



Aproximación cuantitativa a la discriminación contra gays y lesbianas

Julián Ortega

Question/Cuestión, Nro.71, Vol.3, abril 2022

ISSN: 1669-6581

URL de la Revista: <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/>

ICom -FPyCS -UNLP

DOI: <https://doi.org/10.24215/16696581e692>

Aproximación cuantitativa a la discriminación contra gays y lesbianas

Quantitative approach to discrimination against gays and lesbians

Julián Ortega

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino

Germani - CONICET

Argentina

julianortega.ar@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2603-0358>

Resumen

En este artículo se exponen parte de los hallazgos de la investigación doctoral del autor, cuyo objetivo principal consistió en describir y analizar los procesos de discriminación, violencia y desigualdad contra trabajadores y trabajadoras gays y lesbianas en el sector de la salud del Área Metropolitana de Buenos Aires.

La investigación adoptó un enfoque metodológico mixto. Se desarrollan parte de los hallazgos cuantitativos, más específicamente los resultados de la Escala de Discriminación Percibida y Escala de Victimización Percibida, para someterlos a discusión con otras investigaciones previas en las cuales fueron administradas. Se concluye que los hechos de discriminación y desigualdad hacia gays y lesbianas aún persisten en los espacios de trabajo

de la salud, mientras que las manifestaciones más explícitas de violencia se habrían desplazado hacia la población travesti/trans.

Palabras clave: Gays; Lesbianas; Discriminación; Sector salud

Abstract

This article derives from the author's doctoral research, which analysed situations of discrimination, violence and inequality against gay and lesbian workers due to their sexual orientation, gender or gender expression in healthcare institutions located in the Metropolitan Area of Buenos Aires. The study was carried out using a mixed approach. Part of the analysis from quantitative methods is described, with emphasis on the results of the Perceived Discrimination Scale and the Perceived Victimization Scale in order to relate these data to previous findings from different research. It is possible to conclude that acts of discrimination and inequality toward gays and lesbians are still common within healthcare workplaces, but more explicit manifestations of violence might have displaced to the transgender community.

Keywords: Gays; Lesbians; Discrimination; Health sector

Introducción

El trabajo es un aspecto fundamental y estructurante en la vida de las personas, que cumple con distintas funciones instrumentales, expresivas y de inclusión (Filippi, 2010; Dejours, 1998). En tanto que categoría histórica, el trabajo es un ordenador social que ha mutado en sus sentidos y significados a lo largo de la historia de la humanidad (Medá, 1998). Algunos autores (Vatin, 1998; Rieznik, 2001) sostienen que la palabra *trabajo* proviene del vocablo latino «tripalium», que aludía a una herramienta comúnmente utilizada para la tortura durante la antigüedad, de la cual deriva el verbo «tripaliere», que sería el antecedente del término *trabajar*. Así, las ideas vinculadas con la actividad trabajadora han estado históricamente asociadas con el sufrimiento, el sacrificio e incluso el castigo divino(1). Posteriormente el marxismo expuso las condiciones de alienación y explotación de los/as trabajadores/as por parte del capital en el sistema de producción de la modernidad (Marx, 1844/2006).

En lo que al trabajo respecta se ha producido un desplazamiento de la ética del deber a la regulación por parte del derecho (Filippi, 2010), es decir, que ha pasado de ser considerado como un castigo o un imperativo moral para ser entendido como un derecho humano fundamental, protegido por los tratados internacionales, las constituciones nacionales y diversas normas que regulan su ejercicio. El marxismo también señaló la dimensión constitutiva del trabajo en el proceso mediante el cual los seres humanos modifican la naturaleza a la vez que se transforman a sí mismo. Por los procesos de trabajo se crean los bienes necesarios para la vida social, y se ordenan las relaciones sociales entre sujetos y grupos (Linardelli, 2018). En este contexto, gran parte de la población económicamente activa a nivel mundial pasa gran parte de sus días -y de sus vidas- realizando distintas actividades permiten la subsistencia. Asimismo, el trabajo también contribuye a forjar la propia identidad, promover relaciones sociales extra-familiares y puede ser causante potencial de satisfacción y desarrollo personal/profesional o bien de malestar, estrés, enfermedades o incluso la muerte.

Por otra parte, en los últimos años se han aprobado distintas leyes y normativas en Argentina y en varios países de Latinoamérica que promovieron el reconocimiento de derechos de la población de lesbianas, gays, bisexuales y trans/travestis (en adelante, LGBT). Esto ha favorecido la proliferación de investigaciones sobre el acceso de este colectivo a la salud y a la educación, pero sus experiencias en el ámbito laboral han sido escasamente exploradas, razón por la cual el tema y el objetivo propuesto pretende contribuir al área de vacancia entre los estudios del trabajo de la región.

Aquí se exponen parte los resultados cuantitativos de la investigación doctoral del autor (2019) realizada entre 2014 y 2019, cuyo objetivo principal consistió en describir y analizar los procesos de discriminación, violencia y desigualdad contra trabajadores y trabajadoras gays y lesbianas en el ámbito laboral, particularmente del sector de la salud en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Si bien en la investigación se adoptó un enfoque metodológico mixto, aquí se discuten los hallazgos cuantitativos de la Escala de Discriminación Percibida y Escala de Victimización Percibida.

Los hechos de discriminación (Gómez y Barrientos Delgado, 2012) refieren a situaciones de violencia física, sexual o verbal contra gays y lesbianas, que son atribuidas a la propia orientación sexual. Se trata de una escala de 11 ítems en donde era posible distinguir si

uno o más episodios ocurrieron en el «último año» o «alguna vez». Se utilizó una opción dicotómica de respuestas (SI/NO).

La victimización (Gómez y Barrientos Delgado, 2012) remite a episodios de agresiones verbales o físicas contra gays y lesbianas, los cuales son atribuidos a la orientación sexual. Para esta investigación se adaptó la escala utilizada en instancias anteriores (Jones et al., 2006; Barrientos Delgado et al., 2012; Sívori, 2011), la cual quedó conformada por 17 ítems en la versión administrada. Los/as participantes podían marcar si habían experimentado uno o más de los eventos listados, con respuestas dicotómicas (SI/NO), y la posibilidad de distinguir si el hecho había ocurrido «en el último año» o «alguna vez». La escala incluye distintos escenarios de discriminación como el ámbito de estudio, la familia, el espacio público, el trabajo, entre otros. Se han agregado más ítems vinculados con el ámbito laboral respecto de la escala original debido a la especificidad de la investigación doctoral, que indagó sobre las percepciones de los/as trabajadores/as del sector de la salud sobre situaciones de discriminación, violencia y desigualdad en sus trabajos.

Metodología

Se realizó un estudio con un enfoque mixto y un diseño no experimental, transversal, descriptivo (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014).

Los supuestos teóricos que guiaron la indagación son: a) la orientación sexual, el género y su expresión operan como variables específicas en la significación diferencial de procesos vinculados con la discriminación, la violencia y la desigualdad en los escenarios de trabajo en el sector salud y b) existe una persistencia del estigma hacia los/as trabajadores/as gays y lesbianas en sus ámbitos laborales, a pesar del reconocimiento social adquirido en las últimas décadas.

Como parte de la indagación con técnicas cuantitativas se confeccionó un macrocuestionario con cuatro escalas y un cuestionario sociodemográfico. En este escrito se comentan los hallazgos relativos a la Escala de Discriminación Percibida, compuesta por 22 ítems de opción múltiple que se distribuyen en dos subescalas, según los hechos enumerados hayan ocurrido «en el último año» o «alguna vez». Asimismo, se administró la Escala de Victimización Percibida, compuesta por 34 ítems de opción múltiple que se distribuyen en dos

subescalas, según los hechos enumerados hayan ocurrido «en el último año» o «alguna vez». Ambos instrumentos han sido utilizados en Buenos Aires (Jones, Libson y Hiller, 2006) y en otras ciudades de América Latina (Sívori, 2011), aunque fueron levemente adaptados para esta investigación. Las escalas de Discriminación y de Victimización fueron creadas y administradas en Rio de Janeiro en 2003 por investigadores/as del CLAM (Centro Latino-Americano em Sexualidade y Direitos Humanos) y del CESEC (Centro de Estudos de Segurança Pública, Universidade Cândido Mendes) en colaboración con el Grupo Arco Íris de Conscientização Homosexual (Sívori, 2011).

Para completar el macrocuestionario se añadieron preguntas para relevar datos sociodemográficos, a los fines de caracterizar la muestra de manera apropiada y sus respectivos sesgos como así también poder realizar comparaciones entre los distintos grupos. Para el análisis de los datos recolectados se consideraron las siguientes variables individuales: género, edad, orientación sexual, visibilidad de la orientación sexual en el trabajo, lugar de nacimiento, lugar de residencia, estado civil, nivel educativo, ocupación, modalidad de contratación, tenencia de personal a cargo, cantidad de trabajos que posee, afiliación sindical y activismo LGBT. Además, se tuvieron en cuenta las siguientes variables organizacionales: tipo de organización, organización laica o religiosa y tamaño de la organización.

Estadística descriptiva

Sobre la muestra final de 168 sujetos se realizaron análisis en función de las siguientes variables:

- Variables individuales: 1) género autopercebido; 2) edad; 3) orientación sexual; 4) visibilidad de la orientación sexual en el trabajo; 5) lugar de nacimiento; 6) lugar de residencia; 7) estado civil; 8) nivel educativo; 9) ocupación; 10) modalidad de contratación; 11) tenencia de personal a cargo; 12) cantidad de trabajos que posee, 13) afiliación sindical, 14) activismo LGBT
- Variables organizacionales: 15) tipo de organización; 16) organización laica o religiosa; 17) tamaño de la organización.

Caracterización de la muestra

Las escalas se administraron a una muestra no probabilística, intencional de 168 sujetos con una edad promedio de 34,80 años (DT=7,794 años; mediana = 33 años; min. = 24; máx.= 63). Dicha muestra está compuesta por un 27,4 % de sujetos de género femenino, un 66,6 % de género masculino y un 6 % que optó por la opción «otro». El 64,9 % reside en CABA y el 35,1 % en la provincia de Buenos Aires. El 68,5 % se autoidentificó como gay y el 31,5 % como lesbiana. El 41,7 % se desempeña en organizaciones públicas, el 50 % trabaja en el sector privado y el resto pertenece a ambas (7,7 %) o a organizaciones del tercer sector (0,6 %). El 58,3 % tienen estudios universitarios completos, el 29,8 % de postgrado y el resto se dividen en universitarios incompletos (4,8 %) y terciarios (7,1 %).

Variables Individuales

Género autopercebido

La muestra está compuesta por un 67% que representa al género masculino, un 27% al género femenino y un 6% a la categoría «otro», entre las que se incluyen autoidentificaciones tales como «no binario». Se ha excluido de la muestra final a las personas que se autotipificaron como travestis o trans en tanto que sus trayectorias vitales y laborales no suelen ser comparables a la de las personas *cis* (2).

Orientación sexual

En lo que respecta a la distribución en función de la orientación sexual, el 68% se identificó como gay mientras que el 32% como lesbiana. Se ha excluido a varones y mujeres bisexuales porque la evidencia sugiere que sus experiencias y el modo en que gestionan la información personal en sus trabajos no es comparable con las vivencias de gays y lesbianas (OIT, 2015; Reed y Leuty, 2016; Arena y Jones, 2017). Asimismo, cabe señalar que así como existe una multiplicidad inagotable de identificaciones de género posibles, lo mismo ocurre con la autoidentificación de la orientación sexual, lo cual supone que las personas puedan identificarse con otras categorías tales como «puto», «homosexual» o «torta», entre muchas otras. Sin embargo, habida cuenta que toda clasificación o nomenclatura impone un ordenamiento que tiene efectos de inclusión y exclusión, aquí se han utilizado únicamente las categorías de «gay» o «lesbiana» a los fines de facilitar el análisis de los datos.

Visibilidad (quiénes saben) de la orientación sexual en el trabajo

A propósito de la visibilidad de la propia orientación sexual en el trabajo, el 38% de la muestra afirmó que todos/as sus compañeros/as de trabajo y/o superiores conocen su orientación sexual, mientras que 54% manifestó que sólo lo sabían algunos/as compañeros/as de trabajo y/o superiores. Por último, un 8% expresó que no habían compartido la información sobre su orientación sexual con nadie del trabajo.

Lugar de nacimiento

La muestra es heterogénea en relación con el lugar de nacimiento, en tanto que un 20% nació en la Ciudad de Buenos Aires, un 36% en la provincia de Buenos Aires, un 30% en el resto de las provincias del país y un 14% en otros países, en su mayoría de América Latina: Colombia, Brasil, Perú, Bolivia, Ecuador, Venezuela, Uruguay, Paraguay y Chile.

Zona de residencia

Del total de las personas encuestadas, el 65% reside en la Ciudad de Buenos Aires y el 35% restante en la provincia de Buenos Aires. Se han excluido las respuestas de personas que residen en otras provincias, en tanto que los datos no serían significativos sobre el total de la muestra debido a la cantidad acotada de casos recolectados.

Estado civil

En lo que atañe al estado civil, la mayoría de las personas son solteras (58%), seguido por quienes están en pareja (33%) y, en tercer lugar, las personas casadas (9%). No hay casos de personas divorciadas.

Nivel educativo

El nivel educativo de la muestra es, en general, alto. El 58% ha completado estudios universitarios, seguido de un 30% que además tiene estudios de posgrado. Un 7% tiene estudios universitarios incompletos y un 5%, nivel terciario.

Ocupación

Hay una marcada presencia de los/as profesionales de la medicina (45%), que conforma casi la mitad de la muestra, seguido por enfermeros/as (22%), psicólogos/as (17%) y otras profesiones como kinesiología, bioquímica, tecnicatura en farmacia, instrumentación quirúrgica (14%), acompañantes terapéuticos (2%).

Cabe destacar que la heterogeneidad de la muestra se explicaría por el modo en que fue difundido el formulario *online*, que en un primer momento estuvo exclusivamente dirigido a médicos/as y enfermeros/as gays y lesbianas, por ser las ocupaciones seleccionadas para la realización de las entrevistas. Sin embargo, dada la excesiva especificidad de la muestra, lo cual dificultaba la obtención de respuestas, se decidió ampliar la posibilidad de participación en la investigación a los/as trabajadores/as de la salud en general, con o sin formación profesional.

Modalidad de contratación

Del total de la muestra, el 46% tiene contrato permanente o estable, por tiempo indeterminado, seguido por un 23% que factura por honorarios (monotributistas). Luego se ubican quienes tienen contratos temporarios con duraciones variables (15%); en cuarto lugar, quienes no especificaron la modalidad de contratación («otros»: 10%), seguido de los puestos como aprendiz, pasante o becario (4%) y, por último, quienes están contratados/as como interinos/as por reemplazos o suplencias (2%).

Tenencia de personal a cargo

El 29% de las personas encuestadas tiene personal a cargo, con un rango de 1 a 140 personas bajo su mando. El 71% restante de la muestra no tiene trabajadores/as a su cargo.

Cantidad de trabajos

En lo que respecta a la cantidad de trabajos que poseen los/as encuestados/as, el 39% refiere tener un único trabajo, mientras que otro 38% expresó tener dos, seguido por un 16% que tiene tres trabajos, cuatro (5%) y hasta cinco trabajos (2%). Esto muestra a las claras la extendida situación de pluriempleo que se observa en el ámbito de la salud, que para el total de

la muestra representa el 61% en esta condición. La cantidad de horas de trabajo oscila entre 10/20 hasta 70/80 horas por semana para el caso de los/as residentes.

Afiliación sindical

Un 15% manifestó estar afiliado/a a algún sindicato, mientras que el 85% expresó que no pertenece ni contribuye con ninguno.

Activismo LGBT

El 33% de los/as encuestados/as manifestó que participa en alguna organización de activismo LGBT, mientras que el 67% no lo hace.

Variables organizacionales

Tipo de organización

En lo que refiere a las variables organizacionales, la muestra se distribuye entre la pertenencia a organizaciones privadas (50%), públicas (42%) y a ambos subsectores del sistema de salud (8%).

Organización laica o religiosa

Por su parte, el 92% de los/as trabajadores/as se desempeña en organizaciones laicas mientras que un 8% lo hace en organizaciones religiosas o confesionales.

Tamaño de la organización

Por último, en lo que respecta al tamaño de la organización, un 53% trabaja en organizaciones con más de 200 trabajadores/as; en segundo lugar, se ubica un 20% de la muestra que se desempeña en organizaciones que tienen entre 16 y 50 trabajadores/as, seguido por un 10% que lo hace en organizaciones que tienen entre 101 y 200 trabajadores. Luego se ubica el 9% de la muestra que trabaja en organizaciones con menos de 16 trabajadores y, por último, el 8% pertenece a instituciones que tienen entre 51 y 100 trabajadores/as

Resultados

En este apartado se analizan los resultados de la Escala de Discriminación Percibida y la Escala de Victimización Percibida. A diferencia de las versiones administradas en distintas ciudades de América Latina, en este macrocuestionario cada escala se subdivide en dos subescalas, según los eventos enumerados hayan ocurrido a) en el último año o b) alguna vez. Dicha distinción fue introducida tras una sugerencia realizada por uno de los investigadores que participó en la etapa del juicio de expertos, quien alegó que muy probablemente gays y lesbianas hayan experimentado varios de los eventos o hechos listados en las escalas en algún momento de sus vidas, razón por la cual se consideró significativo diferenciarlos de aquellos que pudieron haber ocurrido en el último año.

Por su parte, de acuerdo con Sívori (2011) la ventaja de este tipo de instrumentos radica en que no indaga sobre la violencia o la discriminación en abstracto -en donde cada persona encuestada determinaría de acuerdo a sus valores y percepciones individuales qué eventos constituirían discriminaciones o violencias y cuáles no- sino a través de una serie exhaustiva de situaciones comunes o probables que son cotidianas o de relativa frecuencia aunque no suelen ser reportadas oficialmente o no son reconocidas como agravios. Es decir, permitiría romper con la extendida naturalización de ciertos fenómenos que por su grado de sutileza o invisibilización no siempre son percibidos como actos de discriminación, violencia o desigualdad. Además, ambas escalas están compuestas por distintos ítems que refieren a diversos ámbitos de la vida (familiar, vía pública, entre otros) y no solo al espacio de trabajo.

Análisis de la Escala de Discriminación Percibida

Subescala *último año*

Al analizar las puntuaciones en términos de porcentaje se destacan los siguientes cinco hechos con mayor frecuencia:

- 1) Ninguna de las anteriores -47,02%-,
- 2) Burlas -44,05%-,
- 3) Insultos -25,60%-,
- 4) Aislamiento -22,62%-,
- 5) Insultos en redes sociales -18,45%-



Figura 1: Discriminación percibida (último año). «Fuente: elaboración propia»

| ESCALA DE DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA | | | | |
|---|-----------|--------------|-----------|----------|
| En el ÚLTIMO AÑO he experimentado... | | | | |
| | SÍ | | NO | |
| | N | % | N | % |
| 1. Burlas | 74 | 44,05 | 94 | 55,95 |
| 2. Insultos | 43 | 25,60 | 125 | 74,40 |
| 3. Amenazas | 14 | 8,33 | 154 | 91,67 |
| 4. Intento de agresión física | 10 | 5,95 | 158 | 94,05 |
| 5. Agresión física | 4 | 2,38 | 164 | 97,62 |
| 6. Intento de agresión sexual | 9 | 5,36 | 159 | 94,64 |
| 7. Agresión sexual | 2 | 1,19 | 166 | 98,81 |
| 8. Chantaje | 7 | 4,17 | 161 | 95,83 |
| 9. Aislamiento | 38 | 22,62 | 130 | 77,38 |
| 10. Insultos en redes sociales | 31 | 18,45 | 137 | 81,55 |
| 11. Ninguna de las anteriores | 79 | 47,02 | 89 | 52,98 |

Tabla 1: Escala de Discriminación Percibida (último año). «Fuente: elaboración propia»

Subescala alguna vez

Por su parte, cuando se analizan los mismos ítems, pero no ya en el último año sino si han ocurrido alguna vez, los porcentajes de frecuencias muestran algunos cambios. Los cinco hechos con puntuaciones más altas son:

- 1) Burlas -77,38%-
- 2) Insultos -57,74%-
- 3) Aislamiento -42,86%-
- 4) Insultos en redes sociales -26,19%-
- 5) Amenazas -23,21%-



Figura 2: Discriminación percibida (alguna vez). «Fuente: elaboración propia»

| ESCALA DE DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA | | | | |
|---|------------|--------------|-----------|----------|
| ALGUNA VEZ he experimentado... | | | | |
| | SÍ | | NO | |
| | N | % | N | % |
| 1. Burlas | 130 | 77,38 | 38 | 22,62 |
| 2. Insultos | 97 | 57,74 | 71 | 42,26 |
| 3. Amenazas | 39 | 23,21 | 129 | 76,79 |
| 4. Intento de agresión física | 30 | 17,86 | 138 | 82,14 |
| 5. Agresión física | 24 | 14,29 | 144 | 85,71 |
| 6. Intento de agresión sexual | 21 | 12,50 | 147 | 87,50 |
| 7. Agresión sexual | 14 | 8,33 | 154 | 91,67 |
| 8. Chantaje | 17 | 10,12 | 151 | 89,88 |
| 9. Aislamiento | 72 | 42,86 | 96 | 57,14 |
| 10. Insultos en redes sociales | 44 | 26,19 | 124 | 73,81 |
| 11. Ninguna de las anteriores | 24 | 14,29 | 144 | 85,71 |

Tabla 2: Escala de Discriminación Percibida (alguna vez). «Fuente: elaboración propia»

Comparaciones entre subescalas

Al realizar una comparación entre ambas subescalas es posible hallar diferencias y homogeneidades. Respecto de las diferencias, la opción «ninguna de las anteriores» se ubica en el primer lugar solo en la subescala *último año* mientras que en la segunda subescala el mismo ítem tiene una de las frecuencias más bajas: solo el 14,29% de la muestra manifestó no haber experimentado ninguna de las situaciones anteriores alguna vez.

Otra diferencia corresponde al hecho de haber sufrido amenazas, que aparece en el tercer lugar entre las experiencias que alguna vez tuvieron los sujetos de la muestra, aunque dicha opción no figura entre los cinco eventos más frecuentes del último año.

Por su parte, en lo que refiere a las homogeneidades se observa que las burlas, los insultos, el aislamiento y el insulto en redes sociales son las experiencias más frecuentes reportadas por la muestra, aunque con ciertas variaciones entre el último año y lo ocurrido

alguna vez. Estos son concordantes con los relatos de los/as trabajadores/as de la salud entrevistados/as quienes comentaron que las formas de discriminación en el ámbito laboral se reproducían bajo la forma de chistes, burlas, insultos, rumores y comentarios, sin hacer alusión a formas de violencia física o sexual. En efecto, los porcentajes correspondientes al último año sobre intento de agresión física -5,95%-, la agresión física -2,38%-, el intento de agresión sexual -5,36%- y la agresión sexual -1,19%- dan cuenta de la baja incidencia de este tipo de experiencias, lo cual es compatible con la teoría del incivismo selectivo (Cortina, 2008; Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta y Magley, 2013; Einarsdóttir, Hoel y Lewis, 2015), que explica los modos por los cuales se reproduce la discriminación moderna.

Asimismo, al realizar comparaciones con investigaciones previas se encontró consistencia en los resultados: en la encuesta realizada durante la Marcha del Orgullo en Buenos Aires en 2005, el 50,5% los gays y el 34,1% de las lesbianas manifestaron haber sufrido insultos o amenazas(3) (Jones et. al, 2006), mientras en una investigación realizada en Chile (Barrientos Delgado, Cárdenas, Díaz y Muñoz, 2012) se halló que el 78,1% de la muestra total (4) expresó haber sufrido burlas y un 73% experimentó insultos o amenazas, lo cual implica una preponderancia de las formas de violencia verbal o psicológica en todos los casos analizados. Por su parte, al igual que en la presente investigación, la violencia física y la violencia sexual tienen frecuencias relativas sustancialmente menores en comparación con la violencia verbal o psicológica: en la Ciudad de Buenos Aires en 2005 el 13,5% de los gays expresó haber sufrido violencia física y un 3,8% manifestó haber sufrido violencia sexual, mientras que un 10,1% de las lesbianas sufrió violencia física y un 8%, violencia sexual (Jones et al., 2006). A su vez, en Santiago de Chile en 2011 el 25% de la muestra total manifestó haber sufrido agresión física mientras que el 10,2% sufrió violencia sexual. Es importante destacar que los instrumentos administrados en la Ciudad de Buenos Aires en 2005 como así también en Santiago de Chile en 2007 no distinguen entre hechos que hayan ocurrido en el último año o alguna vez, con lo cual los datos de dichas investigaciones refieren a los episodios que puede haber acontecido *alguna vez* en la vida de los sujetos que conforman las respectivas muestras.

Estos datos son concordantes con lo hallado en esta investigación en tanto que las burlas (77,38%), los insultos (57,74%) y el aislamiento (42,86%) son los hecho más frecuentes

que *alguna vez* han experimentado los/as participantes de la encuesta, mientras que la violencia física (14,29%) tiene una frecuencia similar a las investigaciones previas, al igual que lo que sucede con la violencia sexual (8,33%), que también indica una predominancia de las formas de violencia verbal o psicológica.

Análisis de la Escala de Victimización Percibida

Subescala *último año*

Por su parte, en la escala de victimización percibida se destacan los siguientes hechos. En la subescala «último año», los cinco ítems con mayor cantidad de respuestas fueron:

- 1) Ninguna de las anteriores -46,43%-
- 2) Haber recibido objeciones sobre su forma de comportarse en su ámbito laboral -16,07%-
- 3) Haber sido molestado/a u discriminado/a por vecinos -16,07%-
- 4) No haber sido aceptado/a o haber sido rechazado/a en un grupo de amigos -14,29%-
- 5) Haber sido discriminado/a por profesores/as o compañeros/as en una institución educativa -13,69%-



Figura 3: Victimización percibida (último año). «Fuente: elaboración propia»

| ESCALA DE VICTIMIZACIÓN PERCIBIDA | | | | |
|---|-----------|--------------|-----|-------|
| En el ÚLTIMO AÑO he experimentado... | | | | |
| | SI | | NO | |
| | N | % | N | % |
| 1. No haber sido contratado/a en un trabajo | 11 | 6,55 | 157 | 93,45 |
| 2. Haber recibido objeciones sobre su forma de comportarse en su ámbito laboral | 27 | 16,07 | 151 | 89,88 |
| 3. Le han prohibido la entrada o la permanencia en algún local comercial o de entretenimiento | 8 | 4,76 | 160 | 95,24 |
| 4. Haber sido mal atendido/a en servicios de salud | 22 | 13,10 | 146 | 86,90 |
| 5. Haber sido discriminado/a por profesores/as o compañeros/as en una institución educativa | 23 | 13,69 | 145 | 86,31 |
| 6. No haber sido aceptado/a o haber sido rechazado/a en un grupo de amigos | 24 | 14,29 | 144 | 85,71 |
| 7. Haber sido molestado/a u discriminado/a por vecinos | 27 | 16,07 | 141 | 83,93 |
| 8. No haber sido aceptado/a en una agrupación religiosa | 8 | 4,76 | 160 | 95,24 |
| 9. Haber sido rechazado/a en un club social o deportivo | 3 | 1,79 | 165 | 98,21 |
| 10. Haber sido excluido/a o marginado/a de su ámbito familiar | 21 | 12,50 | 147 | 87,50 |
| 11. Haber sido maltratado/a verbal o físicamente en comisarías o se le ha negado la ayuda por parte de la policía | 5 | 2,98 | 163 | 97,02 |
| 12. Le han impedido/a realizar donaciones de sangre | 17 | 10,12 | 151 | 89,88 |
| 13. Haber sido despedido/a de un trabajo | 3 | 1,79 | 165 | 98,21 |
| 14. Le han asignado peores tareas | 10 | 5,95 | 158 | 94,05 |
| 15. Sus pares y/o superiores han dejado de hablarle | 13 | 7,74 | 155 | 92,26 |
| 16. Le realizaron un examen de VIH para ingresar a un nuevo trabajo | 21 | 12,50 | 147 | 87,50 |
| 17. Ninguna de las anteriores | 78 | 46,43 | 90 | 53,57 |

Tabla 3: Escala de Victimización Percibida (último año). «Fuente: elaboración propia»

Subescala *alguna vez*

Al analizar la frecuencia de los reactivos anteriores, no ya en el último año sino si han ocurrido alguna vez, las cinco respuestas con porcentajes más altos fueron las siguientes:

- 1) Ninguna de las anteriores -29,76%-
- 2) Haber sido discriminado/a por profesores/as o compañeros/as en una institución educativa -28,57%-
- 3) No haber sido aceptado/a o haber sido rechazado/a en un grupo de amigos -26,79%-
- 4) Haber sido excluido/a o marginado/a de su ámbito familiar -23,21%-
- 5) Haber sido molestado/a u discriminado/a por vecinos -20,83%-



Figura 4: Victimización percibida (alguna vez). «Fuente: elaboración propia»

| ESCALA DE VICTIMIZACIÓN PERCIBIDA | | | | |
|---|-----------|--------------|-----|-------|
| ALGUNA VEZ he experimentado... | | | | |
| | SI | | NO | |
| | N | % | N | % |
| 1. No haber sido contratado/a en un trabajo | 21 | 12,50 | 147 | 87,50 |
| 2. Haber recibido objeciones sobre su forma de comportarse en su ámbito laboral | 34 | 20,24 | 134 | 79,76 |
| 3. Le han prohibido la entrada o la permanencia en algún local comercial o de entretenimiento | 22 | 13,10 | 146 | 86,90 |
| 4. Haber sido mal atendido/a en servicios de salud | 34 | 20,24 | 134 | 79,76 |
| 5. Haber sido discriminado/a por profesores/as o compañeros/as en una institución educativa | 48 | 28,57 | 120 | 71,43 |
| 6. No haber sido aceptado/a o haber sido rechazado/a en un grupo de amigos | 45 | 26,79 | 123 | 73,21 |
| 7. Haber sido molestado/a u discriminado/a por vecinos | 35 | 20,83 | 133 | 79,17 |
| 8. No haber sido aceptado/a en una agrupación religiosa | 16 | 9,52 | 152 | 90,48 |
| 9. Haber sido rechazado/a en un club social o deportivo | 5 | 2,98 | 163 | 97,02 |
| 10. Haber sido excluido/a o marginado/a de su ámbito familiar | 39 | 23,21 | 129 | 76,79 |
| 11. Haber sido maltratado/a verbal o físicamente en comisarías o se le ha negado la ayuda por parte de la policía | 7 | 4,17 | 161 | 95,83 |
| 12. Le han impedido/a realizar donaciones de sangre | 34 | 20,24 | 134 | 79,76 |
| 13. Haber sido despedido/a de un trabajo | 8 | 4,76 | 160 | 95,24 |
| 14. Le han asignado peores tareas | 18 | 10,71 | 150 | 89,29 |
| 15. Sus pares y/o superiores han dejado de hablarle | 24 | 14,29 | 144 | 85,71 |
| 16. Le realizaron un examen de VIH para ingresar a un nuevo trabajo | 29 | 17,26 | 139 | 82,74 |
| 17. Ninguna de las anteriores | 50 | 29,76 | 118 | 70,24 |

Tabla 4: Escala de Victimización Percibida (alguna vez). «Fuente: elaboración propia»

Comparaciones entre subescalas

También en este caso es posible describir las diferencias y homogeneidades entre ambas subescalas. En lo que respecta a las diferencias, cabe mencionar que si bien en ambas subescalas el ítem con mayores respuestas es «ninguna de las anteriores», los porcentajes son mayores en el *último año* -44,43%- en comparación con *alguna vez* -29,76%-, lo cual es concordante con lo planteado en función de los resultados obtenidos en la escala de discriminación percibida y podría abonar la teorización sobre una mayor apertura hacia la población gay-lésbica, al menos en comparación con años o décadas anteriores. En efecto, si se analizan los porcentajes de los cinco ítems con mayores frecuencias en ambas subescalas de victimización percibida es posible observar que, en su conjunto, en la subescala *último año* giran en torno al 15%, mientras que en la subescala *alguna vez* el porcentaje general ronda el 25%.

Otra diferencia destacable se da en torno al ítem «Haber recibido objeciones sobre su forma de comportarse en su ámbito laboral», que se ubica entre los hechos de mayor frecuencia en la subescala *último año*, con un 16,07%. Esta afirmación refiere a la expresión de género como una variable de peso a la hora de analizar los procesos de discriminación en el trabajo, que ha sido indagada mediante los relatos de los/as entrevistados. Además, es destacable que el mismo ítem obtuvo un porcentaje mayor en la subescala *alguna vez* - 20,24%- aunque ello no implica que sea uno de los eventos más frecuentes en dicha subescala.

Una tercera diferencia relevante está vinculada con el ítem «Haber sido excluido/a o marginado/a de su ámbito familiar», que se ubica entre uno de los cinco hechos más frecuentes en la subescala *alguna vez* -23,221%- mientras que la frecuencia se reduce a la mitad -12,50%- en la subescala *ultimo año*, y queda por fuera de los episodios más comunes en ese lapso de tiempo. Estos datos podrían prestarse a la interpretación sobre una mayor aceptación en el ámbito familiar ante la presencia de un/a integrante que se autoidentifique como gay o lesbiana. Sin embargo, tal afirmación debe entenderse dentro de los sesgos que tiene la muestra, por ejemplo, en lo que respecta a la zona de residencia de los/as participantes, quienes se distribuyen únicamente entre la Ciudad y la provincia de Buenos Aires, de modo tal que dicha aseveración podría ser puesta en discusión si se hubiese obtenido

mayor una cantidad de datos de personas que residan o que hayan sido socializadas en otras provincias y localidades del país.

En lo que refiere a las homogeneidades, se observa que ambas subescalas se repiten las formas de discriminación en el ámbito educativo, o bien por parte de un grupo de amigos, o de vecinos, aunque con distintas frecuencias. Así pues, la afirmación «Haber sido molestado/a u discriminado/a por vecinos» obtuvo un 16,07% en la subescala *último año*, mientras que en la segunda subescala se ubicó en la quinta posición de los ítems más frecuentes, con un 20,83%. En este sentido, de acuerdo con el análisis de ambas subescalas podría afirmarse que en años o décadas anteriores los hechos de victimización y discriminación eran ejercidos o involucraban al círculo íntimo de gays y lesbianas, principalmente a familiares y amistades, mientras que en el último tiempo, quizá como resultado de una mayor visibilización y del reconocimiento de derechos hacia la población LGBT, los actos discriminatorios son ejercidos por individuos que no necesariamente conforman la red de contactos o interacciones sociales cercanas, como pueden ser los/as vecinos/as.

Por su parte, el ítem «No haber sido aceptado/a o haber sido rechazado/a en un grupo de amigos» se ubica en el cuarto lugar en la subescala *último año* -14,29%-, mientras que en la subescala *alguna vez* se sitúa en la tercera posición, con un 26,79%. Como se dijo anteriormente, puede que la diferencia en el círculo de las amistades al igual que en el ámbito familiar se explique, al menos en parte, por la mayor visibilización y naturalización de gays y lesbianas como sujetos de derechos.

Finalmente, respecto de la afirmación «Haber sido discriminado/a por profesores/as o compañeros/as en una institución educativa» resulta destacable que en la subescala *último año* se ubica en la quinta posición de los cinco ítems con mayores frecuencias -13,69%- mientras que en la subescala *alguna vez* el porcentaje se duplica, con un 28,57%, lo cual lo sitúa como el hecho de discriminación más frecuente si no se considera el ítem «ninguna de las anteriores». También aquí podría pensarse que las regulaciones normativas vinculadas con la igualdad de derechos, y en el caso particular del ámbito educativo, ciertas leyes como la ley de educación sexual integral del año 2006 hayan tenido algún impacto en la conformación o la confrontación de los actos de discriminación.

Ahora bien, si bien los ítems relativos los espacios de trabajo no figuran entre los hechos más frecuentes –con una excepción que ha sido comentada antes-, se hará una mención a las diferencias entre ambas subescalas dado que la temática de la presente investigación se inscribe en dicho ámbito. A continuación, se presenta una tabla que agrupa los seis ítems relativos al mundo del trabajo:

| Ítem | Ultimo año (%) | Alguna vez (%) |
|--|-------------------|-------------------|
| No haber sido contratado/a en un trabajo | 6,55 | 12,50 |
| Haber recibido objeciones sobre su forma de comportarse en su ámbito laboral | 16,07 | 20,24 |
| Haber sido despedido/a de un trabajo | 1,79 | 4,76 |
| Le han asignado peores tareas | 5,95 | 10,71 |
| Sus pares y/o superiores han dejado de hablarle | 7,74 | 14,29 |
| Le realizaron un examen de VIH para ingresar a un nuevo trabajo | 12,50 | 17,26 |

Tabla 5: Ítems relativos al ámbito laboral (Escala de Victimización Percibida). «Fuente: elaboración propia»

De los datos anteriores se observa que, en cuatro de las seis afirmaciones, hay una disminución a la mitad en términos porcentuales entre lo ocurrido en el último año en comparación con lo que pudo haber acontecido alguna vez, lo cual también puede ser pensado como un indicio acerca de una disminución de la victimización y la discriminación hacia gays y lesbianas. Sin embargo, este tipo de aseveraciones requieren de cierta cautela por tratarse de comparación entre períodos temporales muy disímiles: los últimos 12 meses versus los años o incluso décadas anteriores. Además, el hecho de que tales acciones discriminatorias hayan mermado en el último año ya sea de manera real o hipotética, no necesariamente permite afirmar que ello se traduzca en un mayor reconocimiento hacia gays y lesbianas en el ámbito laboral, por ejemplo, en lo que atañe a las posibilidades de ascenso profesional al interior de una organización o bien de ocupar puestos de conducción. Es decir, los seis ítems vinculados con el ámbito laboral que se incluyen en esta escala de victimización percibida aluden a la mayor o menor frecuencia de actos negativos con pretexto de la orientación sexual, tal como fue aclarado en la consigna al momento de su administración. Por lo tanto, una disminución en

sus frecuencias a la mitad en algunas afirmaciones no necesariamente posibilita una lectura de un mayor reconocimiento *per se*, sino más bien una mayor no-discriminación (Pecheny, 2001).

De la tabla anterior, dos afirmaciones merecen un comentario aparte: la que refiere a la expresión de género como pretexto para la discriminación –«Haber recibido objeciones sobre su forma de comportarse en su ámbito laboral»- y la que alude a la realización compulsiva de análisis de HIV para ingresar a un nuevo trabajo, lo cual está prohibido por una resolución del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social, desde el año 2015(5). Ambos ítems tienen en común la persistencia entre ambas subescalas, es decir que no se observa en ellas una reducción cercana a la mitad entre lo que ocurrió en el último año en comparación con lo ocurrido alguna vez, como ha sucedido con otros ítems.

El hecho de haber recibido objeciones sobre los modos de comportarse en el trabajo se vincula con la expresión de género en tanto que, mediante las conductas, comentarios, formas de vestir, entre otros se pueden exteriorizar o dar a entender aspectos personales o íntimos como por ejemplo la orientación sexual que pueden darse a conocer u ocultarse a través de las más variadas estrategias de gestión de la información personal. Asimismo, la persistencia de este tipo de parámetros normativizantes a propósito de los modos en que se expresa el género y el deseo responden a la exigencia de sexualidades pudorosas y edulcoradas (Hiller, 2013; Insausti, 2016), que recibirán la aceptación por parte del modelo heteronormativo en tanto y en cuanto no se excedan los límites establecidos por las atribuciones sociales en función del género, en términos dicotómicos y binarios. Dicho de otro modo, no sólo la orientación sexual sino también la expresión de género debe ser considerada al analizar los procesos de discriminación y victimización en el trabajo en tanto que, tal como lo han afirmado Lozano Verduzco y Rocha Sánchez (2011), tales hechos se darían con más frecuencia cuanto mayor sea la relación entre rasgos *femeninos* entre varones gays y rasgos *masculinos* entre mujeres lesbianas(6).

Por otro lado, el ítem que tampoco muestra una variación o disminución marcada entre ambas subescalas es el que alude a la realización compulsiva de un testeo de VIH para ingresar a una nueva organización laboral. En esta línea, el 12,50% de las personas encuestadas refirieron que habían sido sometidas a ese tipo de estudios en el último año, lo cual indica que la resolución ministerial que prohíbe dicha práctica habría tenido un escaso

impacto en las políticas de contratación de fuerza de trabajo en los últimos años, al menos en lo que atañe a la administración de exámenes médicos preocupacionales.

Discusión

Al realizar comparaciones con investigaciones previas se encontró que en la encuesta realizada en Buenos Aires en la Marcha del orgullo de 2005 (Jones et al., 2006), los hechos más frecuentes entre el total de la muestra(7) son haber sido discriminado/a en el ámbito educativo por profesores o compañeros (32%), seguido por la discriminación por parte de vecinos (28,3%), en tercer lugar, haber sido excluido/a o marginado/a del ámbito familiar (26,5%), haber sido excluido/a o marginado/a de un ámbito religioso (24,6%) y en quinto lugar la discriminación por parte del grupo de amigos (22%), lo cual en términos generales se asemeja a los datos hallados en la subescala de victimización percibida (*alguna vez*). En la misma línea, según la investigación realizada en Chile (Barrientos Delgado et al., 2012), el ámbito donde más se ha experimentado la discriminación es el religioso (45%), seguido por el lugar de estudio (44%), el ámbito familiar (41,4%) y por el grupo de amigos (36,1%). La discriminación por parte de vecinos se ubica en el quinto lugar (35,6%). En síntesis, los datos de las tres investigaciones indican que, aunque con diferencias en cuanto a las frecuencias relativas, los principales espacios sociales en donde ocurren los hechos discriminatorios son el ámbito educativo, el familiar, el grupo de amigos, los/as vecinos/as y la comunidad religiosa.

Asimismo, los ítems relativos al ámbito laboral presentan cifras semejantes en tanto que en aquella investigación (Jones et al., 2006) el ítem «no haber sido tomado o despedido de un trabajo» obtuvo un porcentaje de 11,9 %, mientras que en la investigación chilena la cifra asciende al 14,7% de la muestra total (Barrientos Delgado et al., 2012). Por su parte, en esta indagación se desagregaron los ítems para distinguir entre la discriminación acontecida en el proceso de selección, que fue formulada en el reactivo «No haber sido contratado/a en un trabajo», que obtuvo un 12,50%, respecto de lo experimentado en el final de la relación laboral, que se tradujo en el ítem «Haber sido despedido/a de un trabajo», con un 4,76% en la subescala *alguna vez*. Ambos porcentajes suman 17,26% y representan la cifra mayor entre los estudios analizados. Las comparaciones realizadas con investigaciones anteriores deben ser interpretadas con cautela en tanto que las muestras están conformadas de distinta manera en

lo que respecta al tamaño, los criterios de inclusión/exclusión utilizados y la formulación de los ítems.

Conclusiones

En síntesis, los datos analizados en la Escala de Discriminación Percibida indican que en la subescala *último año* los cinco ítems con mayores frecuencias relativas fueron «ninguna de las anteriores», «burlas», «insultos», «aislamiento», «insulto en redes sociales»; mientras que en la subescala *alguna vez* los hechos más frecuentes fueron: «burlas», «insultos», «aislamiento», «insulto en redes sociales», «amenazas». A su vez, en la Escala de Victimización Percibida el ítem con mayor frecuencia en ambas subescalas –*último año* y *alguna vez*- fue «ninguna de las anteriores», aunque con distintos porcentajes entre ambas. Luego, los hechos de mayor ocurrencia en el *último año* se dieron en el ámbito laboral, seguido por la discriminación por parte de vecinos, el rechazo en un grupo de amigos y la discriminación en el ámbito educativo. En la subescala *alguna vez* los episodios más repetidos acontecieron en el ámbito educativo, en el grupo de amigos, en el ámbito familiar y en las interacciones con vecinos. Los datos de estas últimas dos escalas son concordantes con lo hallado en investigaciones anteriores (Jones et al., 2006; Barrientos Delgado et al., 2012; Sívori, 2011).

Se concluye que los procesos de discriminación y desigualdad contra gays y lesbianas aún persisten en el ámbito laboral, a pesar de los avances legislativos de los últimos años. Las prácticas cotidianas, sutiles de discriminación son de orden microsocial y se asientan en la desigualdad estructural, de carácter macrosocial, razón por la cual resultan invisibles y naturalizadas. Por su parte, las manifestaciones más explícitas de violencia hacia gays y lesbianas parecen haber cedido, mermado o bien se han desplazado hacia la población travesti/trans en ámbitos de trabajo de la salud.

Referencias bibliográficas

Autor (2019). *¿Reconocimiento o discriminación? Gays y lesbianas en escenarios de trabajo*. Tesis doctoral inédita. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Arenas, D. y Jones, K. (2017). To 'B' or not to 'B': Assessing the disclosure dilemma of bisexual individuals at work. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 103, p. 86-98

Barrientos Delgado, J., Cárdenas, M., Díaz, J. y Muñoz, F. (2012) Derechos, políticas, violencia y diversidad sexual: segunda encuesta marcha por la diversidad sexual. [online]. Recuperado de: <http://www.clam.org.br/uploads/arquivo/Derechos,%20politica,%20violencia%20y%20diversidad%20-%20segunda%20encuesta%20Santiago.pdf>. [Último acceso: 25/03/2022]

Barrientos Delgado, J., Silva, J., Catalán, S., Gómez, f. y Longueira, J. (2010). Discrimination and victimization: Parade for lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) pride, in Chile. *Journal of Homosexuality*, Vol. 57, p. 760–775.

Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*. Vol. 33, nº 1, p. 55-75.

Cortina, L., Kabat-Farr, D., Leskinen, E., Huerta, M. y Magley, V. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*. Vol. 39, nº 6, p. 1579-1605.

Dejours, C. (1998). *El Factor Humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Einarsdóttir, A., Hoel, H., y Lewis, D. (2015). 'It's Nothing Personal': Anti-Homosexuality in the British Workplace. *Sociology*. Vol. 49, nº 6, p. 1183-1199.

Filippi, G. (2010). «Introducción». En: Filippi, G. y Zubieta, E. (Coords.). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.

Gómez, F. y Barrientos Delgado, J. (2012). Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de gays y lesbianas, en la ciudad de Antofagasta, Chile. *Sexualidad, salud y sociedad*. Vol. 10, p. 100-123.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Concepción o elección del diseño de investigación. Metodología de la Investigación*. México DF: Mac Graw-Hill Interamericana.

Jones, D, Libson, M. y Hiller, R. (2006). *Sexualidades, política y violencia. La marcha del orgullo GLTTBI Buenos Aires 2005, segunda encuesta*. Buenos Aires: Antropofagia.

Linardelli, M. F. (2018). La salud de las mujeres y sus trabajos.: Convergencias entre la medicina social latinoamericana y la teoría feminista. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*. Vol. 12, nº 12, p. 147-161.

Lozano Verduzco, I. y Rocha Sánchez, T. E. (2011). La homofobia y su relación con la masculinidad hegemónica en México. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. Vol. 22, nº 1, p. 101-121.

Marx, K. (1844/2006). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Buenos Aires: Ediciones Colihue.

Medá, D. (1998). *El Trabajo: Un Valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

Ministerio de trabajo, empleo y de la seguridad social (2015). Resolución N° 270/2015 [Online]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/246687/norma.htm>.

Pecheny, M. (2001). De la no-discriminación al reconocimiento social. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina [online]. XXIII

Congress of the Latin American Studies Association (LASA). Washington DC, Estados Unidos.
Recuperado de: <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2001/PechenyMario.pdf>

Organización internacional del trabajo (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*. Ginebra: OIT. 52

Reed, L. y Leuty, M. E. (2016). The role of individual differences and situational variables in the use of workplace sexual identity management strategies. *Journal of homosexuality*, Vol. 63, n° 7, p. 985-1017.

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y revolución*, Vol. 7, p. 1-21.

Sívori, H. F. (2011). Medir la discriminación: la construcción de parámetros para el registro de percepciones y patrones de violencia por prejuicio sexual. *Debate Feminista*, Vol. 43, p. 19-52.

Vatin, F. (1998). *Defensa del trabajo [online]*. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/ds2vatin.pdf>.

Notas

(1) «Porque hiciste caso a tu mujer y comiste del árbol que yo te prohibí, maldito sea el suelo por tu culpa. *Con fatiga sacarás de él tu alimento todos los días de tu vida*. El te producirá cardos y espinas y comerás la hierba del campo. *Ganarás el pan con el sudor de tu frente*» (Génesis 3, 17. El destacado es propio).

(2) Es decir, que no se autoperciben como trans/travestis.

(3) La versión del instrumento utilizado en la recolección de datos agrupaba a los insultos junto con las amenazas.

(4) La muestra total está conformada por gays, lesbianas, personas trans y bisexuales en distintas proporciones. Dicho estudio no incluye los porcentajes desagregados para cada subgrupo en particular.

(5) El artículo 4 de la resolución N° 270/2015 del Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social establece que «podrá ser motivo de denuncia por violación de las Leyes 23592, 23798 y 25326, la exigencia de realización de estudios de laboratorio con el objeto de detectar el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida o V.I.H. en los postulantes a trabajador o trabajadora dentro de los exámenes preocupacionales». Dicha reglamentación tiene vigencia desde el ocho de mayo de 2015. Para más información consúltese: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/246687/norma.htm>

(6) Al hablar de rasgos masculinos o femeninos se alude a las construcciones y atribuciones sociales que se fundan en las supuestas diferencias naturales y biológicas entre varones y mujeres, por la cual ciertas características como la fuerza física, la negación de las emociones y la competitividad serían propias de la masculinidad mientras que la abnegación, el servicio, el afecto y la delicadeza serían eminentemente femeninas (Lozano Verduzco y Rocha Sánchez, 2011).

(7) Además de gays y lesbianas incluye a trans, bisexuales, heterosexuales e intersexuales.