nivel 1, en tercer

lugar el Nivel 3 con 4% de los participantes y como se mencionó anteriormente, ninguna persona clasificó en el Nivel 4.

En líneas generales, luego de analizar los resultados obtenidos con cada ítem del instrumento aplicado, se concluye que la gran mayoría de los encuestados no se ponen nerviosos frente a una persona homosexual, que no consideran que las personas gays merezcan ser maltratados, tienen una perspectiva de aceptación hacia la homosexualidad, no les importaría tener un amigo o amiga homosexual y no consideran que haya inconvenientes en que una persona gay o lesbiana trabaje con niños.

Así mismo, la mayoría indica no hacer comentarios despectivos hacia las personas homosexuales, sin embargo reflejan una opinión más neutral cuando se les consulta si disfrutan de estar en compañía de personas homosexuales y se observan opiniones más dispersas al ser consultados por la aceptación que tienen hacia el matrimonio igualitario; en concordancia con lo que indicaron anteriormente, manifiestan no hacer comentarios vulgares u ofensivos hacia las personas que sospechan que sean homosexuales, gran parte de ellos indican no darle importancia a la orientación sexual de sus amigos y no les molestaría enterarse de que alguna amiga o amigo cercano es homosexual.

Por otra parte, 10% de los participantes considera que la homosexualidad es inmoral, pero 24% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación y 66% rechaza el planteamiento de la misma, valores similares se obtuvieron al consultarles si sienten que no pueden confiar en las personas homosexuales, la mayoría indica no hacer chistes ni bromear sobre homosexuales, sin embargo 23% temen que una persona homosexual tenga

insinuaciones sexual hacia ellos frente a 58% que no siente temor ante este hecho, además del 19% que se muestra indiferente al respecto.

Cerca de 2/3 de los consultados consideran necesarias las organizaciones que promuevan los derechos del colectivo LGBT, un 99% no se muestra de acuerdo ante la afirmación de haber dañado la propiedad de una persona homosexual, pero es importante resaltar que 1 persona manifiesta haber sido participe de este tipo de actos vandálicos.

Al consultarle a los encuestados si se sentirían cómodos teniendo un compañero de residencia que sea homosexual las opiniones fueron variadas y la opción más escogida fue la neutral, lo que indica que la mayoría de los participantes ve con indiferencia este hecho, así mismo la mayoría indicó que no golpearía a una persona homosexual que viniera hacia ellos, la mayoría considera que el comportamiento homosexual no debe estar penado en la ley, sin embargo la diferencia con las demás opciones no fue amplia.

Por último, las distintas opciones estuvieron parejas al consultarle a los participantes si no les molesta ver a dos personas homosexuales juntas en público pero la opción más escogida fue la opinión neutral con un 30%; más de la mitad de los consultados, manifestó no evitar a las personas homosexuales ni tampoco intenta averiguar si una persona es homosexual cuando la conoce, de igual manera, la mayoría indicó no tener malas relaciones con las personas que sospecha que son homosexuales y no considera que las personas gays o lesbianas sean un desperdicio.

Todos estos resultados permitieron llevar a cabo el cumplimiento de los dos primeros objetivos de esta investigación y gracias a esto se logró analizar la existencia de igualdad de oportunidades para las personas de diversidad

sexual siendo esto parte del comportamiento organizacional que posee la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de una universidad pública venezolana, tal y como lo es la Universidad de Carabobo, ya que existe una percepción positiva hacia la diversidad sexual en sus instalaciones y si bien, la facultad no posee programas de formación ni regulaciones internas que promuevan la igualdad de derechos específicamente hacia las personas LGBT, si existe en su comportamiento organizacional un indicio de rechazo hacia la discriminación en esta institución, sin embargo se observa aún la existencia de este factor en algunos de los miembros que forman parte de ella, algunos en mayor medida que otros.

Es por esto que con el propósito de contribuir a mejorar la percepción hacia la diversidad sexual, así como de desarrollar el tercer objetivo específico de esta investigación, el cual consiste en formular acciones que promuevan la igualdad de oportunidades a las personas sexo-diversas en el proceso de selección de personal de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo, se procede a dar una serie de recomendaciones.

RECOMENDACIONES

Para efectos de poder orientar las sugerencias hacia una realización viable, se procede a clasificarlas según el grupo de personas o entidades a las que van dirigidas:

Recursos Humanos

Acoplándose a lo que indica la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 21:

- Formar al personal encargado de los procesos de reclutamiento y selección para que evalúe a los aspirantes a un cargo por sus competencias, sin hacer distinción de su orientación sexual o la identidad de género de los mismos.
- Formar también a quienes sean jurado en los distintos concursos de oposición de aspirantes a ejercer la docencia en la facultad para que se evalúe a los candidatos por sus competencias, sin hacer distinción de la orientación sexual o la identidad de género de los aspirantes.

La diversidad de los miembros que componen una comunidad educativa debe considerarse un hecho valioso que contribuye a la cohesión social y al enriquecimiento de todos, por lo que se considera que los diferentes componentes de la facultad deben colaborar para ofrecer una educación de calidad y garantizar la igualdad de oportunidades a todos sus miembros.

Es por esta razón que se formulan acciones a realizar por los diferentes grupos de la facultad para promover los espacios libres de discriminación.

Profesores

Los profesores tienen el deber de garantizar la igualdad de oportunidades entre su alumnado, por lo que se recomienda:

- Impartir charlas en contra de la discriminación tanto dentro como fuera de las aulas de clase.
- Asistir a los alumnos que se acerquen a ellos exponiendo sentirse afectados por esta problemática.
- Promover el respeto y la equidad a través de su propio ejemplo.
- Hablar con sus alumnos acerca de los Derechos Humanos y como estos garantizan el desarrollo de las personas.
- Colaborar en las actividades que busquen promover la igualdad de oportunidades que imparta la facultad así como aquellas que propongan los estudiantes.
- Compartir con sus compañeros sin segregar a ninguno en función de su orientación sexual o su identidad de género.

Facultad

Con el propósito de impulsar una disminución en el nivel de homofobia en algunos de los miembros de la facultad:

- Realizar eventos que promuevan el respeto y la equidad hacia la diversidad sexual, tales como simposios, conferencias, charlas, entre otros.
- Formar al personal administrativo para mejorar su percepción a la diversidad sexual y hacerlos participe de los distintos eventos

sugeridos en el punto anterior, ya que este fue el grupo que presentó un mayor nivel de homofobia.

- Impartir una asignatura relacionada con los derechos humanos, en especial en la Escuela de Relaciones Industriales, pues el ejercicio de esta profesión está orientado hacia las personas y su trabajo, por lo que es importante educar a los estudiantes en materia de Derechos Humanos en el ámbito laboral.
- Incluir en su reglamento interno y/o en su manual de políticas, la prohibición de actos de discriminación por orientación sexual e identidad de género por parte de y hacia los diferentes miembros que hacen parte de la población de la facultad, es decir, tanto al personal docente, administrativo y obrero, como a los estudiantes.
- Permitir la modificación de los nombres en las plantillas de datos a aquellos estudiantes que no se sientan identificados con su sexo biológico, promoviendo el desarrollo libre de su identidad, sin que esto afecte los datos en sus documentos legales tales como títulos o constancias emitidas a espacios externos a la universidad.

Estudiantes

- Compartir con sus compañeros sin segregar a ninguno en función de su orientación sexual o su identidad de género.
- Proponer y colaborar en los diferentes eventos que imparta la facultad en la búsqueda de la promoción de la equidad y el respeto hacia la diversidad sexual.
- Denunciar ante las autoridades competentes cuando sean testigos de actos de discriminación en las instalaciones de la facultad.

Línea de Investigación

Al realizar este trabajo, se observó que la temática estudiada, tiene un bajo nivel de antecedentes ya que ha sido abordada en pocas ocasiones; a pesar de que en algunos países del mundo existen mayores regulaciones que garanticen la igualdad de oportunidades, no son muchas las investigaciones realizadas en el área de relaciones industriales que aborden esta problemática. Es por esta razón que se sugiere continuar desarrollando trabajos que se enfoquen en la igualdad de oportunidades hacia los actores laborales de las organizaciones a razón de su género.

La diversidad sexual es muy amplia por lo que aún quedan muchos temas por abordar, entre los cuales se sugiere:

- Realizar un estudio similar en los próximos años y comparar sus resultados con los resultados obtenidos actualmente.
- Realizar un estudio similar en otra universidad u institución académica y comparar sus resultados con los resultados obtenidos en esta investigación.
- Medir los niveles de homofobia obtenidos cuando se refiere a las mujeres lesbianas y compararlo cuando se refiere a los hombres gays.
- Analizar la existencia de discriminación entre los mismos miembros de la comunidad LGBT.
- Investigar los niveles de transfobia o en su defecto, de aceptación hacia la transexualidad.
- Comparar la igualdad de oportunidades con las que cuentan las personas no heterosexuales versus las que cuentan las personas no cisgénero.

LISTA DE REFERENCIAS

- Acevedo Monroy, Michelle (2015). **Participación Ciudadana para el Reconocimiento de Derechos Humanos de Personas Sexo-Género Diversas. La Asociación Civil “Venezuela Igualitaria” y el Ejercicio de las Libertades Instrumentales** (Trabajo de grado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración.** 2da. Edición. Editorial Episteme Orial. Caracas, Venezuela.
- Arzola, Daniel (2013). **No Soy Tu Chiste.** Venezuela. Disponible: <http://arzolad.blogspot.com/2013/01/no-soy-tu-chiste.html> (Consultado Febrero, 2016).
- Atauje, Tomás (2014). **Universo, Población y Muestra.** [Diapositivas de PowerPoint]. Metodología de la Investigación, Universidad Privada Sergio Bernales, Lima, Perú. Disponible: <http://es.slideshare.net/TomsCaldern/universo-poblacin-y-muestra>. (Consultado Enero, 2016).
- AVESA, ACCSI y Aliadas en Cadena (2015). **Estudio sobre las condiciones legislativas, institucionales y sociales para el reconocimiento, protección y ejercicio de los Derechos y la Salud Sexual y Reproductiva en Venezuela. Tomo 5: Diversidad Sexual.** Caracas, Venezuela. Disponible: http://aliadasencadena.org/wp-content/uploads/2012/09/DSSR-en-Venezuela-_Tomo-5.-Diversidad-sexual.pdf (Consultado Abril, 2016).
- Balestrini, Mirian (2001). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación.** Quinta Edición. Servicio Editorial Consultores Asociados DL. Caracas, Venezuela.
- Bazán, Osvaldo (2004). **Historia de la homosexualidad en la Argentina: de la conquista de América al siglo XXI.** 1°. Edición. Editorial Marea. Buenos Aires, Argentina.
- Bolaños, Ernesto (2012). **Muestra y Muestro.** [Diapositivas de PowerPoint]. Universidad Autónoma de Hidalgo, Escuela Superior de Tizayuca, Hidalgo, México. Disponible: <http://www.uaeh.edu.mx/>

docencia/P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf. (Consultado Enero, 2016).

Bolívar, Héctor y Arrizure Angy (2014). **La discriminación que vive la comunidad LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros) de la Parroquia Sucre, Municipio Sucre del Estado Aragua** (Trabajo de grado). Universidad de Carabobo, Naguanagua, Venezuela.

Borrero, Alfonso (1999), **Universalidad de la Universidad, Globalización**. Revista Científica arbitrada de la Academia Nacional de Medicina de Colombia, volumen 21 No. 1 (49). Bogotá, Colombia. Disponible: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/academedicina/va-49/> (Consultado Enero, 2016).

Chappel, Bill (2016). **Judge Strikes Down Last Same-Sex Adoption Ban In The U.S.** (Juez deroga última prohibición de adopción a parejas del mismo sexo en los Estados Unidos). NPR, Washington D.C., Estados Unidos. Disponible: <http://www.npr.org/sections/thetwo-way/2016/04/01/472667168/judge-strikes-down-last-same-sex-adoption-ban-in-the-u-s> (Consultado Abril, 2016).

Chelsea Football Club (2016). **First LGBT Fan Group Formed** (Formado Primer Club de Fans LGBT). Disponible: <http://www.chelseafc.com/news/latest-news/2016/02/first-lgbt-fan-group-formed.html>. (Consultado Febrero, 2016).

Chile: Calendario escolar incluirá el Día contra la Homofobia y la Transfobia (2015). Sin Etiquetas, Latinoamérica. Disponible: <http://sinetiquetas.org/2015/12/19/chile-calendario-escolar-incluirel-dia-contra-la-homofobia-y-la-transfobia/> (Consultado Enero, 2016).

Christensen, Hans Uffe (1989). **Dinamarca legaliza las parejas de homosexuales**. Diario El País. Copenhague, Dinamarca. Disponible: http://elpais.com/diario/1989/05/27/sociedad/612223203_850215.html (Consultado Marzo, 2016).

Colmenares, Carolina y Rodríguez, Abril (2010). **Actitud de los Licenciados en Relaciones Industriales agrupados en el Estado Carabobo con respecto a la orientación sexual como factor influyente en el proceso de selección de personal** (Trabajo de grado). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (s.f.). **Discriminación Diversidad Sexual**. Secretaría de Gobernación del Estado Mexicano. Disponible: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=145&id_opcion=48&op=48. (Consultado Octubre, 2015).

----- (s.f.). **Discriminación en general**. Secretaría de Gobernación del Estado Mexicano. Disponible: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=46&id_opcion=38&op=38 (Consultado Enero, 2016).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). **Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América**. Disponible: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>. (Consultado Enero, 2016).

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos. **Employees & Job Applicants** (s.f.). Estados Unidos. Disponible: <http://www.eeoc.gov/employees/index.cfm> (Consultado Enero, 2016).

Comité Olímpico Internacional (2016). **IOC Consensus Meeting on Sex Reassignment and Hyperandrogenism** (COI Reunión de Consenso sobre Reasignación de Sexo e Hiperandrogenismo). Disponible: http://www.olympic.org/Documents/Commissions_PDFfiles/Medical_commission/201511_ioc_consensus_meeting_on_sex_reassignment_and_hyperandrogenism-en.pdf. (Consultado Enero, 2016).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial, 36.870. Caracas, Venezuela.

Cooper, Cary L. (2005). **The Blackwell Encyclopedia of Management**. (La Enciclopedia de la Administración de Blackwell). Blackwell Publishing, Estados Unidos.

Davis, K. y Newstrom, J. (2005). **El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional**. 10ma. Edición. México.

Di Marco, Donatella (2014). **Workplace incivility and the negotiation of boundaries the experience of spanish LGB employees** (Incivilidad en el lugar de trabajo y la negociación de los límites: La experiencia de los empleados LGB españoles). Universidad de Sevilla, España.

El País (2016). **Los derechos de las personas homosexuales en el mundo. Legislación en diferentes países: del matrimonio a la pena de muerte.** Diario El País. Madrid, España. Disponible: http://elpais.com/elpais/2015/05/21/media/1432230538_572904.html?rel=mas (Consultado Abril, 2016).

Equaldex (2016). **Right To Change Legal Gender** (Derecho al cambio legal de género). Los Ángeles, Estados Unidos. Disponible: <http://www.equaldex.com/> (Consultado Abril, 2016)

Equal Rights Center (2014). **Federal Contractors Show Anti-LGBT Hiring Bias: Better Qualified LGBT Applicants 23% Less Likely to be Called Back for Interviews** (Contratistas Federales muestran preferencia Anti-LGBT: Mejor calificados, los solicitantes LGBT tienen 23% menos de probabilidades de ser llamado de nuevo para las entrevistas). Estados Unidos. Disponible: http://www.equalrightscenter.org/site/DocServer/Freedom_to_Work_6.16.14.pdf?docID=2481. (Consultado Enero, 2016).

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (s.f.). **Laboratorio de Investigaciones de Estudios del Trabajo – LAINET.** Disponible: <http://www.faces.uc.edu.ve/web/campus/barbula/investigacion/laboratorio-de-investigaciones-de-estudios-del-trabajo---lainet>. (Consultado Enero, 2016).

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (s.f.). **¿Quiénes Somos?**. Disponible: <http://faces.uc.edu.ve/web/facultad/quienes-somos>. (Consultado Octubre, 2015).

Flames, Abel (2001). **Cómo elaborar un trabajo de grado de enfoque cuantitativo: para optar a los títulos de Técnico Superior Universitario, Licenciado o Equivalente, Especialista, Magister y Doctor.** Fondo Editorial Ipasme. Caracas, Venezuela.

Gall, Olivia: Coordinadora (2007). **Racismo, Mestizaje y Modernidad: Visiones desde latitudes diversas.** Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades - Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Coordinación de Humanidades (Colección Debate y Reflexión). Morelos, México.

- Genesi, Margareth; Romero, Nercida y Tinedo, Yasmarili (2011). **Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas**. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>. (Consultado Enero, 2016).
- Giró, Joaquín (2011). **La discriminación por edad**. Diario La Rioja. Logroño, España. Disponible: <http://www.larioja.com/v/20111123/opinion/discriminacion-edad-20111123.html> (Consultado Abril, 2016)
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Herrera, Yamilet (2016). **Venezuela no muestra avances en los derechos de población Lgbti**. El Tiempo. Puerto La Cruz, Venezuela. Disponible: <http://eltiempo.com.ve/venezuela/leyes/venezuela-no-muestra-avances-en-los-derechos-de-poblacion-lgbti/215187>. (Consultado Abril, 2016)
- Holloway, John (2010). **Agrietar el capitalismo: El hacer contra el trabajo**. 1era ed. Herramienta, 2011. Buenos Aires, Argentina.
- ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex) (2015). **Los Derechos de Lesbianas y Gays en el Mundo**. Disponible: <http://ilga.org/what-we-do/lesbian-gay-rights-maps/>. (Consultado Abril , 2016).
- Kinsey, Alfred; Pomeroy, Wardell y Martin, Clyde; (1948). **Sexual Behavior in the Human Male** (Comportamiento Sexual del Hombre). Indiana University Press, Blomington, Estados Unidos.
- Kinsey, Alfred; Pomeroy, Wardell; Martin, Clyde; y Gebhard, Paul (1953). **Sexual Behavior in the Human Female** (Comportamiento Sexual de la Mujer). Indiana University Press, Blomington, Estados Unidos.
- La Ley de Universidades** (1970). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 1.429 (Extraordinaria), 8 de Septiembre de 1970). Caracas, Venezuela.
- Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o SIDA y sus Familiares** (2014). Gaceta Oficial de

la República Bolivariana de Venezuela N° 40.571, 30 de diciembre de 2014. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica del Poder Popular (2010). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6011 Extraordinario, 21 de diciembre de 2010. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076 Extraordinario, 7 de mayo de 2012. Caracas, Venezuela.

MIDDS - Base de Datos de Instrumentos de Medición para las Ciencias Sociales. **The Homophobia Scale** – La Escala de Homofobia. Galway, Irlanda. Disponible: <http://www.midss.ie/content/homophobia-scale> (Consultado Enero, 2016).

Ministerio de Cultura de Perú (s.f.). **¿Qué es la discriminación étnico-racial?**. Portal Web: Alerta Contra el Racismo, Perú. Disponible: <http://alertacontraelracismo.pe/que-es-alerta-contra-el-racismo/>. (Consultado Enero, 2016).

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España (s.f.). **Educación inclusiva en el sistema educativo**. España. Disponible: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/educacion-inclusiva.html> (Consultado Enero, 2016).

Movimiento Proinclusión (2015). **¡Somos inclusión!**. Caracas, Venezuela. Disponible: <http://proinclusionvp.weebly.com/> (Consultado, Febrero, 2016)

Nash, Mary y Tavera, Susanna (1995). **Experiencias desiguales: Conflictos sociales y respuestas colectivas (Siglo XIX)**. Ed. Síntesis. Madrid, España.

OIT (1996). **Igualdad en el Empleo y la Ocupación**. Conferencia Internacional del Trabajo. 83° Sesión. Ginebra, Suiza. Disponible: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1996-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1996-4B).pdf) (Consultado Abril, 2016).

----- (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Conferencia Internacional del Trabajo. 100ª reunión. Ginebra, Suiza. Disponible: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf
(Consultado Abril, 2016).

- (2015). **ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina.** Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED). 1era Edición. Ginebra, Suiza. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf (Consultado Abril, 2016).
- ONU (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. París, Francia.
- (2007). **Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.** Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Ginebra, Suiza. Disponible: <http://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>. (Consultado Enero, 2016).
- (2008). **Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género.** Asamblea General de las Naciones Unidas. Nueva York, Estados Unidos.
- (2013). **Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.** Santiago, Chile. Disponible: <http://acnudh.org/2013/11/orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-en-el-derecho-internacional-de-los-derechos-humanos/>. (Consultado Octubre, 2015).
- Pastorello, Thierry. (2010). **L'abolition du crime de sodomie en 1791: un long processus social, répressif et pénal** (La abolición del delito de sodomía en 1791: un largo proceso social, represivo y penal). Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique. Francia. Disponible: <http://chrhc.revues.org/2151>. (Consultado Enero, 2016).
- Perozo, Graciela (2003). **Cambio y Desarrollo Organizacional.** Universidad Nacional Abierta, Caracas, Venezuela.
- Pew Research Center (2013). **The Global Divide on Homosexuality. Greater Acceptance in More Secular and Affluent Countries.** (La Brecha Global sobre la Homosexualidad. Mayor aceptación en los países más seculares y ricos). Washington, DC, Estado Unidos.

Disponible: <http://www.pewglobal.org/files/2013/06/Pew-Global-Attitudes-Homosexuality-Report-FINAL-JUNE-4-2013.pdf> (Consultado Marzo, 2016).

Disponible: <http://www.pewforum.org/2014/11/13/chapter-5-social-attitudes/>. (Consultado Febrero, 2016).

Real Academia Española. (2001). **Diccionario de la lengua española** (22.^aed.). Madrid, España. Disponible: <http://dle.rae.es/>. (Consultado Septiembre, 2015).

Sau, Victoria (1981). **Diccionario Ideológico Feminista, Volumen I**. Icaria Editorial. Barcelona, España.

Strauss, Anselm y Juliet, Corbin (2002). **Bases de la Investigación Cualitativa**. Editorial Universidad de Antioquia, Colombia.

Schermerhorn, J; Hunt, J y Osborn, R (2005). **Comportamiento Organizacional**. Limusa. México.

UNESCO (s.f.). **Lucha contra la exclusión**. Disponible: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/>. (Consultado Enero, 2016).

UNESCO (1960). **Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza**. Paris, Francia.

Unión Europea (2000). **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. Disponible: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf. (Consultado Diciembre, 2015).

Universidad Nacional de La Plata (2012). **La UNLP reconoce el derecho a la identidad de género**. Publicación Web. La Plata, Argentina. Disponible: http://www.unlp.edu.ar/articulo/2012/4/24/identidad_de_genero_autopercibida_abril_2012. (Consultado Octubre, 2015).

UPEL (2005). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales**. Caracas, Venezuela.

Vásquez, Manuel (2009). **Enfoque Social de la Discriminación de las Personas con Discapacidad en Guatemala**. (Tesina de Diplomado) Diplomado de Especialización del Delito de Discriminación. Guatemala.

- Vélez, Carlos (2001). **Apuntes de metodología de la investigación**. Departamento de Ciencias Básicas de la Universidad EAFIT. Medellín - Antioquia, Colombia.
- Wright, Lester; Adams, Henry y Bernat, Jeffery (1999). **Development and Validation of the Homophobia Scale** – Desarrollo y Validación de la Escala de Homofobia. Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment – Revista de Psicopatología y Evaluación del Comportamiento, Volumen 21, 4ta Edición. Estados Unidos. Disponible: https://www.researchgate.net/profile/Lester_Wright_Jr/publication/263606904_Development_and_Validation_of_the_Homophobia_Scale/links/552fa8e20cf22d4371711573.pdf (Consultado Enero, 2016).
- Yépez, Manuel; Pernía Raquel y Alviárez Beatriz (2016). **Cronología del Movimiento LGBTI en Venezuela**. Asociación Civil Venezuela Igualitaria. Venezuela. Disponible: http://venezuelaigualitaria.org/ver_noticia_32. (Consultado Febrero, 2016).

ANEXO A

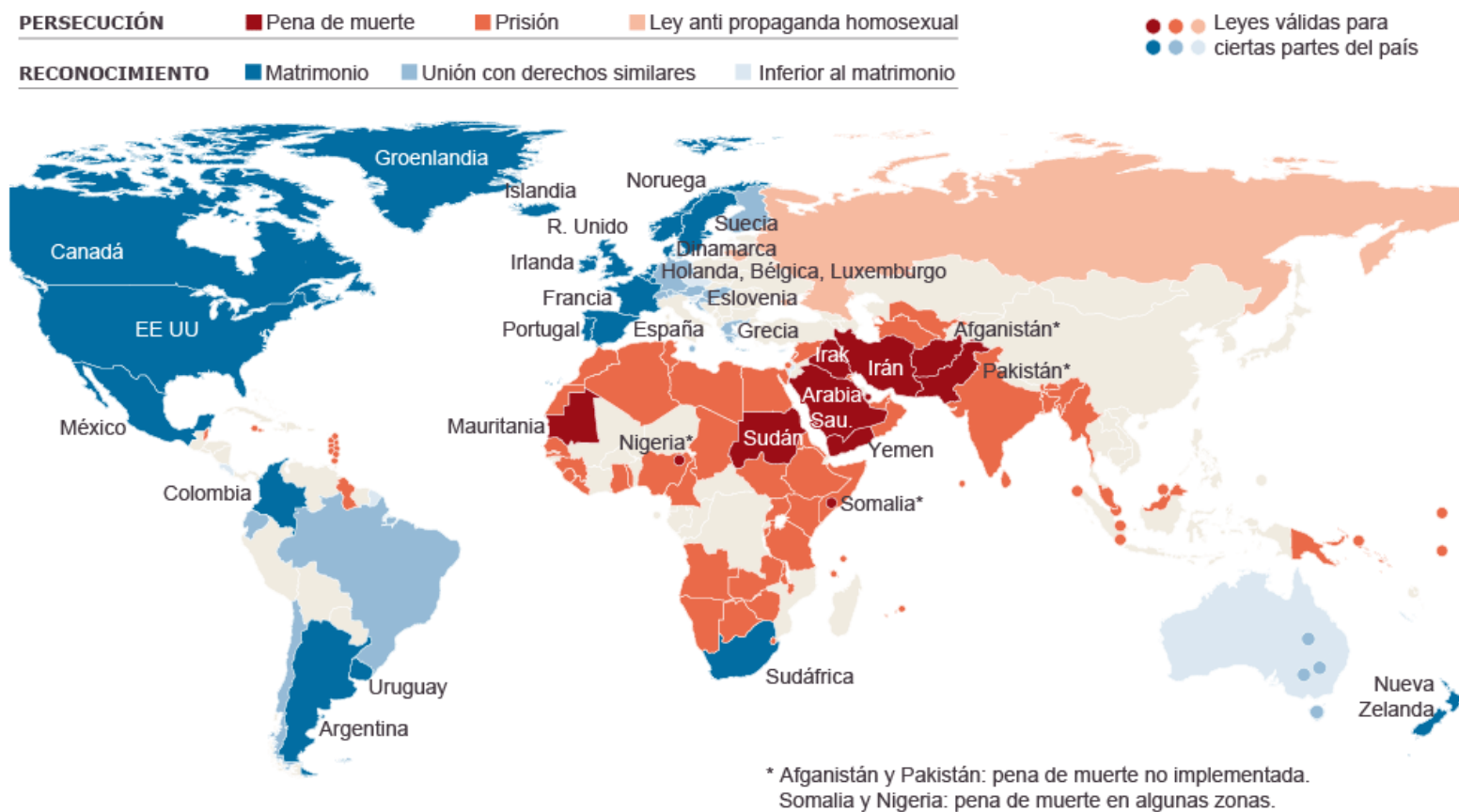
SITUACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS LGBT EN AMÉRICA



Elaborado por: ILGA (2015) actualizado por Vásquez (2016).

ANEXO B

SITUACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS LGBT EN ABRIL 2016



Fuente: The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA).

EL PAÍS

Elaborado por: El País (2016).

ANEXO C
SITUACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS LGBT EN VENEZUELA (2015)



Elaborado por: Movimiento Proinclusión (2015).

ANEXO D
HOMOFOBIA DE ESTADO EN VENEZUELA



Elaborado por: Movimiento Proinclusión (2015).

ANEXO E

CUESTIONARIO ESCALA DE HOMOFOBIA



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



El siguiente cuestionario tiene por objetivo determinar el nivel de homofobia presente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula de la Universidad de Carabobo mediante el uso de la Escala de Homofobia y forma parte de los instrumentos de recolección de datos del trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. La información obtenida tiene carácter confidencial, el instrumento es anónimo, la información se utilizará con fines académicos. Por favor indique los siguientes datos:

Sexo/ Género: _____ Semestre: _____ Edad: _____

¡Agradecido por su colaboración!

Responda cada ítem seleccionando con una X la opción que represente su criterio.

Nro. Ítem	Afirmación	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1	Las personas homosexuales me ponen nervioso/a.					
2	Las personas homosexuales se merecen lo que reciben.					
3	La homosexualidad es aceptable para mí.					
4	Si descubriera que un amigo/a es homosexual, terminaría nuestra amistad.					

ANEXO E
CUESTIONARIO ESCALA DE HOMOFOBIA
(CONT.)

Nro. ítem	Afirmación	Tot. de Acuerd	De Acuerd	Ni/Ni	En Desac.	Tot. en Desac.
5	Creo que las personas homosexuales no deben trabajar con niños.					
6	Hago comentarios despectivos sobre las personas homosexuales.					
7	Disfruto de la compañía de personas homosexuales.					
8	El matrimonio entre personas homosexuales es aceptable.					
9	Hago comentarios despectivos como "maricón" o "cachapera" hacia personas que sospecho sean homosexuales.					
10	No me importa si mis amigos son homosexuales o heterosexuales.					
11	No me molestaría si me enterara de que un amigo/a cercano/a es homosexual.					
12	La homosexualidad es inmoral.					
13	Bromeo y hago chistes sobre las personas homosexuales.					
14	Siento que no se puede confiar en una persona homosexual.					
15	Temo que una persona homosexual tenga insinuaciones sexuales hacia mí.					
16	Las organizaciones que promueven los derechos de los homosexuales son necesarias.					
17	He dañado la propiedad de una persona homosexual, ejemplo: rayando su carro.					
18	Me sentiría cómodo teniendo un compañero de residencia que sea homosexual.					
19	Golpearía a un homosexual que se viniera hacia mí.					
20	El comportamiento homosexual no debe estar penado en la ley.					
21	Evito a las personas homosexuales.					
22	No me molesta ver a dos personas homosexuales juntas en público.					
23	Cuando veo a una persona homosexual pienso "¡Que desperdicio!".					
24	Cuando conozco a alguien trato de averiguar si es homosexual.					
25	Tengo relaciones inestables con las personas que sospecho que son homosexuales.					

Elaborado por: Vásquez (2016) a partir de Wright, Adams y Bernat (1999).

ANEXO F
INFORMACIÓN SOBRE EL PUNTAJE DE LA ESCALA DE HOMOFOBIA

Clasificación de los ítems de la Escala de Homofobia en base a sus indicadores:

1. **Afectivo:**
Ítems: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 y 22.
2. **Conductual:**
Ítems: 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 24 y 25.
3. **Cognitivo:**
Ítems: 3, 8, 16, 18 y 20.

Información sobre el puntaje de la Escala de Homofobia:

1. Reversar el puntaje de los siguientes ítems: 1, 2, 4, 5, 6, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 25. Para reversar el puntaje de ítems: 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1.
2. Para calcular el puntaje total, incluya los ítems del 1 al 25, luego reste 25 al puntaje total. El rango de puntuación debe estar entonces entre 0-100, siendo 0 la puntuación menos homofóbica y 100 la más homofóbica.
3. Para calcular el puntaje de las sub-escalas (luego de reversar el puntaje de los ítems):
Afectivo: Sume los ítems 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 22, luego reste 10 puntos. El rango de puntuación será 0-40.

Conductual: Sume los ítems 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 25, luego reste 10 puntos. El rango de puntuación será 0-40.

Cognitivo: Sume los ítems 3, 8, 16, 18, 20, luego reste 5 puntos. El rango de puntuación será 0-20.

Elaborado por: Vásquez (2016), a partir de Wright, Adams y Bernat (1999).

ANEXO G

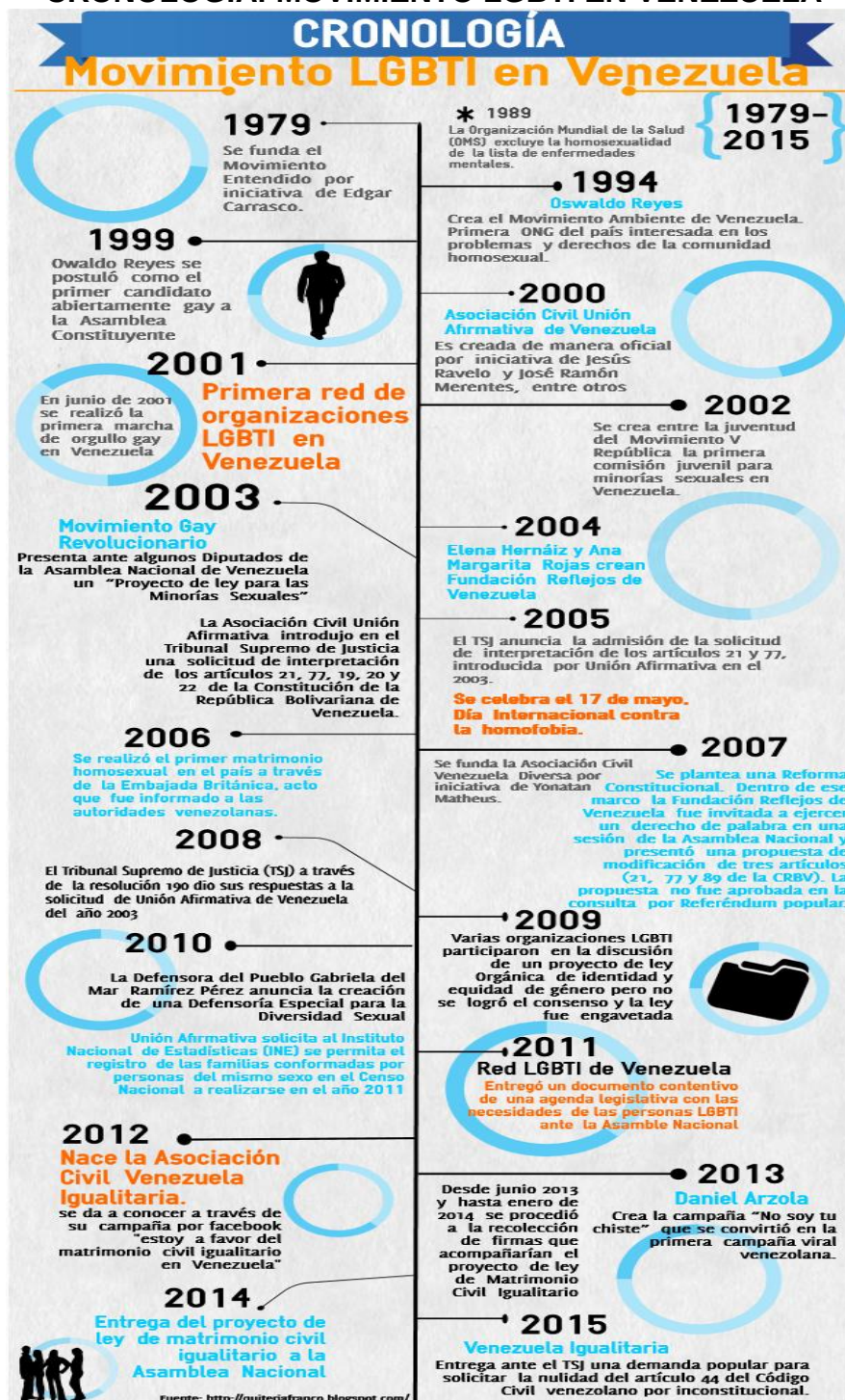
LEYES SOBRE IDENTIDAD/EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL MUNDO



Elaborado por: Equaldex (2016), traducido por Vásquez (2016).

ANEXO H

CRONOLOGÍA: MOVIMIENTO LGBTI EN VENEZUELA



Elaborado por: Yépez, Pernía y Alviárez - AC Venezuela Igualitaria (2016).