



**Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social  
Empresarial**

**María Alejandra Avendaño  
María Fernanda Álvarez Luna  
Erika Luna Moreras**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Sede Principal  
Especialización en Gerencia Social  
2019, noviembre**

**Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social  
Empresarial**

**María Alejandra Avendaño  
María Fernanda Álvarez Luna  
Erika Luna Moreras**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Especialista en Gerencia Social**

**Asesor (a):  
Dilia Carolina Peña**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Sede Principal  
Especialización en Gerencia Social  
2019, noviembre**

### **Agradecimientos**

El agradecimiento principal va dirigido para nuestros padres que han sido la mano derecha durante todo este proceso, por aportar considerablemente en nuestro proyecto de vida. A la docente Carolina Peña, por su acompañamiento incondicional en que cada fase de este trabajo, su experiencia permitió focalizar la idea de proyecto y sus retroalimentaciones hoy fortalecieron nuestra formación profesional para la competitividad laboral.

**Contenido**

Lista de tablas .....	5
Lista de figuras.....	6
Lista de anexos.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción .....	10
2. Justificación.....	18
3. Objetivos.....	20
3.1. Objetivo general .....	20
3.2. Objetivos específicos.....	20
4. Diseño metodológico.....	20
5. Revisión Documental .....	24
5.1. Informes, conferencias y documentos internacionales .....	24
5.2. Informes, conferencias y documentos Nacionales.....	26
5.3. Informes, conferencias y documentos a nivel local.....	31
6. Método y técnicas de recolección de información.....	36
7. Resultados finales y discusión sobre el problema de forma exploratoria dentro del componente de instrumentos.....	53
8. Resultados finales y discusión sobre el problema de forma exploratoria dentro del componente de proyectos.....	59
9. Conclusiones.....	60
a. Recomendaciones .....	62
Referencias.....	64
Anexo.....	67

**Lista de tablas**

Tabla 1. Relación objetivos y método.....	38
Tabla 2. Tabulación datos sociodemográficos.....	43
Tabla 3. Tabulación datos competencias laborales de carácter personal.....	45
Tabla 4. Tabulación datos competencias laborales de tipo interpersonal.....	46
Tabla 5. Lista de identificación de autores. ....	55
Tabla 6. Mapeo red .....	55

**Lista de figuras**

Gráfico 1. Sexo de la población.....	48
Gráfico 2. Orientación Sexual de la población.....	48
Gráfico 3. Estado civil de la población.....	49
Gráfico 4. Nivel educativo de la población.....	50
Gráfico 5. Respuestas a pregunta 1 a 11.....	51
Gráfico 6. Respuestas a preguntas 12 a 23.....	52
Gráfico 7. Análisis de redes.....	56
Gráfico 8. Matriz aliados Responsabilidad Social Empresarial.....	57
Gráfico 9. Matriz aliados SENA.....	58

**Lista de anexos**

Anexo 1. **formato encuesta aplicada a la población LGBTI** ..... 67

### **Resumen**

En Colombia, la discriminación es un tema que genera un alto grado de desigualdad de las minorías, como es el caso de la comunidad LGBTI, grupo que vive las consecuencias de la exclusión social en el contexto laboral formal; debido a este flagelo, se ven afectados no solo en su vida económica, cultural y social, sino también sus derechos fundamentales son vulnerados dado el grado abandono estatal con normativas poco funcionales y efectivas. Por lo tanto el objetivo de este trabajo es proponer estrategias que incentiven la inclusión laboral para la población LGBTI de IDIPRON, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial en Bogotá, con este fin, se identificaron las posibles acciones que realizan las empresas para promover esta inclusión a través de una entrevista, así mismo se caracterizaron las condiciones educativas y competencias laborales de la población, determinando que actualmente no existe ninguna estrategia desde las empresas que promueva la vinculación laboral en ellos, además de ello su nivel de escolaridad y competencias laborales son bajos, lo que probablemente afecta las vinculaciones laborales en ellos actualmente.

***Palabras claves:*** Inclusión, Población LGBTI, Responsabilidad Social Empresarial, Educación, Competencia laboral.



### **Abstract**

In Colombia, discrimination is an issue that generates a high degree of minority inequality, as is the case of the LGBTI community, a group that lives the consequences of social exclusion in the formal labor context; Due to this scourge, they are affected not only in their economic, cultural and social life, but also their fundamental rights are violated given the degree of state abandonment with ineffective and effective regulations. Therefore, the objective of this work is to propose strategies that encourage labor inclusion for the LGBTI population of IDIPRON, within the framework of Corporate Social Responsibility in Bogotá, for this purpose, the possible actions that companies carry out to promote this Inclusion through an interview, the educational conditions and labor competencies of the population were also characterized, determining that currently there is no strategy from the companies that promotes employment in them, in addition to their level of schooling and labor competencies are low, which probably affects the labor links in them currently.

**Keywords:** Inclusion, LGBT People, Corporate Social Responsibility, Education, Career plan.

### **Introducción**

La orientación sexual es un tema que ha generado un alto grado de tensión; un amplio sector de la sociedad se ha encargado de rechazar o discriminar a la población LGBTI por estigmas sociales y creencias arraigadas a la cultura. Sin embargo, es importante reconocer que otros grupos poblacionales que incitan o incorporan en su visión de mundo y del ser humano hablar de oportunidades laborales para estos ciudadanos es un reto, dado los actuales índices que reporta la Cámara de Comerciantes LGBTI en Colombia, solo el 4,3% de la población se vinculó a un empleo formal y el 66% han sido discriminados en el escenario laboral. (CCLGBTI, 2008)

En tal sentido, podemos apreciar la difícil situación que viven muchos colombianos para obtener sustento económico, las escasas oportunidades laborales son aún más difíciles de alcanzar para la población LGBTI, comunidades que han empezado a ser reconocidas en la sociedad a través de un entramado institucional y normativo que se queda corto a la hora de hacer efectiva la garantía de derechos fundamentales. Solo hasta hace poco tiempo, a validar el escenario de reivindicación de derechos en el plano social para que ellos puedan desarrollarse bajo sus preferencias.

Dicho reconocimiento ha inspirado a algunas movilizaciones y protestas donde esta comunidad busca ser tratada en igualdad de condiciones por el simple hecho de ser ciudadano, su orientación sexual o preferencia de vida no debería ser un determinante para la discriminación y la exclusión, los seres humanos al estar dotados de dignidad sin consideración de raza, género, religión, partido político o situación económica, cuentan con el respaldo nacional e internacional en materia de derechos, más bien, el debate debe girar hacia la capacidad de aceptar la coexistencia de múltiples elecciones de vida, diferentes a la visión tradicional de la familia y/o sociedad.

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Aunque a la fecha la comunidad LGBTI logró el reconocimiento social para que su decisión de vida no deba juzgarse como enfermedad mental sino que su diversidad entre a ser parte de la naturalidad del ser sin embargo, hoy se enfrentan a una fuerte discriminación en el escenario laboral, puesto que la empleabilidad para este sector no es fácil; se evidencia que a las personas gays, se les ofrece algunas actividades comerciales puntuales como asesoría de imagen, diseño de modas, modelaje, fotografía y otras actividades similares; en el caso de las Lesbianas llegan a ser aceptadas en el momento en que no manifiestan su preferencia sexual, caso contrario sucede con los transgénero, esta población tiene un reto muy grande en este escenario puesto que su apariencia física en ocasiones ha sido un factor negativo a la hora de ser o no ser contratados, debido a esta realidad han optado por realizar actividades informales en salas de belleza y/o prostitución. (Ramos, Olaya y Cárdenas, 2017)

Ahora bien, situándonos en la ciudad de Bogotá, algunas fuentes como prensa nacional o informes como el de la Secretaría Distrital, demuestran que existen problemas de discriminación racial, cultural y sexual, consecuencia de prácticas y costumbres machistas y religiosas. Esta problemática, ha generado interés académico por lo que, este proyecto integrador al iniciar una búsqueda de evidencias sobre dicha situación; se ha enfocado principalmente en el flagelo de la discriminación laboral hacia personas de orientación sexual diversa. En un primer momento, acercarnos a esta realidad permitió generar cuestionamientos sobre la relación entre la inclusión laboral y la responsabilidad social empresarial en la ciudad de Bogotá y se plantearon algunas preguntas como: *¿cómo se evidencia la discriminación laboral de la población LGBTI en Bogotá? ¿Cuáles son las garantías institucionales, normativas y desde la política pública que cobijan a esta población? ¿Cuáles serían los posibles aportes desde la Gerencia Social para contribuir a la solución de dicha problemática?*

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Para desarrollar esta investigación se decidió optar por un enfoque metodológico que permitiera una relación directa con la población LGBTI en un sentido comprensivo, pero, con técnicas de recolección de datos cuantitativos y cualitativos. Además, se usó la herramienta Formación de Redes y Alianzas con la que se realizó un diagnóstico de necesidades permitiendo esclarecer el problema de la comunidad afectada, los actores más importantes que están implícitos en dicha problemática y con lo anterior se formuló la estrategia de gerencia social para la aplicación del proyecto integrador.

Como conclusión general, dicha problemática nos lleva a la reflexión y la importancia de procesos de investigación conjunta con acompañamiento en resolución de conflictos para de esta manera lograr cambios sensibilizando las comunidades y las organizaciones y así que los diferentes procesos tengan resultados visibles y efectivos para las contrapartes. Todo esto surge a raíz del interés del grupo de estudio por hacer una investigación de un tema que de nota mucha sensibilidad y que al respecto poco a nada se ha logrado evidenciar teóricamente da cuenta de la insuficiente información que existe estatal y académica por ello nace la importancia de hacer procesos con investigación puesto que son decisiones que involucran aspectos de DDHH y prevención de vulneración de los mismos, no queda duda de que el interés por el desarrollo de los individuos debería ser primordial para la sociedad en general.

### 1. Descripción del problema

En la capital de Colombia, se ha desarrollado desde el 2013, la política pública “en Bogotá se puede ser” que tiene como objetivo garantizar el ejercicio pleno de derechos fundamentales de las personas con diversidad sexual: lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e Intersexuales (LGBTI). Sin embargo, en lo establecido por tal programa no se resaltan las garantías laborales, es decir que actualmente no hay una política pública de inclusión laboral para la población LGBTI.

Las personas de orientación sexual e identidad de género no solo se enfrentan a situaciones estresantes propias del ciclo vital individual y familiar, sino que además deben lidiar con escenarios de discriminación, estigmatización y violencia; este hecho se evidencia como una constante en la vida de estas personas. A este respecto, la Secretaría de Planeación Nacional menciona que el 36% de la población LGBTI le han sido transgredidos sus derechos, siendo los trans la población más afectada con un 50% en la vulneración de los derechos a la salud y al trabajo (Canal Capital, 2019).

Por ejemplo, en temas de prejuicio por orientación sexual o identidad de género, el 20% de la ciudadanía bogotana considera que la población LGBTI es peligrosa para la comunidad en general. Así mismo, el 33% de los bogotanos dice que los integrantes de la población en situación diversa son peligrosos porque están relacionados con comportamientos como la drogadicción, la promiscuidad y la prostitución. La discriminación sexual en Bogotá se ha agudizado en asuntos de intolerancia verbal y por características físicas, cerca del 50% de los transgeneristas han sido agredidos por lo menos una vez en espacios públicos, mientras que la población LGBTI presenta un porcentaje del 39% (Canal Capital, 2019).

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Así mismo, un estudio de la Secretaría Distrital de Integración Social, aseguró que el 46% de los bogotanos sólo han hablado una vez con algunas de estas personas. De ese porcentaje, el 45% piensa que la razón principal para considerarlos riesgosos es porque van en contra de la moral, las costumbres, la familia y la religión. Para los encuestados, a la población transgenerista se les debería prohibir que enseñen como profesores (32%); que ejerzan liderazgo en el trabajo o en la comunidad (24%); que hagan parte de las fuerzas militares (27%); que críen o adopten niños (60%); que vayan a iglesias (15%); que frecuenten espacios públicos (16%) y que ocupen cargos públicos (21%) (El Espectador, 2012).

En el aspecto laboral, la identidad de género y la orientación sexual en Colombia sigue siendo una barrera para conseguir empleo u obtener algún ascenso. A este respecto, el Centro Nacional de Consultoría realizó una encuesta a la población LGBTI donde menciona que las condiciones de inclusión laboral para esta comunidad no son óptimas, el 53% de los trabajadores LGBTI en nuestro país han sido víctimas de actos discriminatorios en su trabajo. La situación con la población transgénero es más compleja puesto que en el año 2016 solo 4 de cada 100 colombianos trans, tenía un contrato laboral formal. Las barreras que enfrentan van desde las dificultades en los trámites para cambiar el documento de identidad de acuerdo a sus características de identidad sexual, de género y nombre identitario, hasta las características físicas y prejuicios culturales que no les permiten acceder a cargos de confianza disminuyendo sus oportunidades laborales.

Para contrarrestar esta situación, en el Distrito Capital se implementó la Política Pública LGBTI “en Bogotá se puede ser”, que ha desarrollado programas y proyectos dirigidos a corresponder con los derechos sociales de esta población. De esta manera, ofrecen, vinculación y capacitación de personas en situación diversa en diferentes contextos de vulnerabilidad a

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

proyectos institucionales y así mismo, fortalecen el plan de acción de la política pública. Con respecto al tema de acompañamiento, en la Secretaría Distrital de Integración Social se le brinda protección y garantías para el goce del derecho laboral y así poder acceder a un trabajo estable y digno; en este sentido, es pertinente evidenciar dicha problemática en este caso en específico: el estudio realizado por la Secretaria Distrital junto con IDIPRON donde demuestra que efectivamente dicha población si está siendo discriminada en los diferentes contextos sociales, dentro de los cuales se destaca el ámbito laboral.

Adicionalmente, existen evidencias de algunas empresas que a nivel nacional están generando inclusión laboral en la población LGBTI, como es el caso de la empresa P&G quien se ha encargado de promover y generar ambiente diverso y equitativo en sus trabajadores; entre las prácticas que realiza esta empresa se encuentran los beneficios completamente igualitarios como servicio de médico, matrimonio, adopción, seguro de vida entre otros. Sumando a este caso de inclusión laboral, se encuentra Pride Connection es un grupo de organizaciones cuyo objetivo es compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas enfocadas en un ambiente laboral más incluyente y diverso. Esta organización comenzó en Colombia en el año 2018 con nueve compañías, actualmente lo constituyen 28 bajo el lema “Las empresas salimos del closet para decir que el talento no tiene etiquetas”.

Por otra parte, Altipal S.A.S. tiene una iniciativa de valores y celebra la diversidad restando la discriminación laboral a través de talleres, charlas y acercamientos donde se proponen mejores prácticas para garantizar que exista igualdad. Entre estas prácticas de esta empresa se encuentran los baños mixtos, donde hombres y mujeres entran sin ningún inconveniente y restricción, generando así espacios libres para los trabajadores.

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Con lo anterior, se evidencia que los principios de responsabilidad social empresarial son una ventana de oportunidad para fortalecer estrategias que incentiven la inclusión laboral de la Política Públicas LGBTI. La exclusión social y la vulnerabilidad de los derechos de la población LGBTI se ha convertido en un fenómeno complejo de carácter social y cultural constituido por multitud de factores que deben ser abordados de forma integral, para darle reconocimiento y apoyo a este grupo poblacional.

Para el caso concreto, se tomará como estudio la población LGBTI vinculada al programa de la unidad de protección integral del IDIPRON, dependencia de Secretaría Distrital de Integración Social, dedicada a dar respuesta a una de las problemáticas que tiene el Distrito capital como lo es la habitabilidad en calle y riesgo de vulneración de derechos humanos, brindando atención a jóvenes entre 18 y 28 años de edad situada en la localidad 16 de Puente Aranda.

En cuanto a la caracterización del territorio donde se encuentra la institución es el barrio San Francisco Occidental, pertenece a la localidad número 16 Puente Aranda, debe su nombre al puente que atravesaba el terreno cenagoso de Don Juan Aranda sobre el río Chinua, posteriormente llamado San Francisco. Limita al norte con la localidad de Teusaquillo, al sur con la localidad de Tunjuelito, al oriente con las localidades de Los Mártires y Antonio Nariño y al occidente con las localidades de Fontibón y Kennedy. Además, la localidad está conformada por 5 Unidades de planeación zonal (UPZ).

Con el desarrollo industrial de Bogotá, la localidad comenzó a convertirse en la sede de una multitud de pequeñas empresas manufactureras y con el paso del tiempo, en el importante centro industrial actual. Sin embargo, cuenta con 16 amplias zonas residenciales, un número destacado de parques y zonas verdes, así como con una base cultural y artística con



## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

reconocimiento a nivel local y distrital, conformada por organizaciones que se han destacado principalmente en música, danza, artes plásticas y escénicas. Actualmente 22 organizaciones conforman la Corporación Casa de la Cultura de Puente Aranda, cuya misión se centra en promover el arte, la cultura y el patrimonio a través de una red de nodos ubicados en salones comunales de la localidad, para beneficio de la comunidad y como forma a prevenir problemáticas sociales.

Por lo anterior, la pregunta principal de este proyecto integrador es *¿cómo promover la inclusión laboral de la población LGTBI de la Unidad de protección Integral OASIS II del IDIPRON en la ciudad de Bogotá en el marco de la política pública de Responsabilidad Social Empresarial - RSE en Colombia?*

### **2. Justificación**

En Colombia, la discriminación es un tema que ha generado un alto grado de desigualdad de las minorías, como es el caso de la comunidad LGBTI, grupo que vive las consecuencias de la exclusión social en el contexto laboral formal; debido a este flagelo, se ven afectados no solo en su vida económica, cultural y social, sino también sus derechos fundamentales son vulnerado dado el grado abandono estatal con normativas poco funcionales y efectivas.

En países desarrollados se logra evidenciar ciertos avances en cuestión de inclusión laboral, con mejoras a nivel legislativo a través de la aprobación de políticas públicas focalizadas con enfoque diferencial, a fin de proteger los Derechos Humanos y prevenir la vulneración de los mismos. Así mismo y desde el punto de vista de Investigación en Gerencia Social es de suma importancia mantenerse informados para lograr procesos Gerenciales eficaces y eficientes, de esta manera brindar apoyo por medio de programas y proyectos específicos y con relevancia en cada caso, puesto que gracias a los procesos investigativos se logra reconocer la importancia de la instalación de mesas de trabajo conjunto entre los diferentes grupos de interés, permitiendo la construcción de un escenario de participación y articulación entre los mismos, cumpliendo en este caso con la protección de los derechos principalmente aquellos relacionados con un desarrollo laboral digno y garantizando por parte de las entidades empresariales, la responsabilidad social y por parte de la población, una participación activa en los programas que les ofrecen las organizaciones sociales.

Ahora bien, con los programas, proyectos y actividades se pretende garantizar el ejercicio pleno de derechos de la población LGBTI para fortalecer la inclusión, producción, gestión social y bienestar colectivo de esta comunidad en Bogotá; por ejemplo, actividades como el Programa semáforo del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud-IDIPRON en el que

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

se implementa un modelo pedagógico con el fin de dar respuesta a las necesidades de cambio expresadas por jóvenes, que de manera voluntaria, deciden replantear su proyecto de vida, iniciando un proceso de desarrollo de habilidades para su futuro y empleabilidad, es de esta manera que los grupos involucrados se ven beneficiados partiendo de la corresponsabilidad y empoderamiento que se les brinda por medio de dichos programas y proyectos.

Por lo anterior, el presente proyecto integrador indaga y se interesa por esta problemática que abarca la calidad de vida de las personas LGBTI, sustentada en la declaración universal de los Derechos Humanos y en el enfoque de desarrollo humano. En este sentido el interés por generar conocimiento desde la investigación por parte de los Gerentes Sociales debe ser una prioridad para de esta manera lograr mejores procesos con acción y participación de los grupos involucrados.

En Colombia no existen políticas públicas que focalicen este asunto social y no se evidencia el cumplimiento de las garantías consagradas en la esfera internacional y nacional. Por ello, se origina esta propuesta como proyecto integrador, que pretende seguir avanzando en el reconocimiento de los derechos de la población LGBTI, partiendo en este caso, de un análisis mucho más detallado y específico sobre el papel que en ellas juegan las organizaciones en torno a la inclusión laboral y responsabilidad social empresarial.

Desde un enfoque diferencial que se incluye en los DDHH, el desarrollo humano y los ODS se pueden resaltar diversas alternativas para dar cumplimiento a tales objetivos, los cuales para el presente documento tendrán relevancia el No. 5 que menciona la igualdad de género y el No 10 que resalta la reducción de las desigualdades. De esta manera, los Estados deben crear estrategias de mejora o mitigación de vulneración de derechos; estas estrategias serían la base

para lograr las metas, proponer avances en la construcción de políticas públicas de responsabilidad social empresarial y asesorías de planeación y ejecución de las mismas.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Proponer estrategias que incentiven la inclusión laboral para la población LGBTI de la UPI OASIS II en el marco de la Política Pública de Responsabilidad Social Empresarial en Bogotá.

#### **3.2. Objetivos específicos.**

- Identificar las estrategias que incentivan la inclusión laboral de la población LGBTI en Bogotá.
- Caracterizar las condiciones educativas y competencias laborales de la población LGBTI del IDIPRON.
- Generar estrategias que motiven a las empresas a garantizar la inclusión laboral en la población LGBTI.

### **4. Diseño metodológico**

El diseño metodológico de este proyecto integrador es de tipo exploratorio principalmente porque es un tema que no ha sido abordado en profundidad, aunque se encuentra bien identificado y definido por la sociedad y por el grupo poblacional. Se aborda desde la perspectiva comprensiva e interpretativa al indagar sobre el que, por qué y cómo se manifiesta el problema e intenta dar resultados sin pretender conclusiones generales.

Además, el enfoque de investigación se propone utilizar herramientas de recolección de información desde lo cualitativo (entrevistas estructuradas) y desde lo cuantitativo (encuestas

personales, con tipo de pregunta cerrada y descriptiva). El método para acercarse al objeto - sujeto de estudio es a través del modelo inductivo, que va de casos particulares para generar estrategias vinculantes por ello, se propone abordar el problema desde una posición que no ha sido explorada actualmente.

El alcance de la investigación a desarrollar en este proyecto integrador es de tipo exploratorio, el cual se emplea cuando “*el objeto de estudio a examinar es un tema poco estudiado*” es decir, que el problema de investigación ha sido poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o puede que nunca se haya abordado el tema. (Sampieri, Collazos y Baptista, 2010)

Por lo tanto, el proyecto integrador inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la responsabilidad social empresarial, es de tipo exploratorio en razón, y que a partir de la revisión de documental se identifican ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, como los acuerdos de no discriminación laboral en población LGBTI desde Organización Internacional del Trabajo, sin embargo en esta normatividad no se define la orientación sexual como uno de los factores de protección, adicional a esta información se identifica que la política pública busca una línea de restauración de derechos y reconocimiento social de la población LGBTI sin embargo, no detalla la promoción de empleabilidad a esta población.

Es claro resaltar es que la fase exploratoria está asociada a una aventura en un lugar desconocido, el cual nunca ha sido visitado y que probablemente sea narrado por versiones empíricas de diversas personas que pueden tener algún tema en común o en otros escenarios pueden contradecirse, como es la versión, de que la población LGBTI solo se dedica a empleabilidad informal como comerciantes, salones de belleza en cada y prostitución por elección de vida.

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Desde estas perspectivas de indagar lo desconocido, siempre se intenta llegar a lugar acogedor o a determinar si la información socializada sucede en el contexto de la población LGBTI, razón por la cual se intenta definir una población específica (Unidad de Protección Oasis II ubicada en Puente Aranda) y se propone la revisión de beneficios que ofrecen las empresas en la localidad de puente Aranda para fomentar la inclusión laboral de población LGBTI. Después de conocer estas versiones vagas desde cotidianidad del ser humano, se define que el tema de inclusión laboral en población LGBTI será abordado desde el modelo inductivo.

El enfoque de investigación es cualitativo puesto que, aborda la realidad social estudiada desde su carácter interpretativo – comprensivo, es decir, prioriza la construcción social de significados y sentidos y propende por la búsqueda de nuevas formas de entender los procesos sociales a través de la identificación de actores, contextos y problemáticas que requieren ser develados para lograr su comprensión. (Salgado, 2007).

Si bien, es común encontrar enfoques mixtos en los diseños de investigación, este proyecto es esencialmente cualitativo con uso de técnicas de recolección de información de carácter mixto, cualitativo (entrevistas) y cuantitativos (encuesta y caracterización poblacional). En la investigación cualitativa se desarrollarán entrevistas al departamento de Recursos Humanos de cinco empresas que laboran en la ciudad de Bogotá, en la que se indagará por los beneficios que ofrecen actualmente para fomentar la inclusión laboral en la población LGBTI, además de consultar si en la planta activa de la organización tienen vinculados laboralmente esta población.

Ahora bien, abordando nuestro proyecto integrador a partir del enfoque praxeológico como parte del proceso investigativo se tiene en cuenta y forma parte además de una

investigación aplicada, transformadora de realidades. Que además tiene como objeto principal “la elaboración, experimentación y validación de modelos de acción” que abarca cuatro fases: Ver, en donde se da respuesta a la pregunta ¿qué sucede?, Juzgar, ayuda a establecer ¿qué puede hacerse?, Actuar, define ¿qué hacemos en concreto? y Devolución Creativa, se responde a ¿qué aprendemos de lo que hacemos? (Juliao, 2011)

- **Ver:** Al observar la realidad estudiada, las personas de orientación sexual e identidad de género no solo se enfrentan a situaciones estresantes propias del ciclo vital individual y familiar, sino que además deben lidiar con escenarios de discriminación, estigmatización y violencia; este hecho se evidencia como una constante en la vida de estas personas.
- **Juzgar:** En este espacio el equipo de trabajo realiza entrevistas a empresas locales para conocer qué iniciativas desarrollan para fomentar la inclusión laboral en población LGBTI, además de entrevistar la población con el fin de caracterizar sus habilidades laborales, nivel educativo y relaciones interpersonales.
- **Actuar:** Se identificaron las posibles acciones que realizan las empresas para promover esta inclusión a través de una entrevista, así mismo se caracterizaron las condiciones educativas y competencias laborales de la población, determinando que actualmente no existe ninguna estrategia desde las empresas que promueva la vinculación laboral en ellos, además de ello su nivel de escolaridad y competencias laborales son bajos, lo que probablemente afecta las vinculaciones laborales en ellos actualmente

- **Devolución Creativa:** los instrumentos aplicados llevan al equipo de trabajo a buscar alianzas educativas para fortalecer habilidades interpersonales y formaciones académicas de la población LGBTI.

### 5. Revisión Documental

#### 5.1. Informes, conferencias y documentos internacionales

El 10 de diciembre de 1948 se proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que los países se comprometen a respetar y hacer cumplir los derechos humanos para todas las personas. El derecho a la no discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género es también indivisible del resto de derechos humanos, teniendo en cuenta que cada región debe garantizar el disfrute pleno del derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, por lo que cada plan de gobierno, política, programa y/o proyecto tiene el reto de lograr el cumplimiento de las garantías para defender y respetar estos derechos. (Asamblea General de la ONU, 1948).

Desde la mirada mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 28 de junio de 1958 adopta el convenio núm. 111 en el cual se revisa el empleo y ocupación enfocada en el concepto de discriminación. En su primer artículo establece: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Organización Internacional del Trabajo, 1958).



## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

En el ámbito laboral, la OIT señala que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTI tienen mayores dificultades para acceder a un empleo formal, otros casos se les despiden injustamente o se les niegan oportunidades de tener un plan de vida dentro de la compañía limitando el acceso a las capacitaciones y promociones internas, en otros espacios reciben salarios inferiores a otros compañeros que ocultan su preferencia sexual o manifiestan tener atracción heterosexual, aunque cumplen las mismas funciones y tienen las mismas habilidades. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

La población LGBTI tiene diversos intereses, en detalle los gays y las lesbianas, buscan reconocimiento y trato equitativo, mientras que los trans buscan empleabilidad formal, debido a que actualmente se enfrentan a tratos discriminatorios y excluyentes con ellos, es entonces el reto de tener un trabajo orientado a brindar igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo. La discriminación basada en género, es la construcción simbólica que determina unos roles y remuneraciones económicas específicos en la sociedad de acuerdo al género, generando inequidad y desigualdad social. (Blanco, 2017).

Por lo tanto, las empresas actualmente intentan proteger a los empleados de la discriminación como una acción para generar la inclusión laboral de todas las personas y es vital crear entornos inclusivos para LGBTI; sin embargo, estas medidas no son tan efectivas en el momento para que las organizaciones generen acciones que vayan más allá del discurso antidiscriminatorio, y se visualicen los problemas cotidianos que enfrentan estos empleados. (Grosser y Moon, 2005).

Si bien, actualmente es un reto el reconocimiento social de la población LGBT, las empresas se esfuerzan por generar espacios inclusivos para ellos, en los cuales han

sostenido discursos donde dicha población, ofrece mayor rentabilidad a sus negocios regularmente se analiza menos rotación de personal, además de identificarse bajos porcentajes en calamidades domésticas por cuidado de familiares, reducción en las incapacidades médicas y mayor productividad mediante la motivación laboral, sin embargo aunque se intente generar espacios inclusión la población LGBT se enfrenta a que son a una constante discriminación, que no permite visionar un cambio y sus entornos, donde puedan ser aceptados como los demás trabajadores, lo que ha llevado a muchos comerciantes a rechazar esta inclusión justificándose que no tiene resultado que beneficie a la empresa (2017, S. Eddy).

### **5.2. Informes, conferencias y documentos Nacionales**

En Colombia, toda persona considerada ciudadana tiene libre acceso a los derechos humanos en la sociedad, dado el caso de vulneración puede acogerse a la ley 100 de 1980 del código penal colombiano de acuerdo en cada caso y hechos presentados ante jueces de garantía. (Ministerio de justicia, 1980).

En este contexto, se puede resaltar la Resolución 2435 / 08 de ONU, Declaración sobre orientación sexual e identidad de género por la cual establece que toda persona es digna del libre goce de los derechos humanos 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, tal como lo establecen el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 2 de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales, así como el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Así que, al tener los enfoques tanto de Derechos como el diferencial se deben respetar estos principios de modo que no flagelen los Derechos Humanos, conforme a la normativa y de esta manera, lograr alcanzar avances con respecto a la dignidad humana y el buen vivir. Por otro lado, es pertinente mencionar como sustento la norma ISO 26000, responsabilidad Social empresarial la cual establece en su visión general de dicho proyecto que:

“ISO - Organización Internacional de Normalización ISO cuenta con una membresía de 163 organismos nacionales de normalización de países grandes y pequeños, industrializados, en desarrollo y en transición, en todas las regiones del mundo. ISO cuenta con un portafolio de más de 18.400 normas, que proveen a las empresas, el gobierno y la sociedad de herramientas prácticas en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, ambiental y social.”

Con base a dichos procesos; se ha logrado la toma de conciencia y creación de iniciativas por parte de las empresas o entidades tanto gubernamentales como de orden privado, apuntando también a la competitividad y sostenibilidad con fines económicos y de reconocimiento en el orden internacional nacional y local (Álvarez, 2016).

Es de esta manera que se logra evidenciar que, aunque existe una normativa que incentiva a las empresas a tomar iniciativas de inclusión laboral específicamente no se especifica que se dé carácter de identidad de género. Con la creación de la Cámara de Comerciantes LGBTI de Colombia las empresas y comunidad diversa han permitido el aumento de la vinculación de personal LGBTI en mayores empleos y también ha

convocado a firmas empresariales que ofrezcan productos y servicios a esta población o quieran pertenecer a los programas de empleadores amigables.

El Pride Connection Colombia está conformado por un grupo de organizaciones empresariales incluyentes que en su quehacer fortalecen y fomentan mejores prácticas enfocadas en crear ambiente laboral incluyente; resaltar el valor de diversidad; que desde el nivel directivo de las empresas junto con los colaboradores se promueva la diversidad e inclusión laboral. (Saavedra, 2017)

En este sentido es importante resaltar la importancia de tomar el tema en las empresas que se están formando y en las que ya tienen una trayectoria puesto que según Galvis, 2019, quienes citan a Forbes, 2016. y mencionan que para el siglo XXI muchas compañías internacionalmente hablando le apuntan no solo a la rentabilidad que trae el público LGBTI sino que también se centran en campañas de no discriminación como estrategia de bienestar para con el personal que tiene a cargo, de esta manera se logra evidenciar como a nivel global se da inicio a nuevos paradigmas dirigidos a la no segregación y discriminación como estrategia de bienestar colectivo y productividad en el ambiente laboral que resulta finalmente favorable para un grupo amplio de personas involucradas o stake holders generando con sigo desarrollo en el mundo.

Si bien es cierto que la comunidad LGBTI ha sido durante mucho tiempo blanco de la discriminación y desigualdad dentro de este grupo específico de personas se encuentra los transgeneristas que reciben la mayor número de agresiones por parte de la sociedad por temas de intolerancia en Bogotá específicamente en el barrio Santafé de la localidad de los mártires en el cual se hace más visible este flagelo bajo las condiciones económicas que según mencionan los autores en su investigación “para los y las trans su aparente

ambigüedad en la lógica binaria de la identidad, sumada a su pertenencia a un orden género/sexual transgresor, parece predestinar un lugar y un tiempo en el mundo laboral: la calle, la noche y, ocasionalmente, la peluquería. Para ellos y ellas la sociedad no dispone de otros escenarios laborales; su identidad social asignada como marginal/trasgresor le supone una lógica laboral precaria: la calle como su espacio propio y la prostitución como su oficio natural, sin que interese que sea un mundo laboral sin ninguna protección social” (Pérez & Castañeda, 2013)

De esta manera aunque la heteronormatividad es un tema hegemónico propio de la cultura de un territorio, hace ya más de tres décadas en Latinoamérica específicamente en Colombia se ha venido investigando el tema de la discriminación en cuanto a la diversidad sexual a nivel laboral el cual va desde la identificación hasta la ejecución de una estrategia para la no discriminación en el ambiente laboral, sin embargo se evidencia esta problemática como injusticia de dos formas una que es de forma socioeconómica y otra de forma cultural simbólica la socioeconómica en contexto de explotación y cultural simbólica la negación por reconocimiento del otro.

Sin embargo, sale a flote un tema que sin duda alguna llama mucho la atención y es que en dichas comunidades de personas LGBTI la autoexclusión en espacios laborales es cada vez más notorio. en tal sentido se entiende por autoexclusión al negarse la oportunidad de ser incluido en un campo laboral en al cual podría desempeñarse perfectamente ya sea por su formación académica, experiencia laboral o demás cualidades y habilidades y más bien prefiere renunciar a sentirse de una u otra forma excluido formando ideas de auto estigmatización (Pérez & Castañeda, 2013) .

En esta investigación es de suma importancia reconocer los conceptos que se incluyen en la sigla LGBTI, que es un término colectivo que nace en los 90s para definir a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales. (García, 2007). Con respecto a su identidad u orientación sexual y de género, la orientación sexual es la atracción física, erótica, afectiva y el deseo sexual que una persona siente hacia un sexo determinado o hacia ambos sexos y estas son la orientación heterosexual, a homosexual y la bisexual, la identidad de género es una auto identificación que hace el sujeto y es un sentimiento profundo de una persona de igualdad, unidad y persistencia como hombre, mujer o transgeneristas a través del tiempo y de cambios físicos y psíquicos (García,2007). Con lo anteriormente mencionado se mostrará una pequeña definición de estas siglas:

Lesbiana: Son aquellas mujeres que se sienten atraídas, ya sea sentimental como afectiva, romántica o sexualmente, por una persona de su mismo género.

Gay: “la palabra gay que quiere decir, feliz, festivo, orgulloso de ser, *Luiz Mott (1998)* sostiene que proviene del provenzal-catalán gaide los siglos XIII y XIV. *Esguerra Muelle, Camila (2002)* menciona que Son los hombres que se sienten atraídos por una persona de su mismo género.

Bisexuales: Son aquellos que se sienten atraídos romántica, afectiva y/o sexualmente por otras personas, independientemente de su género. Un sentimiento que no tiene que suceder necesariamente al mismo tiempo ni con la misma intensidad.

Transgénero: “Las personas transgéneras tienen una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, espiritual, travesti, fa’afafine, queer,

transpinoy.” Unfe, (2017). Son aquellos que se sienten atraídos romántico, afectiva y/o sexualmente por otras personas, independientemente de su género. Un sentimiento que no tiene que suceder necesariamente al mismo tiempo ni con la misma intensidad.” Unfe, (2017).

**Intersexuales:** Son las personas que nacen con discrepancias entre su género y sus genitales, de modo que poseen características genéticas y fenotípicas (cromosomas, genitales, estructura hormonal) propias de varón y de mujer. Pueden nacer, por ejemplo, con un órgano eréctil a medio camino entre pene y clítoris, y ovarios o testículos, que pueden ser internos. Antiguamente se les llamaba hermafroditas, aunque en realidad es un término engañoso y no se corresponde con el significado concreto de esa palabra.

### **5.3. Informes, conferencias y documentos a nivel local**

En el contexto local, Bogotá después de un largo proceso político y debido a la presión del movimiento LGBTI, la Alcaldía Distrital por decreto aprobó la Política Pública LGBTI 2009; en 2005 se creó la Alianza Distrital por la Ciudadanía Plena de los Derechos de las Personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de Género para establecer una alianza entre la Alcaldía Distrital y la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual, que tenía como fin que Secretarías como la de Gobierno, Cultura, Educación y la Oficina de Mujer y Géneros del Distrito asistan a las asambleas propuestas por el movimiento LGBTI; con esto también surge el Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal IDPAC y se crea la Dirección de Diversidad Sexual. Fue así como por primera vez se contrataron profesionales con condición diversa para gestionar asuntos respecto a los sectores LGBTI. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018)

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

En 2007 con los aportes de la participación de personas LGBTI se construyeron los lineamientos de la Política Pública “en Bogotá se puede ser”; el 28 de diciembre se expidió el Decreto 608 de 2007 por medio del cual se establecieron para dar plena garantía de los derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, y Transgeneristas y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en Bogotá D.C. esto entre otras disposiciones. (Mayorga, 2015).

Para dimensionar la magnitud de desprotección de DDHH de los sectores LGBTI, la Secretaria Distrital de Planeación junto con la firma Econometría Consultores, desarrollaron una línea base para hacer seguimiento de la aplicación de garantías sobre los derechos de la población LGBTI con el objetivo de determinar la situación de los Derechos Humanos en Bogotá. Esta línea base definió como referencia a todas las lesbianas, gays, bisexuales, y transgeneristas mayores de edad del Distrito valoraron la situación de los derechos a la vida y a la seguridad, a la salud, a la educación, al trabajo, a los derechos culturales y a la comunicación, a la justicia y el derecho a la ciudad de personas de condición diversa. (Gámez, 2008)

Según esto “los indicadores de la línea base estaban constituidos por el 98% las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas, han sido discriminadas o sus derechos vulnerados. De este porcentaje el 67,6% señala que la discriminación es debida a la orientación sexual o identidad de género y las personas transgeneristas son quienes en un mayor número de situaciones (32,62%) han percibido discriminación de sus derechos.” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018)

De acuerdo con esta información, el 79,39% de las personas pertenecientes a esta línea base han sido discriminadas afectando el ejercicio del derecho al trabajo. El



## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

porcentaje más alto de discriminación se lo atribuye a los transgeneristas con un 92,44%, seguido por el 85% atribuido a las lesbianas. En Bogotá las personas de los sectores LGBTI que han firmado un contrato laboral y que generan aportes al Sistema de Seguridad Social corresponde al 38,88%, en este sentido los transgeneristas tienen un porcentaje de 5,35% de vinculación a trabajo formal. Al momento en el que se investiga sobre actividades asociadas al trabajo sexual en promedio el 7% de las personas encuestadas ejercen el trabajo sexual, siendo las transgeneristas quienes tienen mayor participación con un 21,8% en esta actividad económica (Jiménez, 2016).

Según el Observatorio de Política Pública LGBTI existe una desigualdad salarial y los beneficios laborales no existen para las personas de este sector, rechazo y malos tratos en las relaciones laborales, barreras de acceso a empleo, entre otras vulneraciones. En el caso de las mujeres transgénero las barreras de acceso al derecho al trabajo es que solo son necesitadas en determinados oficios, por lo que son obligadas a trabajar sin garantía de los derechos laborales, en condiciones inseguras y mal remuneradas. (Suan, 2016).

Esta Política Pública sanciona acciones de violencia por prejuicio, desarrollando medidas de atención, también actúa sobre las condiciones que llevan a excluir a personas de esta comunidad. Como objetivo principal Promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual. (Saravia, 2011).

Según la Cartilla Sobre Acoso Laboral de Personas LGBTI (2017) realizada por la Secretaria Distrital de Planeación, el trabajo es un derecho fundamental definido en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991 como un derecho y una obligación social. Por lo que según la Política Pública las personas de los sectores LGBTI tienen derecho a:

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

- Ejercer el trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad de realizar la propia voluntad bajo el marco de la Constitución y la ley.
- La intimidad como derecho fundamental de las personas a manejar su propia existencia como a bien lo tengan con el mínimo de injerencias exteriores.
- La honra, respeto y estima por la persona, sus virtudes y méritos.
- La libertad, la intimidad y la honra son derechos generales, absolutos, inalienables, imprescriptibles e irrenunciables.
- La salud mental de los trabajadores, trabajadoras, empleados y empleadas.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en la empresa o entidad distrital.

Para lo anterior, el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo tiene como misión proteger a los grupos que le son vulnerados los derechos como la población LGBTI puesto que aun en este tiempo la sociedad está muy arraigada de que la sexualidad hace parte de la vida íntima de la persona. Implicando que no se hable ni se exponga aspectos de la vida afectiva y sexual de las personas, para que no se tenga ninguna importancia en la socialización con sus compañeros de trabajo y no se dañe el ambiente laboral, ni el desempeño. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

Entonces, se confirma que es común para las personas LGBTI enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género. Todo este acoso se da desde la primera etapa de socialización en la familia y en el colegio, reduciendo de esta manera oportunidades laborales, continúa en el acceso al empleo que, en muchos casos, las personas con situación diversa sufren de hostigamiento, acoso, abuso

sexual o maltrato físico, que en ocasiones se da ya que la sociedad cree normal el ser heterosexual pero no pertenecer a una población diversa. También se da por los juicios de valor sobre la apariencia y el comportamiento que debe tener una mujer y un hombre debidamente correcto (Pérez & Castañeda, 2013).

Para eliminar estos estereotipos y prejuicios que existen contra esta población, muchas empresas están optando por políticas favorables a la diversidad promoviendo así la igualdad y la diversidad dentro de ellas, puesto que, si bien trae un beneficio para esta población, también tiene sentido desde el punto de vista de los negocios. Todos estos prejuicios pueden impedir la contratación de un candidato ideal para el empleo que además pueda ser portador de ideas diferentes impulsando la innovación y atrayendo nuevos mercados a la empresa.

Existen diferentes instrumentos como el Pacto Global, la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, las marcas y normas privadas y los principios de las Naciones Unidas sobre DDHH que fomentan compromiso y toma de conciencia de que esta población son clave para la visión de Economía Sostenible. Además, que las políticas que soportan a esta comunidad diversa dentro del ámbito laboral, logran generar un mayor compromiso en el trabajo, la satisfacción y el nivel de salud organizacional general (Organización Internacional de Estandarización, 2010).

Así mismo, la Política Pública LGBTI “En Bogotá se Puede Ser” del Distrito Capital tiene como objetivo garantizar el ejercicio pleno de Derechos a personas de los sectores LGBTI teniendo como marco legal la Constitución Política de Colombia; el Consejo de DDHH de la ONU; la OEA y el Decreto 256 - Creación de la Dirección de Diversidad Sexual dentro de la SDP.

Para el año 2007 con el Decreto 608 se establecieron los lineamientos de la Política Pública; después de esto en el 2008 se empezó la formulación e implementación del plan de acción; ya para el 2009 con el Acuerdo 371 del Concejo de Bogotá se ratificaron los lineamientos planteados en el 2007; con el Decreto 149 de 2012 nace la subdirección de Asuntos LGBTI en la Secretaría de Integración Social; ya en el 2014 es adoptada la Política Pública dada por el Decreto 062; fue ya en el 2016 que con el Plan de Desarrollo “Bogotá mejor para todos” se adopta esta Política. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018)

Esta Política Pública tiene el enfoque de Derechos como eje central desde el cual se desprende el enfoque diferencial, enfoque de orientación sexual e identidad de género con una perspectiva inter seccional. Como estrategia para mitigar la discriminación en el ambiente laboral vivido por esta población la Política Pública en el Artículo 7 define el fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales por lo que adoptaron la estrategia *Ambientes Laborales para la inclusión y no discriminación en el ámbito laboral (ALI)*, que tiene como objetivo eliminar la discriminación y segregación por orientación Sexual e identidad de género en el ámbito laboral. Además, desarrollan procesos, procedimientos y manuales de las direcciones de talento humano encaminados a reducir este problema (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018).

### **6. Método y técnicas de recolección de información.**

La UPI, unidad de protección integral oasis II del IDIPRON es una unidad dirigida a la atención de población joven entre 18 a 28 años de edad, específicamente jóvenes con situaciones de vulneración de derechos como habitantes en situación de calle. El IDIPRON Instituto Distrital para la Protección de la niñez y la juventud, entidad de naturaleza pública

y descentralizada, con personería jurídica y autonomía administrativa creada mediante el acuerdo No 80 de 1967 del concejo de Bogotá que funciona desde 1970 con la expedición del acuerdo 257 de 2006 sobre la reforma administrativa.

La unidad de protección integral Oasis I y II es una de las UPI (Unidad de Protección Integral) que se encarga de dar cumplimiento a los derechos, partiendo de un desarrollo laboral digno y garantizando por parte del Estado. Esta unidad de protección está ubicada en Bogotá en la localidad 16 de Puente Aranda, brinda una atención a las necesidades básicas de jóvenes, mujeres, hombres y población LGBTI, que canaliza la situación del habitante de calle que quiere iniciar un proceso de rehabilitación por medio de programas y proyectos específicos de desintoxicación y formulación de proyecto de vida.

Para la investigación inicialmente se realizará una revisión documental de iniciativas en empresas de inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá. Además, se harán entrevistas a 5 empresas que aportan en dicha labor, partiendo del objetivo general del proyecto integrador con dos preguntas abiertas:

¿En su empresa emplean estrategias que promuevan la inclusión laboral de la población LGBTI? ¿Su empresa ha vinculado laboralmente población LGBTI?

El siguiente instrumento es la encuesta con preguntas de tipo cerrada a los jóvenes de la UPI Oasis II, que se divide en secciones: datos sociodemográficos en el que se preguntan datos básicos como lo son edad, sexo, género, orientación sexual, estado civil y nivel de formación; la siguiente parte abarca las competencias laborales tales como competencias laborales de carácter personal y competencias laborales de carácter interpersonal. *Ver anexo 1.*

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Para finalizar, en consideración con el perfil educativo y las competencias laborales de la población encontradas en la encuesta, se creará una estrategia de inclusión laboral en el marco de la responsabilidad empresarial, basada en casos exitosos de empresas ubicadas en otros países.

*Tabla 1. Relación objetivos y método.*

<b>Objetivos</b>	<b>Tarea 1</b>	<b>Tarea 2</b>	<b>Tarea 3</b>
<b>Identificar las estrategias que incentiven la inclusión laboral de la Población LGBTI en Bogotá</b>	Revisión Documental de iniciativas organizaciones que han realizado estrategias de inclusión laboral de la Población LGBTI en la Ciudad de Bogotá. (identificarlas y caracterizarlas)	Entrevistas telefónicas a organizaciones o empresas gay friendly.	
<b>Caracterizar las condiciones educativas y competencias laborales de la Población LGBTI de IDIPRON</b>	Encuesta con preguntas de tipo cerrada para medir nivel educativo y competencias laborales de la población		
<b>Generar estrategias que motiven a las empresas a garantizar la inclusión laboral de la población LGBTI en Bogotá.</b>	Diseño de estrategias de inclusión laboral en el marco de la RSE.	Indagar estrategias en otros países	En consideración con el perfil educativo y las competencias laborales de la población encontradas con la encuesta crear la estrategia de inclusión laboral.

Para dar respuesta a la pregunta generada en este proyecto integrador, se realizaron 5 entrevistas a empresas que promueven la inclusión laboral en población LGBTI. A los

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

entrevistados se le realizaron las siguientes preguntas: ¿En su empresa emplean estrategias que promuevan la inclusión laboral de la población LGBTI? ¿Su empresa ha vinculado laboralmente población LGBTI?

Entonces, inicialmente desde el marco internacional actualmente se evidencian varias iniciativas empresariales socialmente responsables que impulsan el bienestar de los trabajadores, de las que se pueden resaltar: Encuentros Nacionales Friendly (mi empresa es saludable) en estos encuentros se resalta la importancia de las empresas con conductas saludables, propician trabajadores más sanos, felices y productivos, en todos los ámbitos de vida. En este encuentro, profesionales en el cuidado de la salud laboral presentaron estrategias preventivas que promueven el buen desarrollo laboral de los trabajadores y se concluye con el reconocimiento de iniciativas y prácticas saludables en las empresas en diferentes áreas como nutrición, bienestar emocional, responsabilidad social empresarial, actividad física, entre otras.

En el contexto nacional, existe un grupo de organizaciones incluyentes denominado Pride Connection, que busca fomentar y fortalecer mejores prácticas laborales, creando ambiente laboral incluyente y diverso, generando conciencia en las organizaciones y sus colaboradores sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, además de crear lugares de trabajo donde los empleados LGBT+ y sus Aliados se sientan seguros, valorados y respetados, permitiendo así que alcancen su máximo potencial.

Y a nivel local Bogotá se ha creado la Cámara de comerciantes LGBTI en el año 2012 nace la cámara de comerciantes LGBTI, para fortalecer y empoderar en los escenarios económicos y sociales, incentivan el empoderamiento y la competitividad en cada uno. Esta

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

iniciativa busca generar alianzas con empresas que deseen vincularse voluntariamente, para ofrecer empleabilidad a la población o fortalecer sus emprendimientos.

Por lo tanto ha diseñado los siguientes beneficios para las empresas que se unen a esta misión: asesoría inicial en el mercado LGBTI, espacio en el directorio de afiliados, presentación de la empresa en el boletín informativo como miembro de la CCLGBTI, tarifas preferenciales para promocionar las actividades comerciales, registro como proveedor diverso internacional, certificación como friendly biz, acceso preferencial a informaciones e investigaciones estadísticas sobre la comunidad LGBTI, acceso VIP a eventos de los eventos CCLGBTBOG como ferias y algunas conferencias de networking y desarrollo comercial, algunos descuentos en los aportes económicos mensuales y membresía por tres meses para publicar sus ofertas laborales en talento diverso.

Para dar respuesta a la pregunta generadora en este proyecto integrador se realizaron cuatro entrevistas a las empresas Dow Colombia, P&G, ASAP Bogotá y Sodexo. A los entrevistados se les realizaron las siguientes preguntas: ¿En su empresa emplean estrategias que promuevan la inclusión laboral de la población LGBTI? Y ¿Su empresa ha vinculado laboralmente población LGBTI?

La empresa Dow Colombia dedicada comercialmente a la fabricación de plásticos en forma primaria, en la pregunta: ¿En su empresa emplean estrategias que promuevan la inclusión laboral de la población LGBTI? afirmó que: la entidad ha promovido la inclusión laboral en la población LGBT desde dos escenarios, el primero es la promoción derechos de esta población a través de su página web, con algunos videos reflexivos y conferencias de la diversidad; por otro lado, a nivel interno ha creado la red GLAD (Gays, Lesbianas and Allies at Dow) diseñada para: “fomentar un ambiente de trabajo seguro, inclusivo, de apoyo



## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

y abierto para todos los empleados independientemente de la orientación sexual, la identidad de ti género o la expresión de género.” Por otro lado, a la pregunta de vinculación laboral de población LGBTI, afirman tener un porcentaje de empleados reducido y le apuestan a establecer un ambiente laboral sano con sus trabajadores actuales, para después promover la inclusión laboral garantizando el mejor ambiente laboral posible, debido a que “Los empleados LGBTI que trabajan en un entorno inclusivo son un 30% más productivos y son menos propensos a abandonar su puesto de trabajo, reduciendo así la tasa de deserción laboral y los costos en reclutamiento y retención de talento humano. Con eso, se estima que Dow ha ahorrado cerca de \$3 millones de dólares.”

En concordancia con las buenas prácticas que desarrollan las empresas para la inclusión laboral en población LGBTI, la compañía P&G, a la pregunta número uno referente a las estrategias, manifiestan que desde el año 1992 adopta el término de “orientación sexual” en la declaración de la diversidad de la compañía, generando un cambio cultural en el escenario laboral, lo que ha permitido actualmente que la diversidad e inclusión están presentes en la compañía desde la forma en que opera hasta como desarrolla talento y comunica la marca, lo que ha dado confianza en la comunidad LGBTI para elegir esta compañía como fuente de empleo.

En este mismo sentido, la empresa ASAP en la entrevista resaltó que en términos de cultura e identidad empresarial, las voces de cada trabajador que representa la compañía es lo más importante por lo tanto han trabajado en la creación de un clima laboral agradable para las personas LGBT, en el que se sientan cómodos y orgullosos de ser quienes son, lo que ha llevado a adoptar el mes del orgullo LGBTI como una celebración tradicional, en la que han izado la bandera como acción para visibilizar la comunidad, se decoran los

pasillos de las oficinas y el mes es un ambiente de fiesta y celebración en el espacio laboral, recordando a los trabajadores que: “todos tenemos motivos para estar orgullosos de quienes somos y ser auténticos”. Dichas actividades pretenden hacer visible un ambiente laboral equitativo en todos los trabajadores con el fin de garantizar la menor rotación de personal posible y la preferencia en esta población en el momento de elegir en que compañía desarrollar su vida profesional.

La última empresa entrevistada fue Sodexo dedicada a la prestación de servicios generales (Aseo) en empresas, colegios, universidades, entre otros. En primera instancia la empresa se preocupa únicamente por el género femenino teniendo en cuenta el mayor porcentaje de trabajadores pertenece a este género, sin embargo, con las dinámicas sociales la compañía empieza a promover un entorno inclusivo para empleados LGBT (lesbianas, homosexuales, bisexuales y transexuales), desarrollando una cultura empresarial que acepta todas las diversidades, visibles y no visibles. A través de redes y asociaciones, procura crear un entorno seguro en el que todos los empleados “puedan ser ellos mismos en el trabajo”.

En síntesis, se puede decir que en la ciudad de Bogotá algunas empresas actualmente están desarrollando estrategias que fortalezcan el ambiente laboral, enfocados principalmente en el reconocimiento y respeto de diversidad, generando climas laborales para la comunidad LGBTI, sin embargo, es curioso que en las preguntas *¿Su empresa ha vinculado laboralmente población LGBTI?* Las organizaciones informan un sí, pero no ofrecían porcentajes de empleabilidad o alguna información que respaldara su respuesta, sino que estas organizaciones seguían resaltando sus buenas prácticas argumentando que el fortalecimiento del clima laboral actual, permitiría que las empresas promuevan la inclusión laboral, puesto que no es beneficiosa promover la contratación, sin ofrecer estabilidad

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

laboral a los trabajadores, lo que fácilmente puede llevar a la renuncia del trabajador, lo que representa un gasto a esta.

El siguiente instrumento aplicado fueron las encuestas de tipo de pregunta cerrada, aplicadas a 25 jóvenes con condición diversa de la UPI Oasis II de IDIPRON con rango de edades de los 18 a los 26 años. La encuesta esta dividía en 3 parte, inicialmente se hicieron preguntas de tipo sociodemográfico, después de eso se evaluaron las competencias laborales de carácter personal e interpersonal. A continuación, se anexarán las tablas de tabulación de los componentes de la encuesta para así realizar el análisis requerido. En esta encuesta se encontró lo siguiente:

*Tabla 2. Tabulación datos sociodemográficos.*

<b>DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS</b>						
	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Género</b>	<b>Orientación Sexual</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Nivel de Formación</b>
<b>1</b>	25	Mujer	N.A	Bisexual	Soltero (a)	Técnico
<b>2</b>	19	Mujer	Masculino	Transexual	Soltero (a)	Primaria
<b>3</b>	26	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>4</b>	27	Mujer	N.A	Bisexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>5</b>	22	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>6</b>	21	Mujer	Masculino	Heterosexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>7</b>	25	Mujer	Masculino	Lesbiana	Soltero (a)	Primaria
<b>8</b>	19	Mujer	Masculino	Heterosexual	Soltero (a)	Primaria
<b>9</b>	20	Hombre	Masculino	Gay	Soltero (a)	Secundaria
<b>10</b>	27	Hombre	Femenino	Heterosexual	Soltero (a)	Primaria
<b>11</b>	26	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>13</b>	20	Mujer	Femenino	Heterosexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>14</b>	20	Mujer	Femenino	Heterosexual	Soltero (a)	Técnico
<b>15</b>	26	Mujer	Femenino	Homosexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>16</b>	24	Mujer	Masculino	Transexual	Soltero (a)	Tecnólogo
<b>17</b>	42	Intersexual	Femenino	Homosexual	Soltero (a)	Profesional
<b>18</b>	18	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	N.A
<b>19</b>	23	Mujer	Masculino	Transexual	Soltero (a)	Secundaria
<b>21</b>	20	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Primaria
<b>22</b>	26	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Técnico

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

<b>23</b>	23	Hombre	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Primaria
<b>24</b>	19	Mujer	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Técnico
<b>25</b>	24	Mujer	Femenino	Transexual	Soltero (a)	Técnico

INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Tabla 3. Tabulación datos competencias laborales de carácter personal.

COMPETENCIAS LABORALES DE CARÁCTER PERSONAL										
Me agrada hacer cosas diferentes a lo que todo el mundo hace.	Actúo por iniciativa personal más que por presión externa	Promuevo el cumplimiento de normas	Asumo las consecuencias de mis propias acciones.	Empleo mi tiempo y energía para lograr el proyecto de vida.	Identifico condiciones personales y familiares que facilitan u obstaculizan la realización de mi proyecto de vida.	Siempre que me propongo algo, lo cumpro.	Reconozco mis habilidades, destrezas y talentos.	Tengo la capacidad de solucionar problemas de todo tipo.	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.	Acostumbro a tomar de decisiones frecuentemente.
Bueno	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente
Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Regular
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente
Excelente	Regular	Regular	Excelente	Regular	Excelente	Excelente	Excelente	Regular	Deficiente	Excelente
Excelente	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Regular	Excelente	Bueno	Excelente	Bueno
Excelente	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Regular	Bueno	Bueno
Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno
Excelente	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Regular	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Bueno
Regular	Excelente	Bueno	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno
Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente
Excelente	Regular	Excelente	Excelente	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular
Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente
Regular	Regular	Excelente	Excelente	Deficiente	Regular	Excelente	Deficiente	Excelente	Regular	Excelente
Bueno	Bueno	Excelente	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Bueno	Regular	Bueno	Excelente	Regular	Regular	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Regular
Deficiente	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Bueno	Excelente	Bueno	Excelente
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Regular	Bueno	Excelente	Regular	Excelente	Excelente	Excelente

*Tabla 4. Tabulación datos competencias laborales de tipo interpersonal.*

<b>COMPETENCIAS LABORALES DE TIPO INTERPERSONAL</b>											
<b>Poseo la facilidad de escribir cualquier texto utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción.</b>	<b>Tengo facilidad de relacionarme con otras personas (conocidas y desconocidas).</b>	<b>Manifiesto mis ideas y puntos de vista de forma que los otros me comprendan.</b>	<b>Expreso mis ideas con claridad.</b>	<b>Se me facilita trabajar en equipo.</b>	<b>Genero acuerdos para lograr beneficios en común.</b>	<b>Se me facilita adaptarme a cambios o nuevos entornos.</b>	<b>Cuando tomo una decisión, evaluo las consecuencias.</b>	<b>Respeto y valoro la diversidad de opiniones.</b>	<b>Me intereso por aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica.</b>	<b>Cuando desarrollo algún producto y/o servicio estoy pendiente de su calidad.</b>	<b>Conozco el profesionalismo ético.</b>
Excelente	Excelente	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno
Excelente	Regular	Bueno	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Bueno	Deficiente
Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente
Excelente	Excelente	Regular	Regular	N.A	N.A	Deficiente	Excelente	Bueno	Excelente	Regular	Excelente
Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Excelente	Excelente	Excelente	Deficiente
Regular	Regular	Bueno	Regular	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Excelente	Deficiente
Deficiente	Deficiente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Regular	Regular	Bueno	Excelente	Deficiente	Deficiente
Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Deficiente
Excelente	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Bueno	Excelente
Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Regular	Excelente	Regular	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Deficiente
Excelente	Bueno	Deficiente	Bueno	Excelente	Regular	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Regular	Excelente
Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Regular	Excelente	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Excelente	Excelente	Deficiente	Excelente	Regular
Excelente	Excelente	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

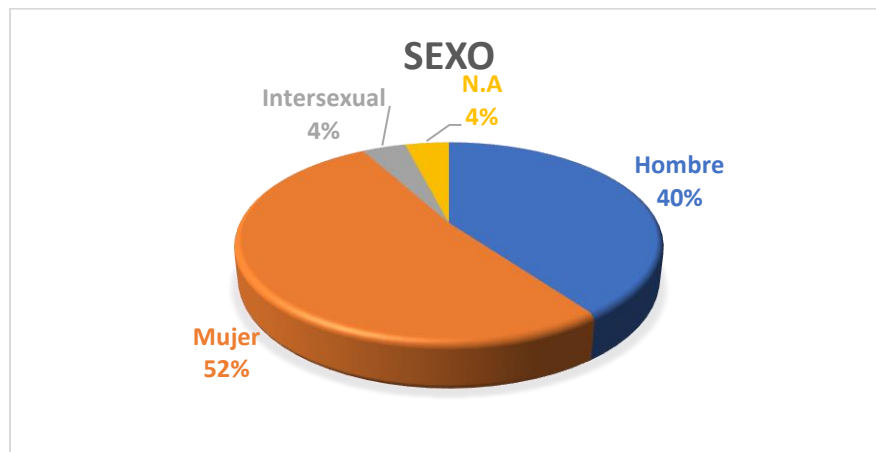
Excelente	Excelente	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
Regular	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Regular	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente
Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

Frente a la sección de datos sociodemográficos los participantes de la encuesta manifestaron que:

De los 25 jóvenes encuestados el 52% son mujeres, el 40% eran hombres y un 4% que equivale a una persona mencionó que su sexo era intersexual.

*Gráfico 1. Sexo de la población*



Ahora bien, en la siguiente pregunta, se observa que la mayoría de los encuestados tiene como orientación sexual, transexual, con un 52% y la minoría de esta población con un 4% son los gais y las lesbianas.

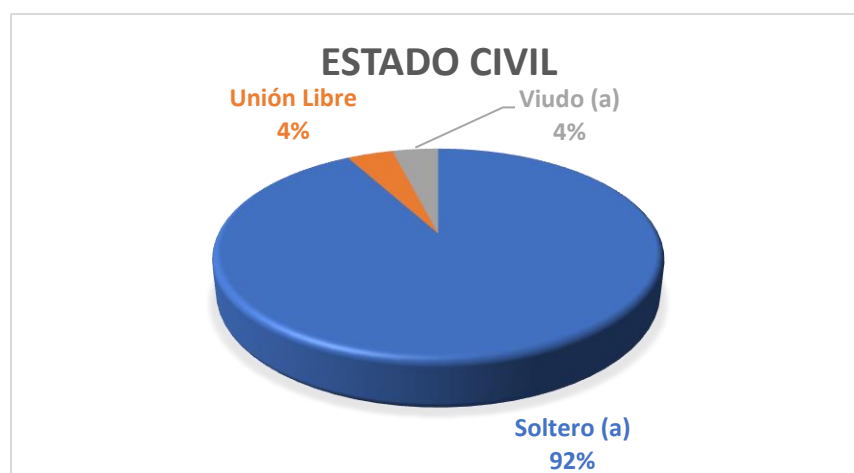
*Gráfico 2. Orientación Sexual de la población*





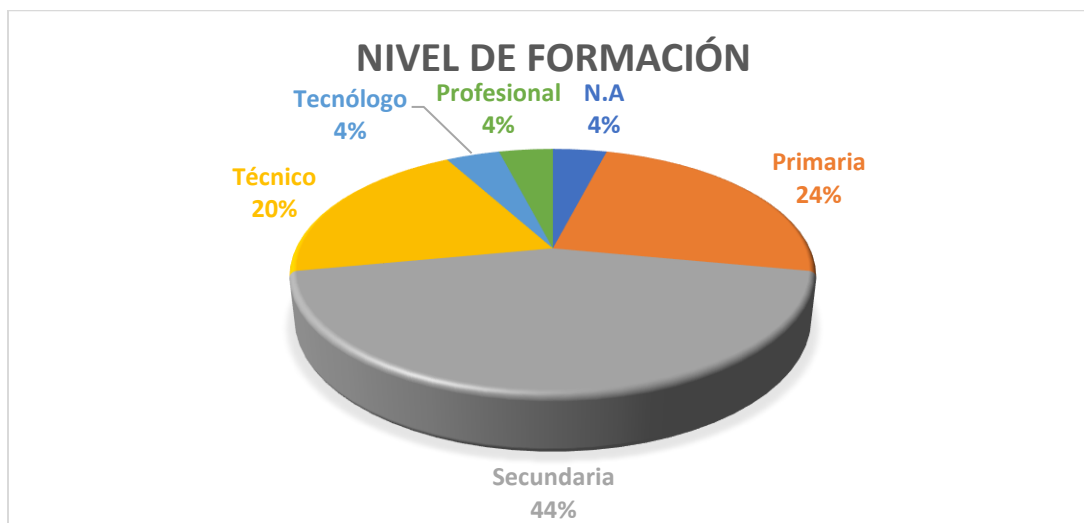
El estado civil de los encuestados en un 92% son personas unipersonales, es decir están solteras en el momento.

*Gráfico 3. Estado civil de la población*



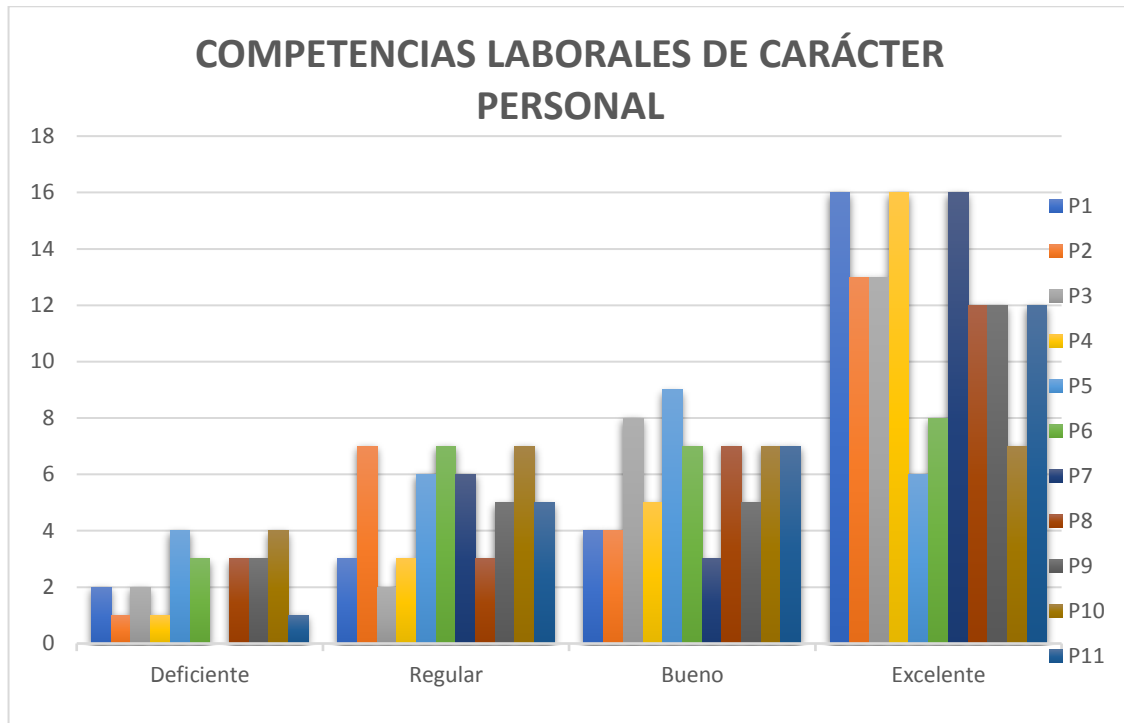
Y finalizando la sección sociodemográfica de la encuesta, en el nivel de formación ítem importante para tener en cuenta en la formulación de estrategia final para dar cuenta de esta inclusión laboral se visualiza que la mayoría de los encuestados tiene bajo nivel de escolaridad versus su edad, tienen el nivel de secundaria completa ya sea porque en esta UPI se presta el servicio de estudios académicos o incompleta porque están en este proceso.

Gráfico 4. Nivel educativo de la población.



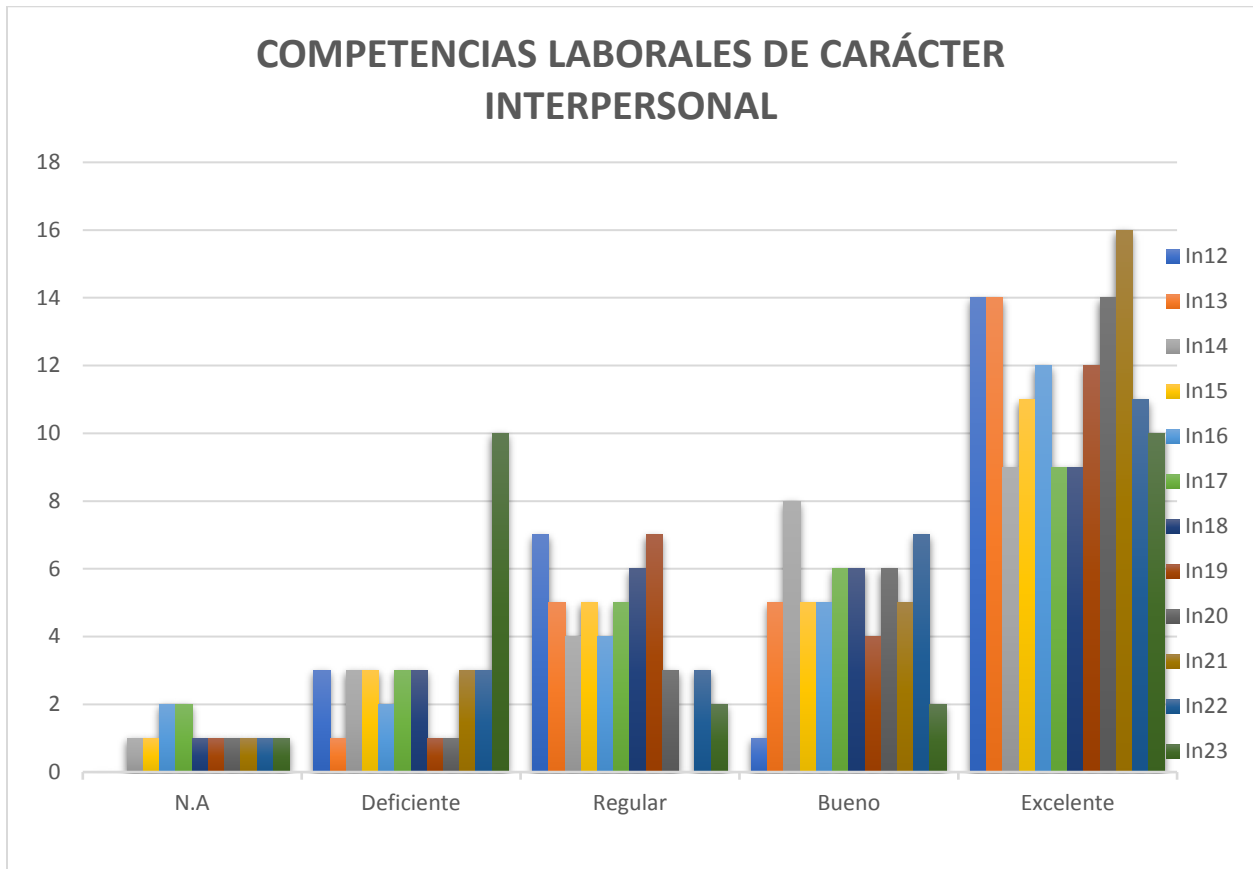
La segunda sección de la encuesta en la que se quiere evaluar las competencias laborales con las que cuenta esta población se dividió en dos, en una primera parte que habla de competencias laborales de carácter personal siendo las que le permiten a la persona comunicarse, pensar en forma lógica, regular el propio comportamiento, reflexionar y responsabilizarse de las acciones realizadas; para esto se realizaron 11 preguntas calificadas en una escala de deficiente a excelente.

Gráfico 5. Respuestas a pregunta 1 a 11



Con esto se evidencia un alto conocimiento por parte de las personas encuestadas en el nivel de competencias laborales personales, ya sea empíricamente o porque de una u otra forma personalmente tienen la capacidad para asumir retos y contingencias que le puede traer su trabajo. Dentro de las habilidades que hacen parte de esta sección son la capacidad de análisis, la habilidad para tomar decisiones, creatividad e innovación y una comunicación efectiva y asertiva. También con esto se evidencia tienen claras las barreras para el posicionamiento laboral de alguien de esta comunidad. Cabe resaltar que la población encuestada fue joven, por lo tanto, la asimilación de esta problemática es más abierta.

Gráfico 6. Respuestas a preguntas 12 a 23



Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los 25 jóvenes, se evidencia con los datos conseguidos en el componente de competencias laborales de carácter interpersonal, haciendo referencia a como la persona aporta con sus capacidades y conocimientos al proceso de formación de equipos de trabajo, reconocer y comprender a los otros, expresar ideas y procesar conceptos, que la comunidad encuestada a pesar de tener un bajo nivel de formación académica pero que en la actualidad están haciendo un proceso de escolaridad conjuntamente con la UPI, se evidencia que hay un conocimiento y aplicación a partir de este componente pero también en una minoría se visualiza que no hay entendimiento por parte de los encuestados sobre ciertos temas. En especial sobre ética profesional, pregunta In 23 de la cual muchos ni sabían a qué hacía

referencia y al hacer la aclaración en conjunto durante la toma de datos algunos de los encuestados entendían a qué hacía referencia mientras que para otros era un tema desconocido.

### **7. Resultados finales y discusión sobre el problema de forma exploratoria dentro del componente de instrumentos.**

#### **7.1.Redes y alianzas**

El trabajo en red y alianza permite compartir la misión de cada involucrado, mediante una relación recíproca, donde cada uno de ellos, socializa sus fortalezas con los demás actores, incrementando la capacidad de cada empresa en la búsqueda de objetivos en común, que fortalecen el desarrollo individual de cada uno, teniendo en cuenta que el cambio no es posible si no se interconectan los acuerdos. Para lo cual es necesario generar los siguientes pasos:

##### **7.1.1. Diagnóstico de necesidades**

Después de aplicar el instrumento con la población LGBTI en la unidad de protección Oasis II del programa IDIPRON en la secretaria de integración social, se identifica que su nivel de formación educativa, se visualiza un nivel bajo en comparación a las edades de los encuestados, adicional muchos de ellos no han culminado la básica secundaria.

Sin embargo, como ítem principal se identifica que la población LGBTI de UPI Oasis II manifiesta no tener vinculación laboral formal actualmente y su sostenimiento básico se da por el programa (alimentación, vivienda y educación) o algunos empleos temporales informales que les permite cubrir otras necesidades (vestuario y ocio).

Adicional a la encuesta aplicada a la población LGBTI el grupo de investigación desarrollo cinco entrevistas a empresas locales para conocer, qué iniciativas han desarrollado para la promoción de inclusión laboral en la población LGBTI, en lo cual se concluye que a la fecha solo se han desarrollado iniciativas de reconocimiento del trabajador diverso en los espacios laborales y han diseño estrategias de trabajo que promuevan la no discriminación en el entorno laboral, sin embargo en materia de vinculación laboral no se ha desarrollado nada por ahora las empresas están desarrollando estrategias que permitan un buen clima laboral.

### **7.1.1.1. Identificación de actores.**

En el marco internacional se ubica la declaración de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo como principales promotores de la prevención discriminatoria, en los seres humanos incluyendo la población LGBT. En fortalecimiento y promoción de buenas prácticas empresariales se identifica los estándares de la ISO 26000 “responsabilidad social”. Dando cumplimiento a la prevención de discriminación laboral en población LGBTI y garantía plena de derechos laborales se identifica al ministerio de trabajo como actor a nivel nacional.

Desde lo local se identifica la secretaria de integración social, bajo el programa de IDIPRON en la Unidad de protección Oasis II, quien se encarga de dar cumplimiento a los derechos de las personas en habitabilidad de calle, partiendo de un desarrollo laboral digno de la persona y restablecimiento de sus derechos.

Tabla 5. Lista de identificación de autores.

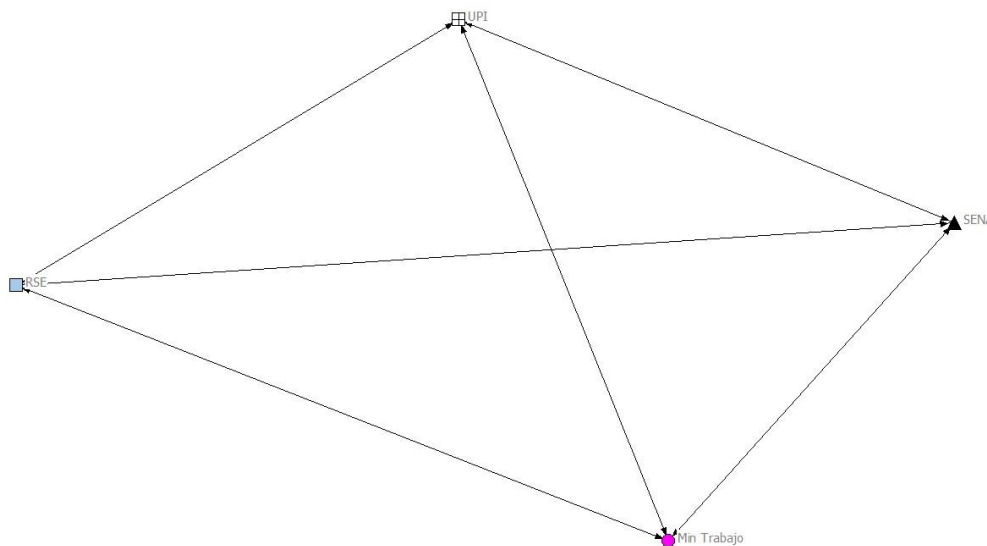
<b>Alianza</b>	
<b>Internacional</b>	Organización Internacional del Trabajo
	Derechos Humanos
	Movimiento Gayfriendly
<b>Nacional</b>	Colombia Diversa
	Ministerio de Trabajo
	Responsabilidad Social Empresarial
	Cajas de compensación
	SENA
<b>Local</b>	Cámara de Comerciantes LGBTI
	Política Publica LGBTI
	Secretaria de Integración Social
	Secretaria Distrital y Local
	Sindicatos
	IDIPRON
	Sector industrial

7.1.1.2.Mapeo de red.

Tabla 6. Mapeo red

	<b>MIN de Trabajo</b>	<b>RSE</b>	<b>SENA</b>	<b>UPI OASIS II</b>
<b>MIN de Trabajo</b>	0	2	1	1
<b>RSE</b>	2	0	2	1
<b>SENA</b>	2	1	0	2
<b>UPI OASIS II</b>	1	1	2	0

Gráfico 7. Análisis de redes



En el análisis de involucrados se identificó que la responsabilidad social empresarial es la red con mayor número de relación bilateral entre todos los actores involucrados, logrando así, ser la red con mayor impacto en el desarrollo del proyecto integrador. Así mismo, el mapeo de redes permitió visualizar una red de tipo geográfico, esto significa que nuestros actores están ubicados en el mismo territorio (Bogotá), aunque cada uno se dedique a una actividad diferente, en sus propósitos está fomentar la inclusión laboral en la población LGBTI.

### 7.1.1.3. Formulación de la estrategia

Generar estrategias que motiven a las empresas a garantizar la inclusión laboral en la población LGBTI. La alianza como estrategia permite fomentar la inclusión laboral en la población LGBTI, se pretende generar alianzas como estrategia para vincular esta práctica dentro del reconocimiento de la responsabilidad social empresarial, por lo tanto, es importante definir los conceptos de alianza y semáforo como la herramienta cuantitativa que se empleó para identificar y seleccionar las alianzas permanentes.

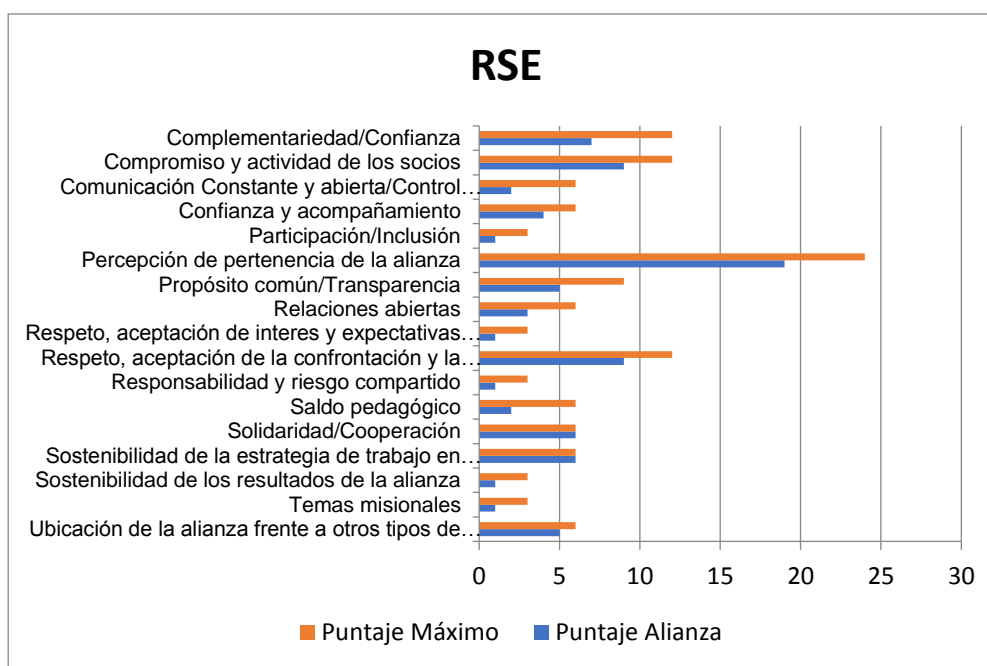


Según el documento Semáforo nacional de alianzas (2007), la alianza se define como “*una relación abierta entre socios activos cuya fortaleza radica en los aportes distintos pero complementario que cada uno hace para alcanzar un propósito en común acordado por todos*”

Así mismo, el semáforo de alianza (2007) define como una “*herramienta cuantitativa que permite conocer la consolidación de las alianzas a través del grado de coincidencia que existe entre los conocimientos, las actitudes y las percepciones de los distintos miembros de una misma alianza*”

#### 7.1.1.4. Matriz de aliados

Gráfico 8. Matriz aliados Responsabilidad Social Empresarial



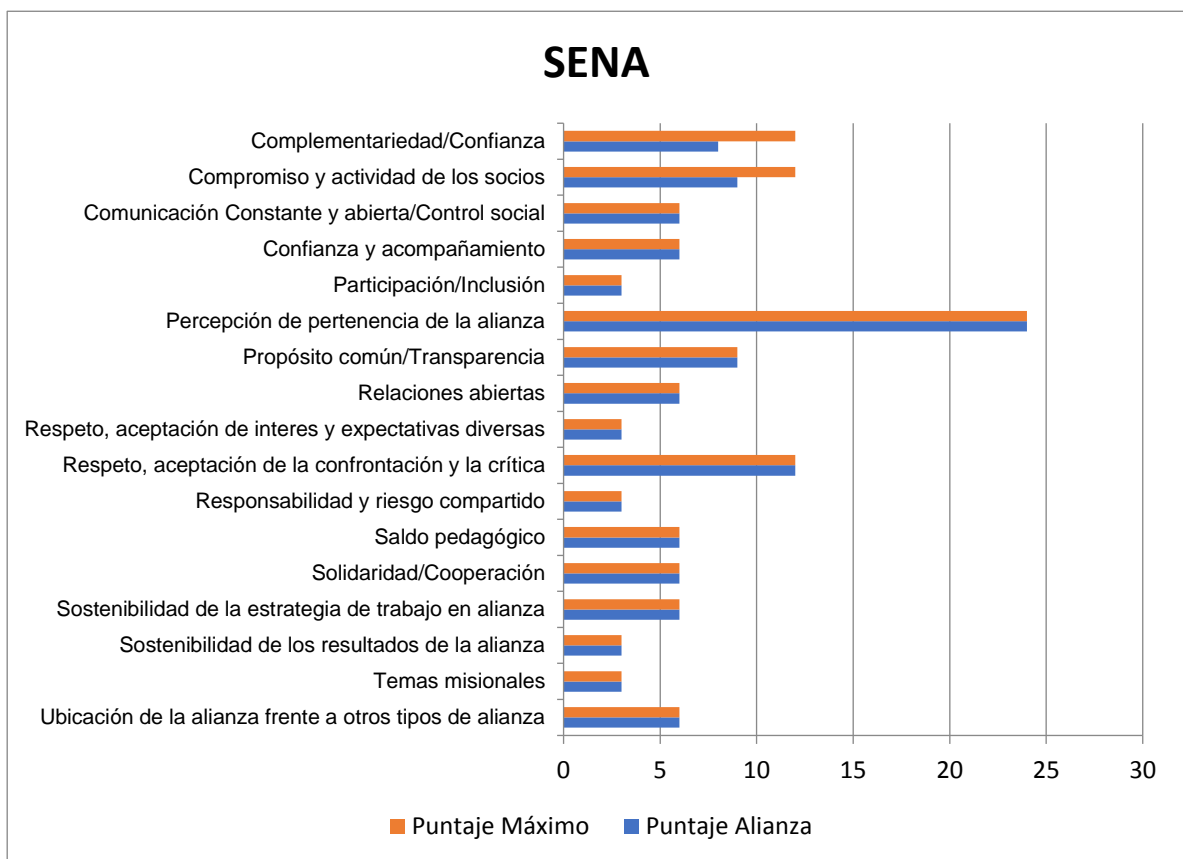
En la alianza del proyecto integrador con la Responsabilidad Social Empresarial se destaca la pertinencia de la misma, así como el respeto y la aceptación de acuerdos, teniendo en cuenta que se pretende reconocer a las empresas socialmente responsables al promover la inclusión laboral en la población LGBTI, creando en un inicio estrategias de vinculación y

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

asenso laboral equitativo y transparente para todas las personas, sin importar su género u orientación sexual. Así mismo, se identifica la complementariedad y confianza de esta alianza, debido a los procesos de inclusión que se están desarrollando actualmente en la promoción de ambiente laboral diverso en cada uno de las empresas vinculadas.

Cabe mencionar que todas estas estrategias están vinculadas directamente con la normatividad de la ISO 26000, que tiene como objetivo asesorar y fomentar en las empresas el desarrollo sostenible y a ser socialmente más responsables.

Gráfico 9. Matriz aliados SENA



En relación al instrumento aplicado a la población LGBTI, se identifica la necesidad de establecer una alianza estratégica con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), teniendo en

cuanta los niveles bajos de escolaridad de la población objeto. Ahora bien, en la consolidación de esta alianza se puede interpretar la participación activa de los actores en la toma de decisiones que respondan a los intereses académicos de la población.

### **8. Resultados finales y discusión sobre el problema de forma exploratoria dentro del componente de proyectos.**

Dando respuesta a la pregunta problema, *¿cómo promover la inclusión laboral de la población LGTBI de la Unidad de protección Integral OASIS II del IDIPRON en la ciudad de Bogotá en el marco de la política pública de Responsabilidad Social Empresarial - RSE en Colombia?* El proyecto integrado pretender generar estrategias que motiven a las empresas a garantizar la inclusión laboral en la población LGBTI. Partiendo de la noción que el ejercicio práctico de la Responsabilidad Social Empresarial se puede considerar proceso incluyente en el ámbito laboral, a través del cual las empresas comprometidas con su dimensión social, pueden vincular personas, sin importar su condición, económica, social, cultural, orientación sexual y/o discapacidad.

Por lo tanto, las estrategias socialmente responsables deberán beneficiar a las personas LGBTI, en las cuales deben incluir acciones para que ellos logren vincularse a un empleo formal, inicien o fortalezcan estudios técnicos, tecnológicos y superiores, en los que debe prevalecer, el enfoque de derechos humanos, la credibilidad y la transparencia de cada proceso.

Ahora bien, el proyecto integrador pretende en primera instancia generar estrategias que motiven a las empresas a garantizar la inclusión laboral en la población LGBTI, dentro de las cuales se resalta generar alianza con la Responsabilidad Social Empresarial, para fomentar el reconocimiento a las empresas locales que promuevan la vinculación laboral formal a los

activistas LGBTI, de la misma forma que se está reconociendo a las empresas comprometidas con el medio ambiente.

Una vez se logre el reconocimiento desde el marco de Responsabilidad Social empresarial, la próxima estrategia es generar alianzas con centros educativos como el SENA y algunas Universidades, para fortalecer el nivel educativo de la población LGBTI de la UPI OSAS II, desde el interés de la persona, ofreciendo algunas alternativas para el fortalecimiento de sus competencias laborales.

### **9. Conclusiones**

En el proceso de revisión documental se identifica la tendencia mundial Friendly que busca promover “empresas saludables” incentivando mediante reconocimientos en categorías como, responsabilidad social empresarial, bienestar laboral, salud laboral, entre otros, que fortalecen la tranquilidad del trabajador en su entorno laboral, lo que genera mayor productividad en él.

Siguiendo con las buenas prácticas empresariales, como regulatorio esta la ISO 26000 “Responsabilidad Empresarial” incentiva a las organizaciones a desarrollar acciones socialmente responsables con la comunidad afectada por sus prácticas comerciales. Sin embargo, en materia de inclusión laboral LGBTI no se encuentra un reconocimiento definido, por lo que este proyecto integrador busca generar una estrategia de reconocimiento que promueva en las empresas la inclusión laboral en esta población.

Ahora bien, con la revisión documental se interpreta la promoción de buenas prácticas empresariales, sin embargo, en las entrevistas a las empresas locales respecto a la inclusión laboral en población LGBTI, se identifica que actualmente, estas organizaciones están

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

dedicadas a fortalecer su clima laboral en primera instancia garantizando ambientes laborales equitativos para sus trabajadores sin distinción alguna por orientación sexual.

Por lo tanto, el desarrollo de políticas laborales a nivel interno de las empresas entrevistadas tiene como prioridad el reconocimiento de la diversidad y el desarrollo propio del ser, debido a que las motivaciones de los grupos de trabajo fortalecen la productividad laboral y reduce el nivel de rotación de personal. Sin embargo, es importante resaltar que la inclusión laboral en la población LGBTI para vinculación laboral formal actualmente no tiene una política, estrategia de responsabilidad social empresarial que fortalezca esta práctica y garantice la empleabilidad formal en esta población.

En cuanto a la población objeto de la investigación, muestra la importancia que tienen los movimientos sociales en pie de lucha, por la garantía de los derechos humano en este sentido dar cuenta que la comunidad LGBTI a lo largo de su historia ha vivido y sufrido muchas injusticias sociales sin embargo dicho movimiento prevalece ante cualquier adversidad y gracias a dichos colectivos se ha logrado avances de tipo inclusivo de carácter social, cultural, político sin embargo es evidente que la lucha es más por lograr el reconocimiento, mas no apunta a la garantía de los mismos en tal casos es evidente la segregación y discriminación en ambientes como el laboral.

Con todo esto se logra evidenciar la gran falta de interés por parte de las entidades estatales y grupos de interés en este caso en la formulación de políticas públicas, aunque se evidencia la participación de los representantes de la comunidad LGBTI en los procesos, no se tiene clara la garantía de las mismas sin embargo es importante resaltar que se trata de procesos complejos que son desconocidos para la ciudadanía que son temas que en la actualidad están

siendo investigados y de esta manera lograr entender la dinámica con enfoque diferencial dirigido a cada caso, poblacional.

Por esto, la conclusión principal nos lleva a la reflexión y la importancia de procesos de investigación conjunta con acompañamiento en resolución de conflictos para de esta manera lograr cambios sensibilizando las comunidades y las organizaciones y así que los diferentes procesos tengan resultados visibles y efectivos para las contrapartes. Todo esto surge a raíz del interés del grupo de estudio por hacer una investigación de un tema que de nota mucha sensibilidad y que al respecto poco a nada se ha logrado evidenciar teóricamente da cuenta de la insuficiente información que existe estatal y académica por ello nace la importancia de hacer procesos con investigación puesto que son decisiones que involucran aspectos de DDHH y prevención de vulneración de los mismos, no queda duda de que el interés por el desarrollo de los individuos debería ser primordial para la sociedad en general.

### **a. Recomendaciones**

Luego de que las secretarías de Integración Social y Planeación revelaran estadísticas sobre la población LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales) en la capital, que arrojan un alto índice de rechazo hacia ellos, integrantes de esta comunidad le pidieron al Distrito y al Gobierno Nacional tomar acciones sin embargo esta dinámica si bien es cierto debe ser efectivamente del empoderamiento de las comunidades no se debe quedar en solo acciones netamente asistenciales, sino que también tengan relevancia temas como la sostenibilidad, la constancia y las garantías de lo exigido.

Por otro lado, es evidente la falta de interés propuesta por el Estado al momento de evaluar e implementar las políticas públicas sin dar cuenta en su totalidad de las consecuencias que puede abarcar en su totalidad los temas que abarcan rechazo y discriminación laboral. Todos

los procesos de inclusión cualquiera que sea deben ser monitoreados y se les deben hacer un seguimiento constante y así lograr responder a los inconvenientes que se puedan presentar durante la implementación de las estrategias de mejora en este caso puntual procesos de RSE Responsabilidad Social Empresarial.

De acuerdo a lo encontrado, ninguno de los participantes de la investigación cuenta con un proceso de formación formal que acredite años de estudio en los niveles de primaria o básica secundaria, menos a nivel profesional. Por lo mismo, es importante establecer redes y alianzas con organizaciones e instituciones que puedan ayudar a solventar este requisito importante para iniciar una vida laboral formal.

## Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá, A. M. (2008). POR UNA CIUDAD DE DERECHOS, lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas lgbt y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital. *Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.*

Álvarez, R. F. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *Exito Empresarial.*

Asamblea General de la ONU. (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos" (217 [III] A). Paris. Recuperado de <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Blanco, Guillermo (2017) *Trabajo de investigación: marco legal protectorio de las personas LGBT ante la discriminación laboral.* Universidad empresarial siglo veintiuno, Córdoba, Argentina.

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia. (2019). Diversidad Empresarial: la nueva conquista de la Comunidad LGBT en Colombia. Bogotá, Colombia: CCLGBTCO. Recuperado de <https://www.cclgbt.co/diversidad-empresarial-la-nueva-conquista-de-la-comunidad-lgbt-en-colombia/>

Canal Capital, (2019 abril 01). Bogotá en materia de inclusión con la población LGTB [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=pJhQsKWST5Q>

Cuesta Gómez María Alejandra y González Rodríguez, Paula Andrea, (2016), ESPACIOS LABORALES TRANSEXUALIZADOS BARRIO SANTA FE, BOGOTÁ D.C, Universidad de la Salle, recuperado de: [http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/21380/62121031\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/21380/62121031_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Collazos, B. (2019). Dinámicas excluyentes de la homosexualidad: Revisión documental. *Lumen Gentium*, 2(1).

Gámez Rodríguez, C. A. (2008). *Logros y desafíos del movimiento LGBT de Bogotá para el reconocimiento de sus derechos: Una mirada desde la acción colectiva, las estructuras de oportunidad y la política cultural* (Bachelor's thesis, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales).

Galvis Ramos, J. F., Parra Agudelo, P. A., & Rocha Español, A. (2019). Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá.

Grosser, K. & Moon, J. J Bus Ethics (2005) Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues [Incorporación desde la perspectiva de género y responsabilidad social corporativa: informe social] Kluwer Academic Publishers. Springer.



Jiménez, D., & Mery, M. Q. (2016). Percepciones de la población LGBT sobre la formulación de la política pública local. *Traspasando Fronteras*, (10), 27-55.

Julian Galvis, Parra y Rocha, (2019), *Empleabilidad e inclusion laboral de personas transgenero en la ciudad de Bogota* (tesis de grado) Universidad Piloto de Colombia, recuperado de:  
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6204/Empleabilidad%20e%20inclusion%20laboral%20de%20personas%20transg%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juliao Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Mayorga Bautista, M. A. (2015). " *En Bogotá se puede ser*" o la territorialización de la política pública LGBTI en el Distrito Capital (2012-2014), un análisis desde la ética de Acción Sin Daño (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Departamento de Trabajo Social. Programa de Iniciativas Universitarias para la Paz y la Convivencia, PIUPC)

Organización Internacional del Trabajo (1958) Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (C111). Recuperado: <https://www.ilo.org.com>

Organización Internacional del Trabajo (2016) Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Copyrigh. Recuperado de: [https://www.cipacdh.org/pdf/OIT\\_Estudio\\_LGBTI\\_Costa\\_Rica.pdf](https://www.cipacdh.org/pdf/OIT_Estudio_LGBTI_Costa_Rica.pdf)

Organización Internacional de Estandarización. (2010). *ISO 26000 visión general del proyecto*. Recuperado de [https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso\\_26000\\_project\\_overview-es.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf)

Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. [Discriminación por orientación sexual el lugar de trabajo: un sistemático repaso de literatura] Italia: ScienceDirect

PÉREZ, A., CORREA, G., & CASTAÑEDA, W. (2013). Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión.

Ramos, L, Olaya, T y Cárdenas, L. (2007) Inclusion laboral en población LGBTI. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.

## INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

El espectador Redacción Bogotá, (12 octubre 2012). Población LGBTI de Bogotá, discriminada. El Espectador.

Saavedra Molina, D. (2017). Efecto de la incorporación de políticas inclusivas LGBTI dentro de las multinacionales.

Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.

Saravia, G. (2011). Participación LGBT en Bogotá: Desafíos, Voces Y Sentires De Sus Protagonista.

Secretaria de Planeación. (2017). *Cartilla sobre Acoso Laboral Personas LGBT*. Recuperado de [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/cartilla\\_acoso\\_laboral-p.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/cartilla_acoso_laboral-p.pdf)

S. Eddy (2017) Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research". Universidad de Portsmouth. Portsmouth, Hampshire, Inglaterra.

Suan Pinzón, W. F. (2016). Experiencia Observatorio de la Política Pública.

Maddaleno, S., & Canevaro, M. (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo.

Anexo

Anexo 1. *formato encuesta aplicada a la población LGBTI*

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL							
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO							
Encuesta aplicativa							
<p>Con la siguiente encuesta se realizará un diagnóstico sobre nivel educativo, competencias ciudadanas y laborales del encuestado. Los resultados estarán destinados para el trabajo integrador de la Especialización en Gerencia Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Quienes deseen contribuir con la encuesta, deben seguir unas instrucciones simples, indicadas antes de cada Formulario.</p>							
<p>En cada ámbito marque con una X según corresponda.</p>							
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS							
<b>Edad:</b>							
<b>Sexo:</b>	Mujer:		Hombre:		Intersexual		Otro
<b>Género:</b>	Femenino:		Masculino:		Otro		
<b>Orientación Sexual:</b>	Heterosexual:		Homosexual:		Bisexual:		Transexual:
	Gay:		Lesbiana:		Otro:		
<b>Estado Civil</b>	Soltero(a):		Casado(a):		Unión libre:		Otro:
	Viudo (a):		Separado (a):				
<b>Nivel de Formación</b>	Primaria:		Técnico:		Profesional:		Ninguno:
	Secundaria:		Tecnólogo:		Posgrado:		

COMPETENCIAS LABORALES					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
<b>Competencias laborales de carácter personal:</b> Le permiten	P1. Me agrada hacer cosas diferentes a lo que todo el mundo hace.				
	P2. Actúo por iniciativa personal más que por presión externa				
	P3. Promuevo el cumplimiento de normas				

INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI

a la persona comunicarse, pensar en forma lógica, regular el propio comportamiento, reflexionar y responsabilizarse de las acciones realizadas.	P4. Asumo las consecuencias de mis propias acciones				
	P5. Empleo mi tiempo y energía para lograr el proyecto de vida.				
	P6. Identifico condiciones personales y familiares que facilitan u obstaculizan la realización de mi proyecto de vida				
	P7. Siempre que me propongo algo, lo cumplo.				
	P8. Reconozco mis habilidades, destrezas y talentos				
	P9. Tengo la capacidad de solucionar problemas de todo tipo				
	P10. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad				
	P11. Acostumbro a tomar de decisiones frecuentemente				

<b>Competencias laborales de tipo interpersonal</b>					
Le permiten a la persona aportar conocimientos y capacidades al proceso de conformación de un equipo de trabajo, de reconocer y comprender a los otros, expresar ideas y procesar conceptos.	In1. Poseo la facilidad de escribir cualquier texto utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción				
	In2. Tengo facilidad de relacionarme con otras personas (conocidas y desconocidas)				
	In3. Manifiesto mis ideas y puntos de vista de forma que los otros me comprendan				
	In4. Expreso mis ideas con claridad				
	In5. Se me facilita trabajar en equipo				
	In6. Genero acuerdos para lograr beneficios en común.				
	In7. Se me facilita adaptarme a cambios o nuevos entornos.				
	In8. Cuando tomo una decisión, evalué las consecuencias.				
	In9. Respeto y valoro la diversidad de opiniones				
	In10. Me intereso por aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica.				
	In11. Cuando desarrollo algún producto y/o servicio estoy pendiente de su calidad.				
	In12. Conozco el profesionalismo ético.				

