



Articulación de Redes y Alianzas para fortalecer la inclusión Laboral de las personas de Sectores Sociales LGBTI, pertenecientes al Proyecto 7756 Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración Social en la localidad de Suba.

Presentado por:
Ingrid Marcela Calderón Rincón
ID: 365038

Profesora Tutor
Diana Marisol Granados

Especialización en Gerencia Social

Bogotá
Septiembre, 2020

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Contenido

Articulación de Redes y Alianzas desde la Gerencia Social para fortalecer la vinculación Laboral de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI, vinculados al Proyecto 7756 Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración social en la localidad de Suba

Resumen.....	3
Palabras Clave.....	3
Abstract.....	4
Palabras Clave.....	4
Introducción	5
Justificación	7
Descripción del problema y preguntas de investigación	9
Identificación del problema.....	9
<i>Antecedentes</i>	9
<i>Descripción del problema</i>	11
<i>Formulación de la pregunta</i>	14
Árbol de Problemas.....	14
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Diseño metodológico	15
Revisión Documental, Conceptual y Normativa	18
Marco conceptual.....	18
Marco Normativo y revisión documental.....	21
Método y técnicas de recolección de información	30
Resultados finales y discusión sobre el problema	37
Presupuesto.....	44
. Identificación y caracterización Actores Redes y alianzas.....	44
Ámbito Nacional.....	45
.....	45
Referencias	54
• Línea Técnica Política Pública . (2017). Bogotá.....	55
• Anexos.....	56

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Articulación de Redes y Alianzas desde la Gerencia Social para fortalecer la vinculación Laboral de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI, vinculados al Proyecto 7756 Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración social en la localidad de Suba.

Resumen

El presente proyecto integrador comprende un estudio de investigación dirigido a la comunidad LGBTI de la Secretaria de Integración Social, inscritos al proyecto Red de afecto 7756 de la localidad de Suba de Bogotá. Población para la que se han evidenciado insuficientes oportunidades laborales debido entre otras razones, al bajo desarrollo de habilidades y capacidades, frente al fenómeno de discriminación que se presentan en los diferentes espacios laborales. Por lo anterior, se plantea desde la Gerencia social, la formulación de una estrategia de redes y alianzas enfocada al fortalecimiento de dichas habilidades y capacidades a la construcción de estrategias desde la institucionalidad que propicien la inclusión laboral y la generación de mayores oportunidades para esta población.

Palabras Clave

LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e intersexuales), inclusión laboral, orientación sexual, Redes y Alianzas).

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Abstract

This integrating project includes a research study aimed at the LGBTI community of the Secretary of Social Integration enrolled in the project Red de affection 7756 in the town of Suba de Bogotá. Population for which insufficient job opportunities have been evidenced due, among other reasons, to the low development of skills and abilities and also to the phenomenon of discrimination present in various work spaces. Therefore, it is proposed from the Social Management, the formulation of a strategy of networks and alliances focused on the strengthening of said skills and capacities and the construction of strategies from the institutions that promote labor inclusion and the generation of greater opportunities for this population.

Palabras Clave

LGBTI (lesbian, gay, bisexual, transgender, and intersex), labor inclusión, sexual orientation

Introducción

Actualmente, la discriminación laboral en personas de los sectores Lgbti, se ha convertido en una de las mayores problemáticas, teniendo en cuenta que su orientación sexual ha sido un tema que ha logrado generar gran tensión debido a que un número alto del sector social, se ha encargado de rechazar y discriminar a las personas de los sectores poblaciones LGBTI, bien sea por sus creencias religiosas, estigmas sociales o cultura, generando así grandes problemáticas para las personas de estos sectores, ya que ha sido muy difícil lograr conseguir una vida económica estable que a su vez les de garantía de gozar de sus derechos.

Es importante mencionar que según los estudios realizados por la cámara de Comercio de LGBTI de Bogotá, en Colombia el 4.3% han sido vinculados formalmente a un empleo y el 53% han sido discriminados en su espacio laboral (CCLGBTI, 2020)

Esta es una situación lamentable y que genera gran dificultad para las personas que tienen que atravesar esta problemática social, la cual se encuentra en las escasas oportunidades laborales para la Población participante de esta investigación.

Esta reivindicación de derechos ha llevado a que varios movimientos sociales realicen protestas, en las cuales buscan ser escuchados y tratados en igualdad de condición ya que por el simple hecho de ser ciudadanos tienen derechos, su orientación sexual es una decisión libre y no debe influir en las relaciones con los otros integrantes de la sociedad como se vive en la actualidad. Aunque gracias a estas marchas, movimientos y líderes sociales la población Lgbti ha logrado un reconocimiento social para que por su orientación sexual no se vean discriminados, aún no se logra que sean incluyentes en un 100% en el área laboral. Evidenciando que se han

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

colocado etiquetas de acuerdo a su orientación sexual, a las personas Gays se le ofrecen trabajos tales como estilistas, diseños de modas, asesoría de imagen, y actividades similares. Las mujeres 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).

Por lo tanto, para realizar esta investigación se decidió implementar la herramienta desde la gerencia social de redes y alianzas por medio de técnicas de recolección de datos cualitativos logrando así obtener un diagnóstico de necesidades y de percepción de los participantes de la red de afecto del proyecto 7756 de la localidad de Suba, de la Secretaría de Integración social; estas redes y alianzas permitirán ampliar las oportunidades laborales de esta comunidad, logrando fortalecer sus habilidades y capacidades para generar mayores oportunidades laborales.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Justificación

En Bogotá, a pesar de que se han venido liderando importantes esfuerzos de vinculación e integración de las personas LGBTI, aún no se ha logrado erradicar la exclusión que recae sobre este sector poblacional, llevándolos a trabajar de manera independiente en labores informales o sin las condiciones adecuadas de remuneración y estabilidad. Por otro lado, algunas de ellas, emprenden cuando tienen las posibilidades para hacerlo, pero en la mayoría de los casos también se ven afectados frente a estas dificultades por el desconocimiento de algunos aspectos relacionados con el manejo de negocios y el **sostenimiento** de los mismos. Sin embargo, las personas que no pueden acudir a un empleo formal ni a alguno de los escenarios mencionados anteriormente, y que por carecer de redes de apoyo no logran tener otro medio de sustento, acuden a realizar prácticas sexuales pagas, por lo que su proyecto de vida y su bienestar físico, mental y emocional también entran en juego. Por ende, es indispensable generar estrategias que permitan desde la Gerencia social, fortalecer las habilidades y capacidades de estas comunidades con el fin de dotarlas de herramientas que les permitan emprender con una visión y proyección del negocio, y/o ser competitivos cuando se trate de la búsqueda de empleos formales, de forma que se pueda transformar la visión que estas personas tienen sobre sus alternativas y posibilidades, generando así mayores oportunidades, a la par que se busca desde el ámbito público que se sigan fortaleciendo las estrategias de choque contra la discriminación de esta comunidad en todos los ámbitos sociales.

Desde la gerencia social es importante analizar, estructurar e implementar proyectos y programas para combatir la pobreza y la inequidad social. Por esto es sustancial realizar una

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

investigación que permita conocer cuáles son las principales causas de la exclusión laboral, además de identificar cuáles son las condiciones socioeconómicas, educativas y laborales de la comunidad LGBTI vinculada al proyecto Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración social en la localidad de Suba, de forma que se pueda profundizar y analizar la formulación de las herramientas adecuadas y estrategias de intervención para garantizar el ingreso de personas de esta comunidad en empresas públicas y privadas y también el fortalecimiento de sus capacidades para una eventual creación de empresa y generación de empleo, de forma que se aporte a la generación de oportunidades para estas comunidades, al crecimiento económico del país y a la reducción de brechas de desigualdad social a través del fortalecimiento de los proyectos y programas de las Entidades públicas que trabajan con estas comunidades en la actualidad, como es el caso de la Secretaria Distrital de Integración Social.

De acuerdo con Los Objetivos de Desarrollo Sostenible es pertinente el proyecto de investigación, desde su vinculación con el objetivo del trabajo decente y crecimiento económico, ya que busca lograr empleo pleno y productivo, y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para el 2030. Además del objetivo enfocado a la reducción de las desigualdades, ya que este apunta a lograr adoptar políticas sólidas que empoderen a las personas de bajos ingresos y promuevan la inclusión económica de todas y todos, independiente de su género, raza o etnia.

Como Gerente social se adquiere el compromiso de generar estrategias e implementar herramientas no solo para mitigar el desequilibrio social y la inequidad, sino también para fortalecer el desarrollo sostenible dentro de la población y/o comunidad. Esto, teniendo en cuenta que potencializando estas capacidades y habilidades se permitirá que las personas de los sectores sociales LGBTI sean competitivos laboralmente, para así mejorar sus ingresos

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

económicos. Teniendo en cuenta que si no se realiza un proyecto enfocado a la inclusión laboral de las personas de los sectores sociales LGBTI, de la Localidad de Suba, es posible que aumente el nivel de pobreza, el aumento en actividades sexuales pagas, la inseguridad, y frustración en el desarrollo de los proyectos de Vida de estas comunidades y muy importante, la vulneración de derechos fundamentales para todos los ciudadanos.

Descripción del problema y preguntas de investigación

Identificación del problema

Antecedentes

Al analizar la discriminación laboral de la comunidad LGBTI, se puede identificar que este es un problema que le atañe no solamente a Colombia ni a Bogotá, sino que se trata de una problemática social presente a nivel mundial, por lo que resulta relevante conocer los antecedentes del problema mencionado, que surgen en principio con la forma en que las diferentes naciones perciben a esta comunidad y la manera en que propician o prohíben según sea el caso, este tipo de discriminación, ya que el problema no solo gira en torno al ámbito laboral sino al “ser” en sí, miembro de la comunidad y que ha sido juzgado desde diferentes posiciones según cada país, como lo afirma la OIT “En 76 países, las relaciones de parejas del mismo sexo están tipificadas como delito” (2015), en este sentido se parte de que el problema de discriminación puede de este modo afectar los diferentes ámbitos de la vida de las personas pertenecientes a esta comunidad, más allá del estrictamente laboral, aunque es este precisamente por tratarse de un medio de subsistencia, uno en los que esta comunidad se ve seriamente afectada y es que de acuerdo con la OIT en la mayoría de los países que son miembros de esta organización no se ha definido la normatividad necesaria para que los y las trabajadores(as) LGBTI puedan ver protegidos sus derechos, “Cuando las hay, la legislación

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

laboral incluye específicamente la orientación sexual y la identidad de género como motivos de discriminación prohibidos (Hungría y Sudáfrica) (2015). Por lo anterior, el problema se fundamenta desde el mismo planteamiento de políticas públicas al interior de los países que puedan hacer frente a este fenómeno de discriminación.

Para el caso específico de Colombia y según cifras de la Cámara de comerciantes LGBTI, para 2019 cerca de un 6.8% de la población colombiana, pertenecen a la comunidad LGBTI, lo equivalente a aproximadamente 3.3 millones de colombianos, **sin embargo** a pesar de que se tiene un censo aproximado, es poca la información desagregada que se tiene frente a esta comunidad, **sin embargo**, “diversas organizaciones han realizado estudios que evidencian múltiples casos de discriminación o violencia contra esta población” (Cámara de Comerciantes LGBT, 2019) con lo cual es claro que aunque se han realizado unos esfuerzos importantes desde las Instituciones, aun es muy poco para tener una verdadera aproximación a la realidad de esta comunidad de forma que se puedan articular verdaderas acciones y políticas públicas afines con dicha realidad y en particular con lo fundamental, la garantía de los derechos, en especial de los relacionados con igualdad, libertad y trabajo.

Frente a este último, una de las razones adicionales por las que la comunidad se ve discriminada, se evidencia en una debilidad en las habilidades y competencias para el trabajo, en una buena parte de los casos, esto se debe entre otras cosas a que la discriminación “inicia durante la etapa escolar, lo que puede desembocar en exclusiones o traslados de colegio, deserción escolar, autoexclusión y bajo logro académico” (Cantor, 2009), teniendo en cuenta estos factores se van “reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo” (OIT, 2015, pp. 1)

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

En ese sentido, mediante la Ley 1620 de 2013 se crea en Colombia el “Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y la Prevención y la Mitigación de la Violencia Escolar”, lo que representó un avance normativo en busca del acceso no discriminatorio a la educación por parte de la comunidad LGBTIQ+. No obstante, según investigaciones de Colombia Diversa (2018), aún existen importantes retos en la implementación de esta política, por lo que persisten barreras asociadas a violencia, discriminación y falta de mecanismos para la prevención y denuncia. (Colombia Diversa, 2018)

Descripción del problema

Al tener ya un panorama más amplio de la situación que se ha presentado a nivel mundial, en Colombia también se ve reflejada la discriminación laboral y así lo demostró una encuesta realizada por la Cámara de Comerciantes LGBTI y el Centro Nacional de Consultoría (2016) cuyo propósito era medir la situación laboral de los gays, lesbianas, bisexuales y transexuales en 10 ciudades del país. En esta encuesta se identificó entre otras cosas que “el 70 % de las personas de la comunidad LGBTI manifestaron sentirse incómodas cuando se ha revelado su identidad sexual en el entorno laboral y que 53 % de ellas han sido víctimas de actos de discriminación en su trabajo y no han denunciado por miedo a represalias”. (CCLGBTI & CNC, 2016, p 7.), con lo cual se puede identificar la desventajosa situación a la que se ven expuestos los miembros de la comunidad en un factor tan esencial como el trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la situación particular de Bogotá, específicamente en la localidad de Suba, de acuerdo al estudio realizado por el Observatorio de la PPLGBTI con

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

base en la encuesta Multipropósito (2014) la caracterización de sectores sociales LGBTI y Biental de culturas (2015) se identifico que:

“En la localidad de Suba el 0.1% de la población se declaró homosexual (1.056), el 0.01% bisexual (256), el 73.0% heterosexual (836.276) y el 0.1% no sabe o no responde (1.193). El total de mayores de edad consultados fue de 838.781. La localidad de Suba es la segunda localidad con menor proporción de homosexuales y bisexuales (0.15%), después de la localidad de San Cristóbal (0.08%)”. (PPLGBTI, 2015)

“Es importante resaltar que los resultados que aquí se muestran corresponden a lo que afirman los individuos sobre su orientación sexual, sin embargo, muchas personas no identifican su orientación sexual como homosexual o bisexual debido a diferentes razones como por ejemplo: temor, falta de información, desconocimiento, no aceptación propia, o no encontrarse de acuerdo con la categorización de las identidades sexuales.” (PPLGBTI, 2015)

Por otro lado, sobre esta misma encuesta se consulto si se consideraba que la ciudad había mejorado, empeorado o se mantiene igual en: igualdad de oportunidades para los grupos LGBTI, en donde se observo que la percepción en localidades como Usme, Engativá y Tunjuelito es de que las condiciones de igualdad de oportunidades para los grupos LGBT han empeorado. En el caso particular de la localidad de Suba el 17% de personas (jefes de hogar) consideró que las condiciones de igualdad de oportunidades para los grupos LGBTI han empeorado, el 30% opina que son iguales y para el 25% que han mejorado, aunque se ha venido trabajando por la restitución de la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI,

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

sobre todo en las personas transgénero, no ha sido posible obtener el 100% de su vinculación , debido a la falta de oportunidades y/o capacitaciones que propicien la inclusión laboral y enfoque de género teniendo en cuenta que aun no existen las suficientes oportunidades laborales para las personas de estos sectores sociales. Aunque desde diversas iniciativas, entre ellas, el proyecto Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración social, se trabaja en realizar sensibilizaciones y actividades que permitan la inclusión social, aún no se ha logrado cumplir al 100% con este propósito, prueba de ellos es que cerca de un 80% de las personas vinculadas al proyecto Red de Afecto en la localidad de Suba se encuentra sin empleo formal, debido a la discriminación laboral que se vive y a que no se han realizado los suficientes procesos que fortalezcan esta instancia de inclusión.

Teniendo en cuenta esta información referente a la localidad se busca desarrollar un primer proyecto piloto en Suba, que permita reducir la discriminación laboral en personas de los sectores sociales LGBTI, logrando fortalecer las habilidades y capacidades de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI y que sirva como aproximación en materia de **articulación** con entidades publico privadas que permitan mediante capacitaciones y actividades catedraticas desarrollar las habilidades y capacidades para que se logre obtener una vinculación laboral exitosa, en la cual predomine su orientación sexual si no su capacidades duras y blandas. Logrando así este proyecto por diferentes redes y alianzas.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

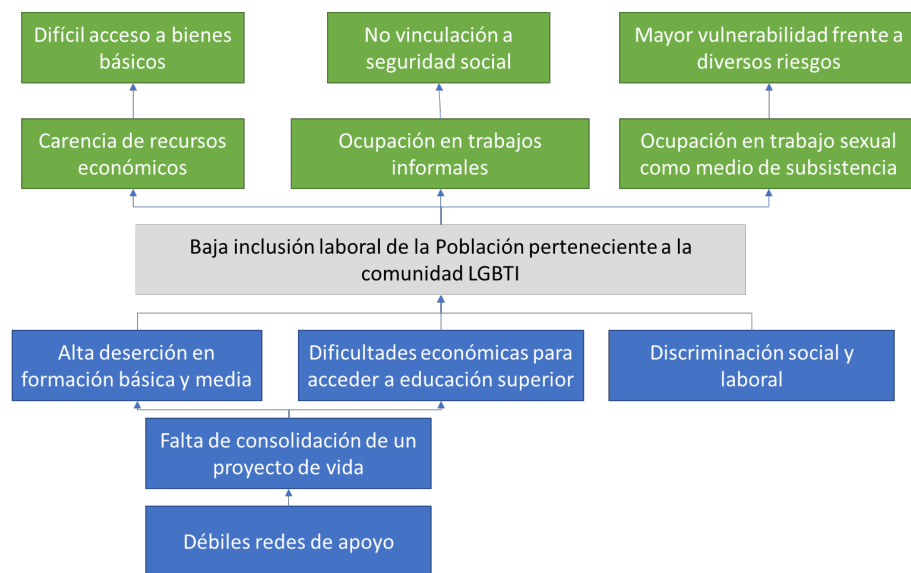
Formulación de la pregunta

¿Cómo fortalecer desde la Gerencia Social la vinculación laboral de los sectores sociales LGBTI vinculados al Proyecto 7756 – Red de Afecto Suba de la Secretaria Distrital de Integración Social en la Localidad de Suba, para aportar a su inclusión laboral?

Árbol de Problemas

Dado el anterior análisis de los antecedentes y descripción del problema, se presenta a continuación el árbol de problemas desde donde se identifica su principal problemática con sus causas y efectos, como base para el planteamiento de este proyecto.

Figura 1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

Objetivos

Objetivo General

Generar una estrategia de redes y alianzas que permita el fortalecimiento de la vinculación laboral de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI, articulados al Proyecto 7756 Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración social en la localidad de Suba

Objetivos Específicos

- Identificar a través de la revisión documental, el estado actual de la inclusión laboral con comunidades LGBTI para la defensa de sus derechos.
- Analizar por medio de las herramientas de recolección de datos, las habilidades y competencias a fortalecer de la población LGBTI.
- Generar estrategias de redes y alianzas ,que brinde herramientas ,desde gerencia social a la población LGBTI, para fortalecer su inclusión laboral.

Diseño metodológico

La investigación a realizar es de tipo descriptivo, ya que se busca conocer las particularidades más importantes de la comunidad LGBTI y del proyecto Red de Afecto 7756 de la localidad de Suba, relacionado con la débil inclusión laboral. Se considera que se debe estar al tanto inicialmente de cuáles son las características de la población seleccionada como: el sexo, identidad sexual, nivel educativo, edad, lugar de nacimiento, tipología familiar, estado civil, actividad económica, ingresos económicos, tipo de vivienda, área de interés para capacitación, condiciones sociales especiales, relaciones interpersonales y si es víctima de

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

discriminación laboral, entre otras. Así como de las características propias del programa para a la luz de sus fortalezas y debilidades proponer estrategias de mejora en ese objetivo de propiciar la inclusión laboral de dicha comunidad.

Como lo establece Sampieri (2006) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investigan (Sampiere, 6 edición, pg. 223.)

En cuanto al enfoque de investigación, se abordará desde un enfoque cualitativo. Que de acuerdo con Hernández Sampieri (2014) pretende propiciar una recolección y análisis de datos más flexible pero también amplia respecto al objeto de estudio, aportando información y análisis relevantes y complementarios respecto a los factores de evaluación.

Por otro lado, la investigación se abordará con un diseño de Estudio de caso, en el que se realizará todo el abordaje situado sobre la comunidad LGBTI participante del Proyecto Red de Afecto de la Localidad de Secretaria Distrital de Integración Social ubicada en la localidad de Suba, para a partir de este abordaje poder generar unos elementos de valor que puedan ser replicados a otras zonas de la ciudad y del país en materia de posibles redes y alianzas pertinentes y significativas para fortalecer las habilidades y competencias de estas comunidades propendiendo por su vinculación laboral y la generación de emprendimientos.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Praxeología:

De acuerdo a Juliao Vargas (2011) “La praxis es la ejecución de técnicas en coherencia con finalidades (lógica tecnológica); la praxeología, por su parte, es la construcción de saberes de la acción (lógica científica) (2011, pg.35.). Este enfoque supone cuatro fases o momentos, las cuales se desarrollan a continuación:

<p>VER</p> <p>¿Qué sucede?</p>	<p><i>Identificación del problema</i></p> <p>Discriminación laboral de la comunidad LGBTI de la Distrital de Integración social, inscritos al proyecto Red de afecto, de la localidad de suba de Bogotá.</p>
<p>JUZGAR</p> <p>¿Qué puede hacerse?</p>	<p><i>Mirada crítica y de análisis</i></p> <p>La discriminación se ha presentado en todos los contextos de la comunidad LGBTI. sin embargo, en la comunidad de la Secretaria de Integración social inscritos al Proyecto Red de afecto de la localidad de Suba es latente la discriminación laboral, en buena parte debido a la orientación de género pero también debido a la debilidad en ciertas habilidades y competencias de las personas de la comunidad quienes debido a diversos factores, como la falta de proyecto de vida, redes de apoyo y acceso a educación, no han logrado fortalecerse para ser competitivos en el medio laboral, lo que en muchos casos se suma al fenómeno de discriminación y termina por excluirlos del aparato laboral formal, llevándolos a la informalidad y a la realización de actividades sexuales pagas que además ponen en riesgo su salud mental, emocional y física. Por lo anterior, se propone la realización de una estrategia de redes y alianzas que fortalezca habilidades y competencias específicas que son de interés de estas comunidades para potenciar las posibilidades de emplearse formalmente o de emprender.</p>
<p>ACTUAR</p>	<p><i>Se propone desde la Gerencia Social</i></p>

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

¿Qué hacemos en concreto?	Elaborar una estrategia de redes y alianzas con organizaciones que permitan fortalecer habilidades y competencias y también aperturar potenciales canales de empleabilidad y de emprendimiento para estas comunidades, a fin de enfocar sus proyectos de vida, dotarlos de herramientas para realizarlos y generar alternativas para su desarrollo personal y profesional y su sostenibilidad económica.
<p>DEVOLUCIÓN CREATIVA</p> <p>¿Qué aprendemos de lo que hacemos?</p>	<p>Cuando se planteó el problema, se evidenció que la falta de inclusión laboral se debe no solamente a la discriminación laboral, sino que además están inmersos otros factores, como sociales, familiares y emocionales de cada individuo que es discriminado y que sin duda alguna se relacionan. En este proyecto se dará respuesta a las variables que tienen que ver con las debilidades propias de los individuos en cuanto a falencias en competencias y habilidades para hacer frente al mundo laboral o de generación de negocios. Sin embargo, producto de los hallazgos durante el proceso de investigación, se hace relevante, poder trabajar en una siguiente fase que profundice la labor que se realizará con algunas empresas en mitigar la discriminación hacia la comunidad LGBTI, de forma que se logre trabajar sobre la construcción de nuevas perspectivas y dinámicas con estas comunidades en materia laboral principalmente, aunque también abordando su contexto en todos los ámbitos de forma integral.</p>

Revisión Documental, Conceptual y Normativa

Marco conceptual

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

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

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, 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). Por lo a continuación se presentan los principales conceptos que abordan este proyecto integrador. cual en el presente proyecto integrador.

LGBTI

La sigla LGBTI relaciona y define Lesbiana, es una mujer que tienen una atracción emocional, romántica y sexual hacia su mismo género. El Gay, es la atracción emocional, romántica y sexual de hombres hacia hombres, y las mujeres hacia otras mujeres, y reemplaza el término homosexual. El Bisexual es el hombre o la mujer atraídos emocional, romántica y sexualmente hacia ambos géneros. El Transgénero es el sexo mental o identidad de género que se identifica internamente como hombre o mujer, pero el sexo es diferente al natural. En el caso de los intersexuales son personas con marcas sexuales que combinan aspectos de hombres y mujeres, lo que se conoce de manera errada como hermafroditas, es decir, corresponde a un aspecto que se relaciona con el físico (Lambda Legal, 2013).

El significado de LGBTI corresponde a la sigla que integra las “personas lesbianas, gay, bisexuales y transgénero” (Lambda Legal, 2013).

Discriminación:

Según la Corte Constitucional de Colombia (1994):

Es “un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios (sic) sociales, por lo general ajenos a la

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.

Homofobia

La homofobia es un miedo y una aversión irracionales a la homosexualidad y a la comunidad LGB (lesbianas, gays y bisexuales), basada en prejuicios (Real Academia Española, 2020).

Diferencia entre Discriminación y Exclusión

Discriminar se refiere no solo a separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra, sino también a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sexuales o políticos. En esa perspectiva, la discriminación laboral hacia la población sexo / género diverso debe de entenderse como una práctica que pretende jerarquizar y/o establecer identidades, actos o acciones como superiores frente a otras que serían reconocidas como inferiores. En otras palabras, busca determinar la superioridad o inferioridad de ciertos grupos. (Pérez & Correa, 2013). La exclusión, por el contrario, es una acción que descarta, rechaza o niega la posibilidad de alguna cosa, puesto que considera que dos cosas juntas son incompatibles. Es decir, es una noción que muestra la incompatibilidad entre diferentes elementos. Según esta autora, las prácticas de exclusión suprimen y tratan de eliminar aquello que es incompatible o amenaza la existencia presente y futura. (Pérez & Correa, 2013)

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Marco Normativo y revisión documental

El texto que se relaciona a continuación es la declaración de los derechos que tienen las personas de los sectores sociales LGBTI en la inclusión laboral, y así mismo las políticas públicas que permiten el goce efectivo de los derechos e investigaciones relacionadas con el objeto de estudio:

Constitución Política de Colombia – 1991 - Artículo I

“Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 4)

Normatividad Distrital: Decreto Número 608 de 2007:

“Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas - LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital”

“Efectividad de Derechos. Los servidores públicos y contratistas del Distrito Capital, y los particulares que cumplan funciones públicas y presten servicios públicos de responsabilidad distrital, tienen la obligación de adoptar medidas para hacer efectivos los derechos de la población LGBT, incluidas las acciones afirmativas necesarias para la superación de las condiciones que facilitan la vulneración de sus derechos o para la restitución de los mismos. Para cumplir lo anterior se tendrán en cuenta las condiciones de vulnerabilidad que afectan de manera diferencial a los sectores LGBT”.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

“Equidad. Esta política se orienta a superar las situaciones de desigualdad, exclusión, discriminación y marginación que vulneran el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas de los sectores LGBT por efecto de su identidad de género y orientación sexual. Considerando que las situaciones de inequidad afectan de manera diferencial a las mujeres lesbianas y bisexuales, a los hombres gay y bisexuales y a las personas transgeneristas se deberán desarrollar acciones particulares al respecto”.

“Participación. El Distrito Capital reconoce y promueve el ejercicio de los derechos de las personas de los sectores LGBT, en el marco de la profundización de la democracia y la ciudadanía activa, y adelanta acciones para que dichas personas y sus organizaciones cuenten con una mayor cualificación para su inclusión en los distintos espacios de decisión en la ciudad”

Constitución Política de Colombia – 1991

En el artículo 25 de la Constitución Política, se establece que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

La administración distrital, acorde con la Constitución Política de Colombia y la Ley 1482 de 2011, que tiene como objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo que son vulnerados a través de actos de discriminación por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, desarrolla una política antidiscriminación a través de la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Constitución Política de Colombia – 1991 - Artículo III

El Decreto 062 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá que adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transgenerista e Intersexuales- LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital

DECRETO 062 DE 2014 (febrero 07):

“Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”.

Enfoque diferencial e interseccionalidad

Según Bolaños y Flisi (2017) “el enfoque diferencial y la interseccionalidad son herramientas analíticas y de trabajo que permiten enriquecer y mejorar el diseño y la implementación de las políticas públicas dirigidas a la población más vulnerable”

Inclusión Laboral

La inclusión laboral es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que las personas de los Sectores Sociales LGBTI. pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Actores encargados de ejecutar esta política

El Acuerdo Distrital 371 de 2009 establece que los responsables directos de la ejecución son los sectores de Planeación, Educación, Salud, Cultura, Recreación y Deporte, Integración Social, Desarrollo Económico, Gobierno y el IDPAC. Por tratarse de una política pública transversal su ejecución es responsabilidad de todos sectores de la Administración Distrital, en todos los niveles. (Secretaria Distrital De Integración Social, 2009)

Red

De acuerdo al consenso de diversos autores se puede definir como un conjunto de nodos y relaciones que existen en un contexto determinado. Para el caso específico de un enfoque social presentamos la definición de la Autora Elina Dabas lo define así:

“Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un Colectivo (familia, equipo de trabajo, barrio, organización, tal como el hospital, la escuela, la asociación de profesionales, el centro comunitario, entre otros) y con integrantes de otros colectivos, posibilita la potencialización de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos”. (Dabas, 1998)

Alianzas

Uno de los principales referentes en la definición del concepto de Alianza es la Fundación Corona (2007):

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Definidas como “una relación abierta establecida entre socios activos cuya fortaleza radica en los aportes distintos pero complementarios que cada uno hace para alcanzar un propósito común acordado por todos” en la actualidad las alianzas están presentes en aquellos sectores más vulnerables de la sociedad colombiana. Son estrategias de trabajo orientadas a la lucha contra la pobreza, al mejoramiento de la gobernabilidad y la participación local y a la construcción de convivencia, conformadas a partir de relaciones abiertas entre socios activos del sector público, el sector privado y la sociedad civil organizada, que hacen aportes distintos pero complementarios para alcanzar un objetivo común acordado por todos. (p. 7)

Gracias a su experiencia la Fundación Corona, el Banco Mundial y otras organizaciones internacionales, han desarrollado el documento “Semáforo Nacional de Alianzas, Instructivo para su Aplicación”(2007). En el mismo se establecen algunos de los principales lineamientos. A continuación un resumen de las características de las alianzas:

En las alianzas las relaciones son horizontales y las reglas de juego se acuerdan entre todos. Sus miembros se comprometen con el logro de un objetivo, asumen los riesgos que este exige, combinan sus fortalezas y hacen aportes (técnicos, de gestión, de capacidad de convocatoria o recursos financieros), según sus capacidades. Las alianzas son estrategias de trabajo, no un fin en sí mismas, por lo que su duración será la que se estime conveniente y los socios no perderán su autonomía en el manejo de los asuntos propios de su organización. Lo importante es mantener un firme compromiso con el objetivo común de la alianza, respetar las reglas de juego acordadas y compartir la información sobre su desenvolvimiento. (Fundación Corona, 2007, p. 7)

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

En cuanto a las alianzas, David (2013) refiere que para establecer una alianza se enfocar justamente una necesidad o prioridad estratégica de la organización, en el mediano y largo plazo, con la finalidad de complementar esfuerzos de colaboración entre las compañías y así fortalecer aquellos aspectos en donde se requiere más desarrollo, de allí la importancia de poder establecer este tipo de estrategias para dar solución a la problemática identificada.

Política Pública inclusión Laboral:

Dentro del plan de Desarrollo Bogotá mejor para todos y la política Pública LGBTI. Se crea la política Pública para garantizar los derechos plenos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, articulada con el plan del Desarrollo 2016-2020” Bogotá Mejor para Todos”

El Decreto 062 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá que adopta la Política Pública LGBTI define en el proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”, que con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral se debe adoptar la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos. Esta estrategia es coordinada por la Secretaría de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad en conjunto con las Oficinas de Talento Humano. La estrategia se desarrolla a través de tres líneas de trabajo: a. Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. b. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital. c. Desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las dependencias a cargo del talento humano

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Siendo así, a finales del 2007, la Alcaldía Mayor de Bogotá dio a conocer el primer decreto en el país en establecer lineamientos de política pública dirigida hacia la comunidad LGBTI⁶, desde el 2005 y por medio de grupos interdisciplinarios ya se venía trabajando en la concertación y creación de dicha política. Como resultado de una ardua labor de diferentes grupos activistas de la comunidad LGBTI, y la disposición política del Distrito Capital, se creó un plan piloto de política pública, en el que resalta la recomendación final ya que menciona el poder y la trascendencia de la segregación de distintas formas en el ejercicio de derechos de la comunidad LGBTI, así nos lo señala Camilla Esguerra y Jeisson Bello (2014):

Una de las recomendaciones hechas en el documento final (Esguerra et al. 2006) fue precisamente tener en cuenta para lo subsiguiente del proceso, que el racismo, la xenofobia, el sexismo, el clasismo, entre otros ejes, afectan de manera simultánea la realización de derechos y la construcción y el ejercicio de subjetividades de las personas y colectividades de los sectores LGBTI. De acuerdo a lo anteriormente mencionado y pese a que en Colombia existen políticas públicas creadas para el posicionamiento de las personas LGBTI, aún no se da un total cumplimiento a estos derechos, a pesar de los esfuerzos existentes desde diversas organizaciones e instituciones.

Dentro de otras investigaciones frente a las personas de los sectores sociales LGBTI en lo cual se da el alcance al tratamiento jurídico que se ha venido desarrollando con las minorías LGBTI en el en el aspecto internacional, y que a su vez ha generado algun compromisos con los Estados partes y signatarios de pactos, convenciones, tratados o declaraciones frente a dichos temas, y con la jurisprudencia internacional frente a los derechos LGBTI, es en en 1994 cuando la resolución del caso como favorable de Toonen vs. Australia

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

por parte del Comité de Derechos Humanos de la ONU, el cual dictó que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se tenía que incluir una sección que indicara que todas las leyes en contra de la homosexualidad constituían una violación a los derechos humanos (Mejía Turizo & Almanza Iglesia, 2010). El 18 de diciembre de 2008 fue promulgada una declaración sobre orientación sexual e identidad de género, siendo la primera declaración sobre derechos homosexuales emitida por la Asamblea General. En esta declaración se estableció una re afirmación del principio de no discriminación de la población homosexual, es así que genera preocupación por las diferentes y frecuentes violaciones a los derechos y características de esta población en el mundo y se genera una alarma por la violencia, acoso y discriminación hacia los mismos, indicando la necesidad de hacer un llamado a todos los Estados miembros de la ONU para que indiquen 38 mecanismos y sistemas jurídicos internacionales que se comprometan con la promoción y protección de los derechos humanos de todas las personas, sin importar su orientación sexual e identidad de género. Estos reconocimientos han podido ser aplicados gracias al apoyo de ONG internacionales como Amnistía Internacional, ARC International, Center for Women's Global Leadership, COC Netherlands, Global Rights, Human Right Watch International , entre otros (Mejía Turizo & Almanza Iglesia, 2010).

Así mismo es importante resaltar que Respecto al Estado Colombiano, la Constitución Política de 1991 fue fundamental en el proceso del reconocimiento histórico de derechos a los homosexuales, debido a los valores y principios que consagra, y por los instrumentos de protección jurídica que creó como la acción de tutela. Del mismo modo, las acciones públicas de inconstitucionalidad o inexequibilidad han sido un mecanismo indispensable para alcanzar

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

en ciertos derechos o situaciones jurídicas la igualdad de trato frente a las parejas heterosexuales, respeto a la diferencia por orientación sexual y la no discriminación. Desde entonces, la rama jurisdiccional del poder público, especialmente la Corte Constitucional, y en algunas ocasiones otros tribunales, han extendido derechos y sus respectivos deberes a las parejas homosexuales, en tanto que el poder legislativo, hasta el momento, no ha proferido una norma de protección jurídica para la libre orientación sexual, por falta de consenso y voluntad de las partes encargadas de la decisión, el anquilosamiento legislativo generado por estereotipos arraigados en la conciencia de algunos miembros del cuerpo político y otros factores. Si bien han sido presentados varios proyectos de ley, es en la sección del trámite legislativo cuando encuentran su precibilidad (Moreno Sánchez & Pichardo Galán, 2006

Orientación sexual

La orientación sexual fue consultada a personas de 18 años o más. Es importante resaltar que los resultados que aquí se muestran corresponden a lo que afirman los individuos sobre su orientación sexual, sin embargo, muchas personas no identifican su orientación sexual como homosexual o bisexual debido a diferentes razones. En la localidad de Suba el 0.1% de la población se declaró homosexual (1.056), el 0.0% bisexual (256), el 73.0% heterosexual (836.276) y el 0.1% no sabe o no responde (1.193). El total de mayores de edad fue 838.781. La localidad de Suba es la segunda localidad con menor proporción de homosexuales y bisexuales (0.15%), después de la localidad de San Cristóbal (0.08%).

Orientación Sexual	Frecuencia	Porcentaje
Homosexual	1.056	0,1%
Bisexual	256	0,0%
Heterosexual	836.276	73,0%
NSNR	1.193	0,1%
Total	838.781	73,168%
Menores de edad	307.585	26,831%
Total	1.146.366	100,0%

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Tabla 2. Orientación Sexual Frecuencia Porcentaje Homosexual 1.056 0,1% Bisexual 256

Fuente: Elaboración del Observatorio de la PPLGBTI con base en la encuesta Multipropósito 2014

Método y técnicas de recolección de información

A continuación, se describe el proceso de recolección de información realizado en el marco de esta investigación.

Población objeto de estudio

Se consulto a los siguientes actores relevantes en el marco del Proyecto Red de Afecto de la Secretaria Distrital de Integración social, en la localidad de Suba:

- Se realiza aplicación de la entrevista de 50 participantes de la red de afecto de Suba a 10 miembros de la comunidad LGBTI, adscritos al proyecto, residentes en la localidad de Suba.
- Se realiza aplicación de la entrevista a un Referente de la Secretaria Distrital de integración social para el proyecto Red de Afecto en la localidad de Suba.

Instrumentos de recolección de información

Para el desarrollo de la etapa de recolección de información, se realizó una encuesta sobre el fortalecimiento de habilidades y competencias de personas de los sectores LGBTI para su vinculación laboral y una entrevista dirigida al referente del programa de Red de Afecto en la localidad de Suba.

En la cual se logra visibilizar en el en el Anexo 1. El cual fue aplicado de manera presencial se brindan las indicaciones para contestar de manera adecuada por parte de la población LGBTI.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Lo anterior, sumado a la observación directa y a la recopilación de datos propia de la Institución permitió obtener información detallada en los siguientes puntos del proyecto.

Matriz de identificación de variables

Para la construcción de las preguntas y factores relevantes a consultar, se generó la

Tabal 1. Matriz de identificación de Variables.

	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA GUIA
PARTICIPACION POBLACION LGBTI E	INCLUSION LABORAL SECTOR SOCIAL LGBTI	Políticas Publicas LGBTI	Considera usted que la politica pplgbti, estan diseñadas para que las personas de los sectores sociales Lgbti, sea incluidas laboralmente?
		Cultura social	Que campos de accion laboral, considera que se pueden incluir a las personas de los sectores sociales LGBTI?
		Emprendimiento laboral	Considera que actualmente las personas de los sectores sociales LGBTI, tienes facilidades de acceso para su emprendimiento laboral?
		Proyecto de Vida	Considera usted que la secretaria de integracion social le brinda herramientas para generar inclusion laboral en empresa publico privadas ?
		Responsabilidad Empresarial	Considera usted que las empresas han realizado acciones que permitan aumentar la inclusion laboral en su compañia?
	DISCRIMINACION LABORAL SECTOR SOCIAL LGBTI	Diagnostivo de necesidades	Que acciones considera usted que se deben realizar para disminuir la discriminación laboral de las personas de los sectores sociales LGBTI?
		Identificacion del problema	Que situacion a vivido usted en la cual se ha sentido discrimade laboralmente?
		identificacion de acciones a realizar	Que acciones de discriminacion siente usted que ha vivido y como le ha afectado psicologicamente?
		Responsabilidad Empresarial	Considera usted que la secretaria de integracion social realiza acciones para disminuir la discriminación laboral?
		Enfoque de género	Que acciones considera usted que deben tomar las empresas para disminuir la discriminación y el enfoque de género?

Elaboración propia.

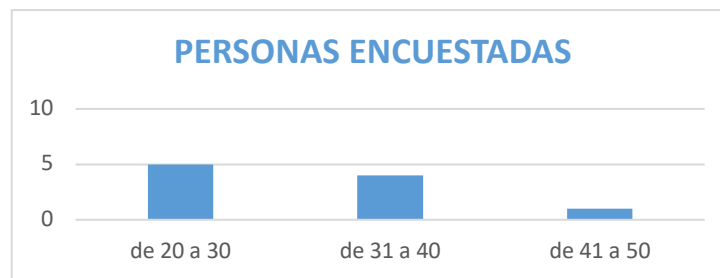
Interpretación y presentación de la información recopilada

Frente a la interpretacion y presentación a la informacion recopilada se realiza una entrevista a 10 participantes de la red de afecto de suba Lgbti, los cuales accedieron de forma voluntaria a dar a conocer su postura frente a lo que es la discriminación Laboral, su pensamiento critico frente a la Politica Publica LGBTI, situaciones de discriminación vivenciadas por ellos y posibles soluciones a las problematicas que se han venido generando por mucho tiempo y que no se han logrado mejorar, esta encuesta no solicita información personal, , por lo cual los participantes podran expresarse de manera libre, no se tendra encuesta sus comportamientos y no generara ningùn tipo de segregación.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

De acuerdo a las encuestas aplicadas a las personas de los sectores sociales LGBTI, Pertenecientes a la Red de Afecto de la Localidad de Suba se identifica que los participantes que participaron se encuentran en un rango de edad de: 50% entre los 20 a 30 años de edad, un 40% de 31 a 40 años de edad y un 10 % de 41 a 50 años, a continuación se presenta en grafica.

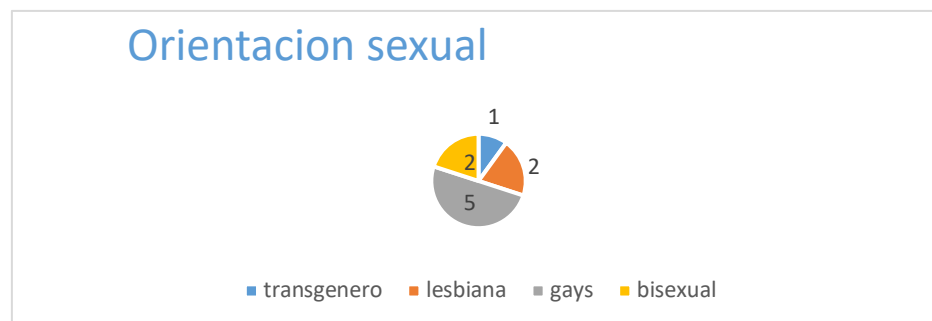
Título. Gráfica 2. Rangos de edad participantes encuesta,



Fuente: Elaboración Propia

Se analiza la orientación sexual de las personas a las que se les aplica la encuesta, comportandose de la siguiente manera, , 1, personas Transgénero; 2 Lesbianas, 2 Bisexuales y 5 personas gay según se interpreta en la grafica 3 , lo anterior permite establecer una caracterización de la población consultada, se genera grafica.

Título. Gráfica 3 orientaciones sexuales personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

3 ¿Que significa para usted la Discriminación Laboral?

Para esta pregunta se encontro que un 80 % de los participantes considera que,

La discriminacion para ellos esta basada en los prejuicios e imaginarios de acuerdo a las vivencias y experiencias de cada personas, generando asi algunas vivencias de discriminación laboral, cuando no son medidos por sus capacidades, si no, por su apariencia físicas, tambien se genera discriminación cuando en algunas entidades publico privadas se ejerce los micropoderes en cargos gerenciales o de toma de decisiones importantes.

¿Considera usted que la Política Publica LGBTI, están diseñadas para que las personas de los sectores sociales LGBTI, sea incluidas laboralmente?

La mayoría de lxs entrevistados coinciden en que a pesar que se cuenta con una Política Publica LGBTI, esta no garantiza que se genere una vinculacion laboral, debido a que aun existen personas que juzgan y tienen prejuicios frente a la apariencia física y no miden las competencias, habilidades, destrezas que ellos tienen frente al cargo posulado. es por ellos que aun la Politicia Publica Lgtbi, no esta un 100% consolidada y diseñada para que se realice una vinculacion laboral a personas de los sectores Sociales LGBTI, es necesario que las entidades realicen un mayor acompañamiento y territorialicen en cada Localidad esta Política, así mismo que se brinden las suficientes garantías, debido a que en los unicos que logran facilidad para acceder a un empleo son los informales, los cuales no les brinda mayores garantías y no cobijan sus derechos como seres humanos. Asi mismo coinciden en que es necesario cambiar la legislación, hacer más campañas de tolerancia y endurecer las penas contra la homofobia.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

5 En qué situaciones considera usted que las personas de los sectores sociales LGBTI son discriminadas laboralmente?

Un 60 % de las personas encuestadas indican que se han sentido discriminadas y vulneradas laboralmente sobre todo la población transgénero en donde indican que en una entrevista laboral se fijan en su apariencia física, mencionan que aunque no todas las personas logran realizar el tránsito que desean y que para ello es necesario contar con dinero, las personas encargadas que analizar su perfil laboral, no tienen en cuenta su experiencia laboral. Es importante mencionar que las personas de la red de afecto de Suba se han sentido discriminadas en algún momento de su vida a la hora de aplicar a una oferta laboral, ya que la gran mayoría de veces no se valoran sus capacidades sino son juzgadas por su apariencia física. Por lo anterior, se vuelve relevante que las empresas realicen más capacitaciones y brinden mayor orientación a sus empleados, para disminuir la discriminación laboral, prejuicios e imaginarios que la gran mayoría de personas tienen, creando rótulos y etiquetas que según ellos definen a las personas. Este es el hecho que no permite en parte, que las personas LGBTI se puedan vincular laboralmente.

6 Qué estrategias considera usted que deben implementar las empresas para disminuir la discriminación?

Tres de los entrevistados indicaron así mismo, la necesidad de crear estrategias que permitan trabajar sobre las políticas públicas, en las cuales se tenga mayor control y un enfoque diferencial, que garantice que todas las personas de los sectores sociales puedan acceder a diferentes servicios y oportunidades, debe ser una de las prioridades de esta y todas las futuras estrategias de intervención que se realicen con la comunidad LGBTI. Eliminar también las acciones naturalizadas por sus jefes, compañeras y compañeros de trabajo e inclusive por ellas mismas.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Las empresas y organizaciones deben aplicar acciones que respalden la no discriminación por orientación sexual o identidad de género dentro de sus instancias y procedimientos internos.

Un ejemplo de estas acciones sería, por ejemplo:

- Capacitar a las personas funcionarias en temas pertinentes a LGBTI.
- Velar por la aplicación de lenguaje inclusivo en la institución.
- Desarrollar alianzas con otras organizaciones respetuosas de los derechos de las personas LGBTI.
- Divulgar y promover los compromisos de la institución con respecto a los derechos LGBTI.
- Facilitar información sobre los canales de denuncia en caso de discriminación, de no igualdad e inclusión de personas LGBTI y generar datos públicos al respecto.
- Establecer protocolos de atención inclusiva para la población LGBTI
- La igualdad es una responsabilidad de todos y todas y no sólo se gesta desde las altas direcciones, sino también en cada una de las estructuras que constituyen una institución.

7¿Cuáles considera son las fortalezas del programa Red de Afecto?

De allí, que desde el proyecto 7756, se ve la necesidad de poder fortalecer también el conocimiento de los participantes en el conocimiento de la política y los mecanismos de participación ciudadana. Pero para ello, también es necesario partir de los elementos fundamentales, y es buscar que todos los participantes logren culminar su educación media, siendo esta una de las necesidades que más manifestó la comunidad que se debía fortalecer.

Sumado a ello, los participantes perciben que el proyecto Red de Afecto debe ser más novedoso en las estrategias de trabajo, de forma que en realidad se logre la cualificación y una eventual vinculación laboral en diferentes tipos de organizaciones. De esta forma consideran

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

además que podría incrementarse el interés y la disposición de las personas por participar dentro del proyecto y quizás fortalecer una actitud más propositiva de su parte.

8 ¿Cuáles capacidades y habilidades considera deben ser fortalecidas?

Frente a esta pregunta un 90% de los participantes consideraron que era importante realizar capacitaciones y fortalecimiento frente a:

- Habilidades Blandas
- Habilidades duras
- Manejo emocional
- Apoyo psicosocial
- Culminacion de Bachillerato
- Capacitacion en manejo de sistemas
- Resolución de Problemas
- Presentacion Personal
- Capacitación presentación de hoja de vida y entrevista laboral
- Manejo de estrés
- Gestion efectiva del tiempo
- Comunicación asertiva
- Capacitaciones de Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Pautas sociales
- Cualificacion para el trabajo

De acuerdo a lo anteriormente mencionado se pretende lograr capacitar a las personas de los sectores sociales LGBTI, debido a que con ello se facilitará estimular el desarrollo de habilidades y/o conocimientos en los colaboradores para mejorar su desempeño y sus condiciones de vida y de trabajo, logrando capacitar, fortalecer las habilidades y capacidades de estos sectores sociales con el fin de lograr menos segregación y así generar una

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

competencia laboral en la cuales se cuenten con las habilidades y capacidades por parte de la poblacion LGBTI.

Frente a la percepción y resultados obtenidos en la encuesta al referente del proyecto de la Red de Afecto se evidencia que La localidad de Suba, es una de las localidades mas grande de Bogota, en donde se concentra mayor poblacion Lgbti frente a su vivienda y alojamiento, no es una localidad Transitoria como lo podria ser La Localidad de Chapinero, por ende es una localidad en la cual no se ha logrado determinar la poblacion exacta LGBTI , que habita en esta Localidad debido a que les genera miedo revelar su orientacion sexual ya que este conlleva a un rechazo social, rechazo laboral y prejuicios. Por lo cual es necesario fortalecer la policita puclca con garantias que le permita a las personas Lgbti desarrollar su vida en pleno sin generar ningun tipo de temor,

Resultados finales y discusión sobre el problema

Antecedentes de la organización

La Secretaria de Integración social es una entidad encargada de liderar y formular las políticas sociales del Distrito Capital para la integración social de las personas, las familias y las comunidades, con especial atención para aquellas que están en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad; ejecutar las acciones que permitan la promoción, prevención, protección, rehabilitación y restablecimiento de sus derechos, mediante el ejercicio de la corresponsabilidad y la cogestión entre la familia, la sociedad y el Estado. (SDIS, 2020)

Aporta a la transformación de las condiciones sociales, donde la exclusión se constituye en barrera para el goce pleno de los derechos y el acceso real a oportunidades que fortalezcan una vida digna. Su énfasis en la reducción de la segregación social, confiere al ser humano el lugar más importante, por ello es el centro de las preocupaciones desde el enfoque diferencial con especial atención a las niñas y los niños. (SDIS, 2020)

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

La Secretaría de Integración Social está presente en las 20 localidades de Bogotá, cuenta con espacios de atención y equipos especializados que atienden con calidad y calidez a la ciudadanía, en muchos casos las 24 horas. En el marco de la operación de esta Secretaria surge el programa Red de Afecto orientado hacia la atención de la población LGBTI, brindando diferentes servicios, siendo la constitución de redes de apoyo, el más importante de ellos.

Objeto de la organización

La organización tiene el objetivo de materializar la garantía, protección y restablecimiento de derechos, que se evidencia en la implementación de políticas públicas sociales, modelos de atención y servicios y acciones de transformación social que tienen en cuenta las diferencias étnicas, culturales, de discapacidad, de orientación sexual e identidad de género, así como las de cada territorio, este objeto se cumple a través de una ruta de atención que incluye la identificación de las poblaciones que se encuentran segregadas y excluidas, el reconocimiento de sus diferencias, intereses, necesidades y expectativas así como la realidad familiar que viven, con el objetivo de integrarlas a los servicios sociales y a las acciones específicas o remitirlas a la red de servicios del Distrito.

La reducción de todas las formas de segregación social y las desigualdades económicas, espaciales y culturales, constituyen el eje que orienta y articula la red de servicios sociales como una ruta de realización de derechos. (SDIS, 2020)

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Portafolio de servicios

A continuación, se relacionan los diferentes programas que se ofertan desde la entidad entre ellos el proyecto 7756 el cual es en el que se concentra este proyecto.

1. Primera infancia, infancia y adolescencia
2. Juventud
3. Habitante de calle
4. Envejecimiento y vejez
5. Discapacidad y sus cuidadores
6. Servicios sociales para la familia
7. Fortalecimiento social y comunitario
8. Compromiso social con la diversidad en bogota
9. Atención transitoria al migrante
10. Servicios sociales y apoyos de alimentación y nutrición

Selección y desarrollo del instrumento de Gerencia social

En el presente proyecto se trabajará con la herramienta de gerencia social de **Redes y alianzas**, debido a que es la herramienta que mas permite fortalecer y generar una solución a la problemática planteada desde diferentes frentes, ya que realizando redes y alianzas se logra la articulación interinstitucional que permitirá desarrollar habilidades y capacidades y así lograr aplicar a un empleo laboral, con unas habilidades desarrolladas y competentes, que se suman a la generación de espacios propicios para la inclusión laboral.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Diagnóstico de necesidades

Las redes son Grupos de personas relacionadas de manera informal que buscan intercambiar ideas e información para cubrir las necesidades de cada uno, por otro lado las alianzas son aquellas estrategias que se forman a partir de relaciones entre el sector público, privado o comunidad civil, las cuales hacen aportes diferentes pero complementarios para alcanzar un fin común

En este trabajo se propone realizar alianzas con entidades como el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) con el fin que por medio de estas alianzas las personas de los sectores sociales pertenecientes a la red de afecto de la Localidad de Suba, se vean beneficiadas obteniendo un empleo formal, ya que las diferentes alianzas se mejoraría la calidad de vida de las familias beneficiarias. Así mismo y como una estrategia alterna, se sugiere gestionar alianzas con otras empresas de empleos temporales, que promueven la búsqueda de la oferta de acuerdo al perfil laboral. Para la ejecución de lo anterior se proponen empresas temporales tales como: Eficacia, Activos, Acción plus, y Sertempo, entre otras, dado que son empresas líderes en suministro de personal y con gran demanda laboral en diferentes sectores económicos de la ciudad, así mismo son reconocidas a nivel nacional como empresas que realizan su proceso de selección de personal de manera transparente y ética y fortaleciendo a su vez, capacidades en la presentación de entrevistas, redacción de hojas de vida entre otros temas importantes al momento de buscar empleo. Con estas alianzas se busca mejorar la consecución de recursos de los beneficiarios del proyecto 7756, a través del fortalecimiento de la vinculación laboral. Sumado a lo mencionado en esta sección, se considerarán las necesidades identificadas en el apartado de Análisis de información recolectada, para sobre ellas configurar las redes y alianzas que sean más pertinentes.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

En este sentido, es importante considerar cuales son las tipologías de redes que se pueden constituir y los factores a tener en cuenta en ella.

Operativa	Red Proyecto	Planeada	Con objetivos definidos a medio o a largo plazo, con plan de financiamiento, estrategia de acción, infraestructura y recursos humanos necesarios.
		Estructurada	Con un organigrama definido de acuerdo a sus actividades, una organización de trabajo adaptada a las necesidades de los proyectos, respetando los intereses y capacidades de cada participante
	Red Proceso	Viva	Con momentos de gran dinamismo y otros de baja energía. Tiene un carácter propio, puede ser imprevisible, fluctuante en sus posiciones públicas.
		Activa:	Una red proceso surge de su contexto de actuación. Este lado espontáneo constituye una fuerza de movilización de la red y de poder de acción, puede nacer de un movimiento colectivo de lucha por alguna causa.
Temática de acción	Invierte todos sus esfuerzos y trabajos sobre un único eje temático.		Rehabilitación, medio ambiente, desarrollo rural, salud, participación ciudadana entre otros
Área geográfica de acción	Son aquellas redes que actúan de acuerdo a una localidad, municipio, departamento o estado, país o región.		Estas redes concentran su potencial de trabajo en determinados sitios o conglomerados geográficos.
Sector poblacional de intervención	Son aquellas redes que se enfocan en un tipo de población.		Infancia, jóvenes, tercera edad, etnias, madres cabeza de familia entre otros.
Sectores participantes de la red	Redes Sectoriales		Compuestas por organizaciones de uno o más sectores de la sociedad, entre ellos, el sector social o tercer sector, el sector privado y el sector público

Fuente: Construcción propia a partir de información suministrada en clase de Redes y Alianzas por la profesora Francy Rodríguez. UNIMINUTO 2020.

Mapeo de Redes: corresponde a la identificación de las redes en las cuales participa o podría participar la organización. Consiste en listarlas, teniendo en cuenta la experiencia y la información suministrada por diferentes fuentes, según al fin social que tenga la organización.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Esta identificación se puede graficar con herramientas que permiten visualizar el nivel de relación de los actores de la red.

Identificación de actores

Como actores identificados, 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 LGBTI.

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, que sumado a otros actores estratégicos en el nivel nacional y local permiten propiciar los espacios necesarios para atender las necesidades identificadas. Los actores identificados se relacionan a continuación:

Lista de Identificación de actores.

ALIANZAS	
INTERNACIONAL	Organización Internacional del trabajo
	Derechos humanos
NACIONAL	Colombia Diversa
	Ministerio de Trabajo
	Responsabilidad Social Empresarial
	Sena
	Camara de Comercio LGBTI de Colombia
LOCAL	Politica Publica LGBTI
	Secretaria de Integracion Social
	Desarrollo Economico
	Idpac
	Diversidad Sexual

Fuente: Autoría propia

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Mapeo de Redes

<i>Tabla mapeo de redes</i>				
	MIN DE TRABAJO	R S E	SENA	SECRET DE INTEG SOCIAL
MIN DE TRABAJO	0	2	1	1
R S E	2	0	2	1
SENA	2	1	0	2
SECRET DE INTEG SOCIAL	1	1	2	0

Fuente: Elaboración propia. Criterios de Calificación. **3 Alta relación, 2 Mediana Relación, 1 Baja relación.**

Analisis de mapeo 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 los actores están ubicados en el mismo territorio (Suba), aunque cada uno se dedique a una actividad diferente, en sus propósitos está fomentar la inclusión laboral en la población LGBTI

Formulación de la estrategia

Generar herramientas que permitan el fortalecimiento de habilidades y capacidades de las personas de los sectores sociales LGBTI, pertenecientes a la red de afecto de la Localidad de Suba. Con el fin de garantizar herramientas a la inclusión laboral en la población LGBTI. La alianza como estrategia permite fomentar capacitaciones a la población LGBTI, se pretende generar alianzas como estrategia para desarrollar, capacitar desde 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

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

permanentes. PARA REALIZAR CAPACITACIONES QUE DESARROLLEN LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES EN LA POBLACIÓN LGBTI, 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”

. Identificación y caracterización Actores Redes y alianzas

Actor	Caracterización	Expectativa	Situación
Organización Internacional del trabajo	<p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles con el doble objetivo de lograr la expansión global de los derechos de los trabajadores y atenuar las causas de las revoluciones obreras que sacudieron fundamentalmente a algunos de los países involucrados en la Primera Guerra Mundial.¹ Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.</p> <p>www.ilo.org > global > lang--es</p>	Lograr la expansión y derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.	Actualmente no se ha realizado alianza, se encuentra en construcción.
Derechos humanos	<p>La ONU trabaja alrededor del planeta y mejora la vida de miles de millones de personas. Sin embargo, este trabajo se realiza principalmente a nivel local, en regiones y países. Con el fin de llevarlo a cabo eficientemente y poder llegar rápidamente a las personas que más ayuda necesitan, la ONU y las muchas entidades que conforman sus sistema están presentes en cada región del mundo, que se han dividido en cinco zonas geográficas: África, las Américas, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central y Oriente Medio. A continuación, mostramos un resumen de cada área, con enlaces a las oficinas, agencias y programas correspondientes</p> <p>https://www.un.org/es/sections/where-we-work/index.html</p>	Garantizar y velar por los derechos de las personas de los sectores sociales Lgbti, y disminuir la discriminación laboral	<p>A medida que se requieren los servicios se solicitan y hay apoyo.</p> <p>Los asesores técnicos de las localidades en que estamos nos conocen</p>

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Colombia Diversa	<p>Fundada en 2004, Colombia Diversa es la organización de defensa de derechos humanos de las personas LGBT líder en Colombia.</p> <p>Su trabajo se centra en tres áreas principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover y defender los derechos humanos y legales de las personas LGBT en Colombia 2. Trabajar para transformar positivamente las percepciones acerca de las personas LGBT en Colombia. 3. La promoción de la organización y el impacto político de la comunidad LGBT en Colombia. <p>https://colombiadiversa.org/acerca-de-colombia-diversa/</p>	<p>Articular trabajo transformando y capacitando a personas de los sectores sociales LGBTI, .</p>	<p>Existe un proyecto en curso de formación de comunidades y expectativas de nuevos proyectos.</p> <p>Hay alguna formalización documental</p>
Ministerio de Trabajo	<p>Su objetivo es generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano.</p> <p>Se está librando una lucha sin precedentes para erradicar la informalidad, la desprotección social, el trabajo infantil, la ausencia de un verdadero sistema de inspección, vigilancia y control para proteger los derechos fundamentales del trabajador, la debilidad en los programas de reentrenamiento y la intermediación laboral indebida.</p> <p>Además, es necesario fortalecer las organizaciones sociales y sindicales con el fin de tener interlocutores válidos para que exista un verdadero puente de encuentro entre empleadores y trabajadores.</p> <p>https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio</p>	<p>Generar empleos de calidad con el fin de impulsar el progreso de las personas de los sectores sociales LGBTI.</p>	<p>En proceso de formulación de proyectos.</p>

Ámbito Nacional

Actor	Caracterización	Expectativa	Situación
Responsabilidad Social Empresarial	<p>La Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.</p> <p>https://www.coi.es/blogs/mintecon/2014/04/07/la-responsabilidad-social-empresarial-rse/</p>	<p>Aportar al desarrollo humano con el fin de mejorar la calidad de vida mediante capacitaciones</p>	<p>En proceso de formulación de proyectos.</p>
Sena	<p>Somos un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados</p> <p>https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx</p>	<p>Generar alianzas que permitan capacitar a la población LGBTI, académicamente de acuerdo a sus gustos y vocaciones</p>	<p>En proceso de formulación de proyectos.</p>
Cámara de Comercio LGBTI de Colombia	<p><i>La Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia –es una institución privada, sin ánimo de lucro, que nació en el año 2012, como una iniciativa dirigida a fortalecer y empoderar económica y socialmente a la comunidad LGBTI del país, a través de estrategias conjuntas para potenciar el desarrollo de negocios, emprendimientos y productos e innovaciones dirigidos al segmento LGBT, uno de los más dinámicos de la economía colombiana.</i></p>	<p>Articular actividades que tengan iniciativa dirigidas a fortalecer y empoderamiento de las personas LGBTI.</p>	<p>En proceso de formulación de proyectos.</p>

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Secretaría de Integración Social	<p>Ente de control con la siguiente Misión: Somos la Secretaría Jurídica Distrital, íntegros, responsables y comprometidos con el desarrollo y sostenibilidad de Bogotá D.C. Líderes en la gestión jurídica, trabajamos en defensa de los intereses de la ciudad. Contamos con un equipo humano confiable, experto e innovador, que genera soluciones oportunas y efectivas, para el bienestar de todos los ciudadanos.</p> <p>https://www.alcaldiabogota.gov.co/SPJ/port al/</p>	Cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios	Actualmente es la pionera en el proyecto integrador
Actor	Caracterización	Expectativa	Situación
Idipac	<p>Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC-, es un establecimiento público del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Gobierno, el cual surgió de la transformación del Departamento Administrativo de Acción Comunal Distrital -DAACD, ampliando sus funciones y ajustando su estructura a las nuevas necesidades de la ciudad.</p> <p>https://participacionbogota.gov.co/nosotros/quienes-somos</p>	Apoyar proyectos de desarrollo social. apoyo en la creación de emprendimiento y proyectos.	En proceso de formulación de proyectos
Secretaría de Desarrollo Económico (*)	<p>Entidad Distrital que lidera la formulación, gestión y ejecución de políticas de desarrollo económico, orientadas a fortalecer la competitividad, el desarrollo empresarial, el empleo, la economía rural y el abastecimiento alimentario, a través del diseño e implementación de estrategias efectivas que conlleven a la generación y mejora de ingresos de las personas, las empresas y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la ciudad en general. (http://www.desarrolloeconomico.gov.co/transparencia/organización)</p>	Apoyar proyectos de desarrollo social con comunidades.	No se tiene ningún tipo de articulación
Diversidad Sexual	<p>Diseñar y liderar la planeación territorial, económica social y ambiental, y la articulación de las políticas públicas en el D. C. en búsqueda del bienestar de todos, en un territorio equitativo, sostenible, competitivo e integrado con la región.</p> <p>http://www.sdp.gov.co/transparencia/estructura-organizacion/mision</p>	Apoyar proyectos en los cuales se planea y ejecuta la PPLGBTI.	En proceso de formulación de proyectos

Fuente: Construcción propia. (*)

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Aspectos a mejorar o fortalecer y estrategias de mejoramiento o fortalecimiento

Se logra identificar que es necesario mejorar en los siguientes aspectos:

- Actualmente no se cuenta con un portafolio amplio de redes y alianzas que permitan realizar las suficientes capacitaciones y/o actividades que permitan la ampliación de habilidades y capacidades de las personas de los sectores sociales LGBTI.
- Es necesario ampliar las redes ya que actualmente solo se cuenta con una sola red, que es la Red de afecto como tal encargada de generar principalmente una red de apoyo para los beneficiarios del proyecto, pero esta resulta insuficiente.
- Se requiere la generación de recursos económicos que permitan movilizar varios esfuerzos. Algunos de esos recursos pueden generarse a partir de procesos de fortalecimiento del emprendimiento y asociatividad entre los participantes.
- Así mismo dichos recursos se gestionarán a través de la Secretaría Distrital de Integración Social y a través de la dinamización de los posibles servicios que podría brindar el proyecto como tal, para generar recursos de manera sostenible tanto a la comunidad participante como a la comunidad en general.
- Se requiere de la participación de un equipo de trabajo más amplio, ya que actualmente solo se cuenta con una persona referente del proyecto, y dada esta nueva estructura de redes que requiere no solamente apoyo estratégico, sino también técnico y operativo, se requiere de más personal vinculado al proyecto para que esto sea posible y se logren los resultados esperados

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

- Finalmente, se debe poder evidenciar a la comunidad participante, que efectivamente en esta iniciativa podrán encontrar el apoyo necesario, generando lazos más fuertes de confianza que propicien la participación activa en las diferentes actividades y estrategias

Indicadores y métricas de seguimiento

INDICADORES DE GESTION							Avance				
Ítem (Actividades)	Objetivo	Indicadores de gestión	Evidencias	No. Actividades Meta	No. Actividades Realizadas	% cumplimiento: $\frac{\text{No. Actividades Realizadas}}{\text{No. Actividades Meta}} * 100$	0%	1 - 25%	26 - 50%	51 - 99%	100%
Analizar	Identificar las habilidades y capacidades que tienen las personas de los sectores sociales LGBTI.	Encuesta de análisis.	Resultado de encuesta.	10	0	0					
Articular	Crear mesas de trabajo que permitan fortalecer capacidades y habilidades.	Cantidad de reuniones	Acta de reunión	3	0	0					
Articulaciones	Mejorar las habilidades y capacidades, que permitan la vinculación laboral.	Capacitaciones	Acta de asistencia	5	0	0					
Evaluación y seguimiento.	Realizar evaluación y seguimiento a las personas que participaron en el proyecto.	Encuesta de satisfacción.	Formatos de "encuesta de satisfacción"	10 personas (10 encuestas)	0	0					

Fuente Elaboración Propia

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Presupuesto

	Items	Unidad	Precio Unitario	Cantidades	Costo Total
1	Salon de capacitaciones	24	120000		720000
2	Talleristas	24	150000	1 hora	3600000
3	Equipos y Comunicaciones	24	1000000		2400000
4	Material de trabajo lapiz, impresion, papeleia)		700000		700000
5	Elementos de protección personal (guantes, tapabocas, gafas, al ohol, gel)		500000	70	500000
6	Botones o carnets de identificación de beneficiarios del proyecto y personas de apoyo	Unidad	2.000	100	200.000
7	Piezas comunicativas	Paquete	1000000		1.000.000
8	Refrigerios	Paquete	2000000		2000000
9	Transporte	Servicio trasporte	250000	3 salidas	75000
Sub-total					11.195.000
SUBTOTAL Costo Proyecto					
COSTOS TOTALES					11.195.000

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Conclusiones

En el proceso de revisión documental se identifica que es importante y necesario fortalecer las habilidades y capacidades de las personas de los sectores sociales LGBTI, ya que es vital su vinculación laboral, con el fin de generar ingresos económicos para su sustentación básica, y no tener que optar al empleo informal, como estilista, trabajo por días, servicio doméstico o actividades sexuales pagas. Por ende el proyecto 7756 Compromiso social con la diversidad en Bogotá y su servicio de red de afecto, realizará redes y alianzas las cuales permitan fortalecer, estimular estas habilidades. En personas que debido a su orientación sexual son discriminadas y no se les brinda ciertas oportunidades laborales, es importante resaltar que las personas de los sectores sociales son personas que cuentan con todo su desarrollo intra e inter personal para ocupar un puesto laboral, debido a que no se les han brindado las mayores garantías ni oportunidades de vida para su desarrollo de vida. Sin embargo, en materia de inclusión laboral LGBTI no se encuentra un reconocimiento definido, por lo que este proyecto integrador buscará generar herramientas y estrategias de reconocimiento que promuevan las habilidades y capacidades para la inclusión laboral en esta población. Ahora bien, con la revisión documental se interpreta y se analiza que se pueden articular con diferentes entidades públicas y privadas de diferentes redes y alianzas para llevar a cabo la propuesta de nuestro proyecto a promoción de buenas prácticas empresariales, sin embargo, en las entrevistas a la población LGBTI, se identifica que actualmente, son sectores sociales segregados y discriminados en donde no se les da la mayor oportunidad, sino que aun existen ciertos prejuicios e imaginarios que no permiten generar INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI por lo tanto es de gran importancia

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

fortalecer a cada uno de los participantes de la Red de afecto, para que desde sus habilidades y capacidades puedan acceder a un empleo formal, en la cual se le brinden sus garantías laborales y derechos humanos. Y así mismo se logra evidenciar la 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 INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI siendo investigados y de esta manera lograr entender la dinámica con enfoque diferencial dirigido a cada caso, poblacional. Las cuales permitan el desarrollo y reconocimiento de la diversidad y el desarrollo propio del ser. 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

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

logra evidenciar. 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

Recomendaciones

Luego de que las secretarías de Integración Social y Planeación revelaron un dato estadístico sobre la población LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales) de la Localidad de Suba, arrojan un alto índice de rechazo hacia ellos, integrantes de esta comunidad por lo cual le al Distrito y al Gobierno Nacional tomar acciones que generen dinámicas de inclusión laboral. 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 INCLUSIÓN

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI los procesos de inclusión sin importar cual sea deben monitoreados y realizar un seguimiento y acompañamiento constante logrando así responder a los inconvenientes y diferentes problemáticas que se identificaron a lo largo de este proyecto integrador. que se puedan presentar durante la implementación de las estrategias de mejora en este caso puntual fortalecimiento de habilidades y capacidades. Ya que como se logro evidenciar son las falta de oportunidades y diferentes

discriminaciones las que no han permitido el crecimiento personal, formal y laboral en personas de los sectores sociales LGBTI. 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.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

Referencias

- Bolaños Tania, Flisi Isabella (2017). Enfoque diferencial e interseccional. Bogotá. unidad para las victimas y Gobierno de Colombia
- Colombia Diversa, Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans. UGAA y Diversas Incorrectas, 2018. (PG 103 <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>)
- Hernández Sampieri Roberto (2014). Metodología de la Investigación, sexta edición. México: McGRW-HILL/INERAMERICANA EDITORES. S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri Roberto (2014) recuperado de: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Hernando Zabala Salazar (2005). Planeación Estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociadas. Teoría del color. Medellín.
- Mott Luis (1989). Recuperado de: <https://es.slideshare.net/jlpantaleon/ensayo-homofobia>
- Sallenave Jean Paul (2002). Gerencia y Planeación estratégica, Grupo editorial Norma. Bogotá.
- <https://bogota.gov.co/especiales-alcaldia-bogota/politica-publica-lgbti/acerca-de.html>
- <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20762%20DEL%2007%20DE%20MAYO%20DE%202018.pdf>
- http://www.saludcapital.gov.co/PoliticasyDECRETO_062_DE_2014.pdf
- (Linea Técnica Política Pública , 2017)
- Cochuelo (2015)
- Lambda Legal. (2013). Conceptos básicos sobre el ser LGBT. 2.

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

- Real Academia Española. (16 de 09 de 2020). *Diccionario de la lengua Española*.
Obtenido de <https://dle.rae.es/homofobia>
- <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/entidad/integracion-social/quienes-somos>
- <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/entidad/integracion-social/que-hacemos>
- Linea Tecnica Politica Publica . (2017). Bogota.
cochuelo, a. (2015). Normatividad, documentación relevante y lineamientos de política.
Lambda Legal. (2013). Conceptos básicos sobre el ser LGBT. 2.
- Real Academia Española. (16 de 09 de 2020). *Diccionario de la lengua Española*.
Obtenido de <https://dle.rae.es/homofobia>
- Ramirez, C. M. (s.f.). *caja de herramientas* . Obtenido de
http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/532/textos_y_bibliografia_sugerida_1-3/Gerencia_Social/CAJA_DE_HERRAMIENTAS_DE_LA_GERENCIA_SOCIALCLASE_OCT_CAMBIO_PRESENTACION.pdf
- http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/532/textos_y_bibliografia_sugerida_1-3/Gerencia_Social/CAJA_DE_HERRAMIENTAS_DE_LA_GERENCIA_SOCIALCLASE_OCT_CAMBIO_PRESENTACION.pdf

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

LASE_OCT_CAMBIO_PRESENTACION.pdf. (s.f.). *caja de herramientas de la gerencia social* . Obtenido de

http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/532/textos_y_bibliografia_sugerida_1-

3/Gerencia_Social/CAJA_DE_HERRAMIENTAS_DE_LA_GERENCIA_SOCIALC

LASE_OCT_CAMBIO_PRESENTACION.pdf

- (INFORME NACIONAL DE EMPLEO INCLUSIVO , s.f.)
- Organización Internacional del trabajo (OIT, 2015)“ PG 103 Recuperado de <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

ANEXO 1 - ENCUESTA FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI, PARA SU VINCULACION LABORAL

A continuación le damos a conocer esta encuesta la cual va dirigida a los miembros de la población LGBTI vinculados al programa Red de Afecto en la localidad de Suba, que tiene como propósito conocer la situación actual, expectativas e intereses de la población frente al tema de la vinculación laboral y las estrategias realizadas por el programa para apoyar a la población en este ámbito en particular.

Por lo cual queremos pedir su colaboración para contestar algunas preguntas que no le tomarán más de 5 minutos, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Le solicitamos cordialmente contestar estas preguntas de manera sincera y de acuerdo con su criterio, agradecemos el tiempo dedicado en responder las siguientes preguntas:

1. ¿En que rango de edad se encuentra usted ?

- a. De 20 a 30
- b. De 31 a 40
- c. De 41 a 50

2. ¿Con que orientación sexual se identifica usted?

A Lesbiana

b. Gay

c Bisexual

d Transexual

C Bisexual

D Intersexual.

E otros. ¿Cuál? _____

3. ¿Que significa para usted la Discriminación Laboral?

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

4 ¿Se ha sentido discriminado laboralmente, en algún momento de su vida?

4. ¿Considera usted que la Política Publica LGBTI, están diseñadas para que las personas de los sectores sociales LGBTI, sea incluidas laboralmente?

5 ¿En qué situaciones considera usted que las personas de los sectores sociales LGBTI son discriminadas laboralmente?

6 ¿Qué estrategias considera usted que deben implementar las empresas para disminuir la discriminación?

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

7 ¿Cómo considera usted que el proyecto 7756 Red de afecto los podría ayudar para que sean más incluidos laboralmente?

8 ¿Cuáles considera son las fortalezas del programa Red de Afecto?

9 ¿Cuáles las debilidades del programa Red de Afecto?

10 ¿Como considera usted que el proyecto 7756 y el programa de Red de Afecto, puede fortalacer sus capacidades y hablidades para poderse ubicar formalmente en un empleo?

11 ¿Cuales capacidades y habilidades considera deben ser fortalecidas?

GRACIAS POR SU TIEMPO

**ANEXO 1 - ENCUESTA FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y
CAPACIDADES PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI, HACIA
REFERENTE PROYECTO 7756 COMPROMISO SOCIAL CON LA DIVERSIDAD
EN BOGOTA**

A continuación le damos a conocer esta encuesta la cual va dirigida a los miembros de la población LGBTI vinculados al programa Red de Afecto en la localidad de Suba, que tiene como propósito conocer la situación actual, expectativas e intereses de la población frente al tema de la vinculación laboral y las estrategias realizadas por el programa para apoyar a la población en este ámbito en particular.

Por lo cual queremos pedir su colaboración para contestar algunas preguntas que no le tomarán más de 5 minutos, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Le solicitamos cordialmente contestar estas preguntas de manera sincera y de acuerdo con su criterio, agradecemos el tiempo dedicado en responder las siguientes preguntas:

1. Que tipo de Contrato tiene Usted?
 - a. Contratista
 - b. Planta
 - c. Libre Remosion
 - d. Otro _____
2. ¿Con que orientación sexual se identifica usted?
A Lesbiana

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

b. Gay

c Bisexual

d Transexual

C Bisexual

D Intersexual.

E otros. ¿Cuál? _____

3 ¿Que significa para usted la Discriminación Laboral?

4¿Considera usted que la Política Publica LGBTI, están diseñadas para que las personas de los sectores sociales LGBTI, sea incluidas laboralmente?

5¿Qué estrategias considera usted que deben implementar las empresas para disminuir la discriminación?

6¿Cómo considera usted que el proyecto 7756 Red de afecto los podría ayudar para que sean más incluidos laboralmente?

7¿Cuáles considera son las fortalezas del programa Red de Afecto?

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES.

8¿Cuáles las debilidades del programa Red de Afecto?

- 9 Desde su rol como referente del proyecto 7756 como puede aportar y fortalecer la vinculación laboral a las personas de los sectores sociales LGBTI.?