

# **“INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ”**

## **TRABAJO DE GRADO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**CURSO DE ESPECIAL INTERÉS PSICOLOGÍA Y SEXUALIDAD**  
**BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE de 2017**

**“INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ”**

**TRABAJO DE GRADO**

**Ps. MSc. FERNANDO GERMAN GONZALEZ GONZALEZ**  
**ASESOR(A)**

**Luisa Fernanda Ramos (425189); Tatiana Olaya (424034), Lucas Cárdenas (423898)**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**CURSO DE ESPECIAL INTERÉS PSICOLOGIA Y SEXUALIDAD**  
**BOGOTA D.C., NOVIMEMBRE de 2017**



## Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5 CO)

Este es un resumen legible por humanos (y no un sustituto) de la [licencia](#). [Advertencia](#).



### Usted es libre para:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

**Adaptar** — remezclar, transformar y crear a partir del material

El licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

---

### Bajo los siguientes términos:



**Atribución** — Usted debe darle crédito a esta obra [de manera adecuada](#), proporcionando un enlace a la licencia, e [indicando si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciente.



**NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con [fines comerciales](#).

“Las opiniones expresadas en este trabajo son responsabilidad de los autores; la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia ha verificado el cumplimiento de las condiciones mínimas de rigor científico y de manejo ético.”

(Artículo 65 Reglamento Interno)

## **Agradecimientos**

Nuestro agradecimientos van dirigidos a cada uno de los docentes por su paciencia y dedicación, por hacer parte de nuestra formación como profesionales y enriquecer con su conocimiento cada uno de nuestros pasos para de esta forma poder culminar una de las metas más importantes en cada una de nuestras vidas .A la Universidad Católica de Colombia por permitirnos una formación íntegra con principios sólidos y valores que nos motiva a ser personas con capacidades ,actitudes aptitudes y competencias para servir a la sociedad.

## **Dedicatorias**

En primera instancia quiero dar gracias a Dios por haber tenido la oportunidad de formarme y recibir una educación de alta calidad. A mis padres que se han esforzado por criar un buen ser humano brindándome apoyo incondicional y porque gracias a ellos culmino este ciclo en mi vida, a mis abuelos por su amor, motivación y colaboración y por último mi gran bendición mi Hija que a pesar de que se presentaron muchos obstáculos este logro es por ella ya que quiero brindarle la mejor calidad de vida.

*Luísa Fernanda Ramos*

Quiero agradecer a la vida por darme la fortaleza para conseguir esta meta. Todo esto es gracias a Dios que me ha regalado una familia que me apoya y a quienes dedico este logro. Especialmente a mi mamá quien ha sido el mayor apoyo y compañía en los duros momentos y mi papá por su cuidado y apoyo, también a mi novio quien siempre ha estado para ayudarme.

*Tatiana Olaya*

## Tabla de contenido

Resumen,	13
Introducción,	14
Justificación,	15
Planteamiento del problema,	17
Fundamentación teórica,	18
Historia de la Comunidad LGBTI en Colombia,	18
Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI,	18
Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas,	19
Diversidad sexual en el ámbito laboral,	20
¿Qué implica ser lesbiana, gay, bisexual o trans en el ámbito laboral?,	20
¿Qué es la Heteronormatividad?,	22
Diferencia entre discriminación y exclusión,	23
Discriminación,	24
Promoción del empleo,	25
Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial,	26
Escenario laboral de la persona LGTBI,	27
Estrategia, Políticas Desde Una Perspectiva De Diversidad Sexual,	29
Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual,	29
Diversidad Según El Marco Legal De Vida Personal, Familiar En Sentido Amplio, Laboral,	30
Derechos laborales LGBTI,	30
Política pública LGBTI,	31

Razones Para No Expresar Orientación Sexual E Identidad De Género, 35

Derecho al trabajo, 36

Marco ético, 36

Objetivos, 39

Objetivo general, 39

Objetivos específicos, 39

Metodología, 39

Participantes, 41

Población a la que va dirigida la investigación, 42

Muestra, 42

Instrumentos, 43

Procedimiento, 43

Análisis estadístico, 43

Estudio del Mercado, 45

Justificación, 45

Objetivo General del Estudio de Mercado, 47

Objetivos Específicos del estudio de Mercado, 47

Descripción del producto, 47

Producto, 48

Nombre del producto, 48

Logo y slogan empresa, 48

Logo y slogan de la capacitación, 49

Producto básico, 49

Producto real, 50

Producto ampliado, 50

Factor diferenciador del producto, 50



Variables psicológicas que lo componen, 51

Clientes – segmentación, 51

Mercado potencial, 55

Mercado meta, 55

Mercado objetivo, 55

Competencia, 55

Imagen corporativa, 57

Análisis DOFA, 57

Estrategias de pagos. 58

Aliados corporativos, 58

Acciones de frontera, 59

Canales de distribución, 62

Estrategias de ventas, 62

Estrategias de pagos, 62

Resultados del estudio de Mercado, 63

Discusión del estudio de Mercado, 66

Conclusiones, 67

Recomendaciones, 68

Referencias, 69

Apéndices, 73

## **Lista de tablas**

Tabla 1. Análisis DOFA, 57

## **Lista de figuras**

Figura 1. Logo y slogan empresa, 48

Figura 2. Logotipo y slogan la capacitación, 49

Figura 3. Actividades económicas más comunes entre los empresarios, 53

Figura 4. Localidades del movimiento LGTBI, 54

Figura 5. Empresas afiliadas a la cámara de comercio Lgbti, 54

Figura 6. Datos sociodemográficos, 64

Figura 7. Respuesta a preguntas 1 a 6, 64

Figura 8. Respuesta a preguntas 7 a 13, 65

Figura 9. Área recursos humanos, dependencias, 66

Figura 10. Área recursos humanos, procesos, 66

## **Lista de apéndices**

Apéndice 1. Consentimiento informado, 72

Apéndice 2. Entrevista a profundidad líder del área de recursos humanos, 74

Apéndice 3. Encuesta a profesionales de distintas áreas de inclusión laboral en población

LGBTI- Versiones profesionales, 77

Apéndice 4. Material de apoyo, 82

## **“INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ”**

### **Resumen**

El presente trabajo pretende dar a conocer el estado actual de competitividad, equidad, calidad y oportunidad en inclusión laboral de población LGBTI, lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en Bogotá. Nuestro interés es promover y fomentar la toma de conciencia sobre la responsabilidad social y empresarial de inclusión laboral en población LGBTI como personas con derechos que generan un impacto interno y externo en las organizaciones y el Distrito Capital a partir de una capacitación dirigida a líderes de las organizaciones. Los resultados de la muestra representativa arrojaron que a pesar de que la población aplicada se encuentra dentro de una etapa adulto joven el desinterés y apatía por la temática es de gran impacto para esta comunidad y el objetivo de este proyecto.

Palabras clave: Discriminación, Comunidad LGTBI, inclusión laboral, responsabilidad social.

## **Introducción**

Luta A&C es una empresa orientada a trabajar con las organizaciones, los trabajadores y el gobierno, por el desarrollo integral del profesional mediante la gestión de programas, capacitaciones y métodos organizacional es dirigido a la responsabilidad social, para el logro de una Colombia llena de oportunidades y excelentes profesionales integrales. La capacitación es “un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas”. La capacitación, tomada como instrumento de aprendizaje, puede impactar en el desempeño global de la organización.

En los antecedentes, se muestra la naturaleza e importancia del concepto de capacitación a través de modelos de gestión conductistas sustentados en principios de calidad como lo proponen Deming (1989) y Juran & Gryna (1994), y que han reivindicado el papel de los trabajadores en cuanto a su participación y capacitación para el mejoramiento de los procesos de la organización, y para el desarrollo personal propio. Esto lo ha comprobado Masaaki (1990) con su metodología de mejoramiento continuo. Igualmente se revisan algunos elementos del aprendizaje organizacional, tales como la cultura y el diseño organizativo, y se analiza el modo en que afectan la capacitación en la búsqueda de un aprendizaje organizacional continuo.

Nuestro producto “La inclusión laboral de la comunidad LGTBI” es una capacitación que ha sido realizada con el fin de generar un aprendizaje y cambio organizacional dirigido directamente a líderes que empoderan la toma de decisiones y la visión de sus colaboradores. Se basa en un modelo de gran impacto ya que una empresa llega a convertirse como en una familia para un empleado por permanecer allí la mayor parte del tiempo. De ahí se aprenden distintos estilos o formas de aceptar la orientación sexual de alguien y de poder trabajar sin complicación o prejuicios con integrantes de la comunidad.

## **Justificación**

En Colombia, diariamente la población LGBTI, sufre de agresión y discriminación a razón de su orientación sexual o identidad de género diversa. El trabajo adelantado con población LGBTI es el logro del reconocimiento y la valoración positiva de la diferencia. En la actualidad se ha hecho un trabajo importante y se ha ganado terreno de participación en el medio empresarial.

La orientación sexual es un tema que genera gran tensión aún en varios escenarios de nuestra sociedad, ya que para muchos es incómodo tener que afrontar a una pareja del mismo sexo actuando como una pareja heterosexual, convirtiéndose esto en polémica porque para algunos no existe más explicación si no que una persona con estas diferencias no nace si no se hace.

Ahora bien, para hacer posible este criterio, se debe conocer si existen planes o programas de inclusión laboral relacionada con los diferentes procesos del área de Talento Humano en una empresa a personas LGBTI comenzando con la institucionalidad pública y yendo a las empresas privadas. Lo anterior, en razón a las altas prácticas discriminatorias a todo aquel que sea víctima de bullying por homofobia, bifobia o transfobia relacionadas por su identidad de género, la orientación sexual, la edad, el nivel socio-educativo, que van en contra de la promoción, protección, garantías e inclusión en la generación de oportunidades para todas y cada una de las personas que se declaran abiertamente, ser parte de la población LGBTI que hoy buscan una construcción de una cultura de respeto de sus derechos humanos en las organizaciones.

En Bogotá existen varias entidades que pretenden garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la inclusión, producción, gestión social y bienestar colectivo de ésta población en la ciudad. Por ejemplo se destaca entre muchas las siguientes, las cuáles, al parecer, son las más representativas en sectores como el público, el privado, ONG's y movimientos, tales como:

La Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría de Planeación emite políticas públicas con el propósito de extender acciones que se promuevan y ejecuten en el Distrito Capital. Buscan consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Quieren generar capacidades en las

organizaciones y personas de los sectores LGBTI para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad. Pretenden promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual (Tomado de <http://www.sdp.gov.co>).

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia - CCLGBTco, 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. Durante estos años, la CCLGBT se ha consolidado como una institución reconocida, auto sostenible y solidaria, dedicada a mejorar la calidad de vida de las personas LGBT en el país y a facilitar canales para que las empresas puedan dirigirse eficazmente a la comunidad LGBT como uno de sus grupos de interés. Este movimiento sigue creciendo, afirmando que la igualdad en inclusión laboral como en negocios no tiene reversa. Muestra de ello a la fecha cuenta con más de 15 aliados corporativos de orden nacional e internacional, 120 empresas afiliadas a su red de 4 categorías tales como: pionera, visionario, innovador, emprendedor y 20 empresas certificadas que permiten acceder a nuevos mercados internacionales y oportunidades de asociatividad, con acceso preferencial a más de 150 grandes empresas de los EEUU, aliadas corporativas de la National Gay & Lesbian Chamber of Commerce-NGLCC. (Tomado de <http://cclgbt.co>).

Colombia Diversa es una organización no gubernamental que también trabaja por la promoción, protección, garantía, defensa, inclusión y el desarrollo de los derechos de la población LGBTI en diferentes ámbitos como laboral, económico, social, político y cultural. Son abanderados en contribuir en la construcción de una sociedad democrática, moderna y con justicia social en Colombia. Transforman positivamente imaginarios y prácticas culturales con respecto a las personas LGBT,2016. (Tomado de <http://colombiadiversa.org>).

It Gets Better Colombia es un movimiento, comenzó en Estados Unidos en el año 2010 con una misión, enviar mensajes de apoyo a la comunidad LGBTI diciéndoles que todo mejora. Su misión es luchar para crear un país libre de prejuicios para la población LGBTI. Promover e inspirar el respeto en ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales. Además tiene como plan el uso de la educación en temas de aceptación, tolerancia y respeto hacia las personas



sexualmente diversas. Ofrecen asesorías psicológicas requeridas por todos aquellos que se sienten agredidos e inspiran un cambio positivo a través de plataformas digitales con mensajes de apoyo y esperanza para toda la población LGBTI. Hoy en día se han expandido a 15 países, seis en Latinoamérica, siete en Europa y dos en Oceanía inspirando a más de 60.000 personas a crear sus propios videos dando un mensaje de apoyo. Hasta la fecha se han recibido mensajes de personajes influyentes a nivel internacional como Barack Obama, Hillary Clinton, Ellen DeGeneres. A nivel nacional se destaca Simón Uribe, Claudia López, Angélica Lozano, Camila Zárate y muchos otros artistas y políticos que ayudan a cambiar la vida de quienes más lo necesitan (tomado de <https://www.itgetsbettercolombia.org>).

Profamilia es una entidad privada sin ánimo de lucro especializada en salud sexual y salud reproductiva que ofrece servicios médicos, educación y venta de productos especializados a la población colombiana. Fue fundada en 1965 por el médico ginecólogo Fernando Tamayo Ogliastrri, quien es hoy su presidente honorario. Desde 1967, Profamilia forma parte de la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF). Es la institución privada más grande a nivel nacional y la segunda en los países en vía de desarrollo, que ofrece programas y servicios de salud especializados en salud sexual y salud reproductiva, incluida la planificación familiar. Juega un papel importante ya que brindan sus servicios sin realizar una discriminación y su razón de ser es proteger la vida sexual y reproductiva de todas las personas. (Tomado de <https://profamilia.org.co/>)

### **Planteamiento del problema**

Las políticas de beneficios igualitarios y de prevención de la discriminación de la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero son el desafío que tienen las empresas de todo el mundo de cara al futuro. Las medidas que se toman para lograrlo y las diferencias en cada región, uno de los mayores problemas que suponen las políticas de inclusión es que la discriminación hacia la comunidad LGBT no da tregua. Pero a pesar de que numerosas organizaciones no crearon una política de diversidad e inclusión que aborde específicamente el tratamiento y el cuidado de empleados LGBT, algunas de ellas sí adoptó una política que los protege de la discriminación o el acoso en el trabajo, pero existen aún numerosos casos de personas de esta comunidad que no han logrado encontrar un trabajo por su orientación sexual.

## **Fundamentación Teórica**

### **Historia de la Comunidad LGBTI.**

Las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) son susceptibles a diversas violaciones de sus derechos humanos, como la violación de su derecho a la vida, a la privacidad y a no ser objeto de detenciones y arrestos arbitrarios. Muchas de ellas son objeto de discriminación en materia de acceso a la vivienda, la atención de la salud, la educación y el empleo. Esos y otros abusos similares contribuyen a la marginación y el empobrecimiento de las personas LGBTI y les privan de la oportunidad de participar en el desarrollo social y económico. La lucha contra la violencia y la discriminación de las personas LGBTI no es un componente secundario sino integral del objetivo del desarrollo equitativo, incluyente y sostenible. (Tomado de [www.outrightinternational.org](http://www.outrightinternational.org), 2015)

### **Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI.**

En Colombia, la lucha por el reconocimiento de los derechos de los homosexuales parte en el año 1940 en Bogotá con la formación de un grupo denominado “Los Felipitos”, el cual se hallaba en la clandestinidad. (Turizo & Iglesia, 2010)

En 1970, León Zuleta uno de los activistas homosexuales más reconocidos en la historia de Colombia organizó un grupo LGBT en Medellín. Se vinculó a la Juventud Comunista, de la cual fue expulsado por su condición de homosexual. Fue el fundador de un periódico denominado el otro, el cual circuló entre 1977 y 1979 y de una revista llamada La ventana gay en 1979, la cual alcanzó una publicación de 21 números. Para la realización de estas actividades contó con la compañía de Manuel Velandia otro activista del movimiento en Bogotá. (Turizo & Iglesia, 2010)

En julio de 1981 se despenalizó la homosexualidad en Colombia, ya que era considerada como un delito, y surgieron nuevos colectivos como: Movimiento por la Liberación Homosexual, Grupo de Estudio y Liberación Gay, Colectivo Landa y Heliogábalos, liderados por Guillermo Cortez, Manuel Rodríguez y Leonardo Vidales. En 1982 se realiza una Marcha del Orgullo Gay en la capital colombiana. (Turizo & Iglesia, 2010)

Pero todos los avances que se obtuvieron jurídicamente, no repercutieron en la actitud homofóbica de muchos sectores del país. Así, entre 1986 y 1989 se perpetraron 640 homicidios

contra gays. Grupos como “Manonegra”, “Amor a Medellín”, “Amor a Manizales”, “Muerte a Homosexuales”, “Masetos del Magdalena Medio”, “Termineitor de Aguachica” y “Autodefensas de Urabá” ejecutaron los crímenes. (Turizo & Iglesia, 2010)

El 23 de agosto de 1993 fue asesinado León Zuleta, quien había dedicado los últimos años de su vida a la Escuela Nacional Sindical y al Comité Educativo de Amnistía Internacional. Manuel Velandia, el otro pionero del movimiento de liberación gay, tuvo que salir del país después que una granada estallara en el jardín de su casa. En una etapa más reciente, con el surgimiento de nuevos grupos como el Polo Rosa y el Colectivo León Zuleta, se ha recuperado la dinámica del movimiento. (Turizo & Iglesia, 2010).

### **Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas**

En conexión con el desarrollo humano, ejercicio de libertades y procesos de autonomía, algunas de las investigaciones dan cuenta de la discusión actual respecto a la afirmación de identidades políticas LGBTI y la deconstrucción de las mismas, interés central del presente estudio. Al respecto, Acosta & Frade (2011) refieren la emergencia de la sigla LGBT a través de movimientos histórico- sociales que pretenden reivindicar la lucha por el reconocimiento legal, cultural, laboral y social de sus miembros a partir de sus diferencias, para su inclusión con los deberes y derechos que corresponden a cualquier ciudadano y sus procesos de desarrollo y ejercicio de libertades. Aunque son muchas las demandas que se presentan a diario en las organizaciones, se ve la necesidad de hablar de inclusión e igualdad, como un problema que se insta en la sociedad y que define cultura, raza u orientación sexual.

Según lo propuesto por Corredor & Ramírez (2007), el sector LGBTI nace de la multiplicidad de identidades, sin embargo este encuentro se mantiene en constante construcción, puesto que la trayectoria de cada uno de ellos se encuentra posicionada sobre un auge social, medido por lo político, económico y cultural. Idea que concuerda con la investigación: Construcciones de identidad de género transformista, performatividad, relaciones y narrativas de Echeverría & León (2013).

Castañeda señala que la comunidad LGBT, los afros y las mujeres, abren debates de clase social y de género, que se caracterizan por prácticas de afecto y preocupación mutua, relaciones

jurídicas bajo modelos de igualdad y relaciones sociales “en las que se da constante competencia por el estatuto profesional, donde en la construcción ética, se legitiman las diferencias y en principio se aprende a comprender su papel como sujetos que poseen habilidades y talentos valiosos para la sociedad” (Castañeda, 2011, p. 87), lo cual da cuenta de su capacidad para movilizar acciones políticas de reconocimiento, aspecto fundamental para los propósitos del fenómeno de estudio.

De este modo los autores refieren una construcción identitaria a través de la participación activa en grupos que permiten generar una integración en el trabajo conjunto de liderazgo y la oportunidad de tener mayor conocimiento de la comunidad LGBT, lo cual permite la integración a la sociedad diluyendo la idea de minoría sexual. De hecho existe una forma de apoyo entre la comunidad LGBT, al compartir espacios, que si bien permiten generar una identidad común, dan lugar a la autoexclusión y rechazo por condiciones sociales, creencias y etnia (Poynter & Washington, 2005. p.44).

### **Diversidad Sexual En El Ámbito Laboral.**

Una de las misiones del INADI (Instituto Nacional Contra La Discriminación, La Xenofobia Y El Racismo) citado por Maddaleno & Canevaro 2016, es proteger a los grupos vulnerabilizados en sus derechos, entre los que se encuentran en materia laboral el colectivo LGTBI. En muchas oportunidades, aún hoy, se expresa una creencia muy arraigada socialmente que ubica a la sexualidad en la órbita de la vida privada de las personas. Esto implicaría no hablar ni exponer aspectos cotidianos de la vida afectiva o sexual de las personas, ya que no revestirían ninguna importancia para la socialización de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito laboral, ni para su desempeño. (Maddaleno & Canevaro, 2016)

De esta manera, es común escuchar afirmaciones del tipo lo que hagan entre cuatro paredes a mí no me importa. Sin embargo, no es muy difícil inferir que esta reflexión solo se aplica a las identidades sexuales no hegemónicas. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

### **¿Qué implica ser lesbiana, gay, bisexual o trans en el ámbito laboral?**

Los trabajadores y las trabajadoras LGTBI que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere

decir que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersex, son buenos trabajadores o trabajadoras. (Maddaleno & Canevaro, 2016)

Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas. Por ejemplo, un docente gay debe demostrar que aun siendo gay puede cumplir con su función como cualquier otro trabajador/a de la educación, padeciendo la hipersexualización de su identidad. Lo mismo ocurre con cualquier otro varón gay que no se encuadre dentro de los rubros en los cuales su desempeño es socialmente aceptado, como puede ser el diseño de modas, la peluquería o las disciplinas artísticas, entre otros. Asimismo, las trabajadoras lesbianas se ven expuestas a un triple estándar: por su condición de trabajadoras, por ser lesbianas y por ser mujeres; incluida la posibilidad de la maternidad, y lo que ello implica en términos de derechos y beneficios laborales. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

En muchos lugares del mundo como en Colombia la elección u orientación sexual de las personas es cuestionada e inaceptada, pero por que pese a que hemos evolucionado en tantos aspectos aún se rechaza y juzga esta decisión. La inclusión de las personas con orientación sexual distinta a la que se cree , tiene un fundamento que viene desde la crianza desde la relación y modelos parentales, a muchos de nosotros nos criaron creyendo que esto es algo malo, Si bien es cierto que se ha conseguido mucho en los últimos años -matrimonio igualitario (2005), ley de identidad de género (2007), etc., lo cierto es que aún queda mucho por hacer para alcanzar la plena igualdad real de las personas homosexuales, transexuales y bisexuales. La discriminación por orientación sexual e identidad de género sigue muy presente en nuestra sociedad, y, de manera singular, muchas veces dramática, en los centros educativos, organizaciones causando así persecución y aislamiento. (ACNUR 2012)

La orientación sexual como la edad, nacionalidad, condición social y económica o el tener VIH son factores cuya intersección pueden contribuir y agravar los efectos de violencia y discriminación. Debido a estas múltiples formas de discriminación, las personas LGTBI son a menudo altamente marginadas de la sociedad y aisladas de sus comunidades y familias. El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer

patente la igualdad, la dignidad de las lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. (Colgan et al., 2007)

Las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años han sido imprescindibles para avanzar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derechos (y deberes), pero, a pesar de lo que pueda pensarse, no son suficiente. Se presupone que tras la igualdad legal se ha de llegar a la igualdad real día a día. Y ámbito laboral representa gran parte de ese día ya que es un lugar donde permaneces una gran parte de nuestro tiempo y se convierte en un reto para las personas LGTBI, conquistar su dignidad. . (Mayer & McHugh, 2016).

### **¿Qué es la heteronormatividad?**

Es importante realizar una distinción entre ser heterosexual y ser heterosexista, o promover o reproducir un modelo heteronormativo. Ser heterosexual es sentir atracción afectiva y/o sexual por una persona de un sexo distinto al propio; la heteronormatividad, en cambio, es dar por supuesto que todas las personas que nos rodean, en este caso, en el trabajo- son heterosexuales, y organizar todo el sistema administrativo y valorativo en función de esa presunción. El heterosexismo es, asimismo, la asunción de que la heterosexualidad es más deseable que cualquier otra opción sexual; es también la estigmatización, denigración o negación de cualquier cosa que no sea no heterosexual. Esta actitud se emplea para justificar el maltrato, la discriminación y el abuso de personas que no se ajustan a la heterosexualidad normalizada; como consecuencia, muchas de ellas interiorizan esta actitud, lo que les provoca una negación de sus propias identidades. (Maddaleno & Canevaro, 2016)

El rechazo hacia las identidades LGTBI se expresa en actitudes, enunciados y comportamientos culturales abiertamente LGTBI-fóbicos y misóginos, que en el ámbito laboral reproducen prejuicios y estereotipos de género contra todas aquellas personas que no responden a los roles esperados. La heteronormatividad puede provocar situaciones de discriminación sobre trabajadores y trabajadoras LGTBI que expresen su identidad sexual o de género, o puede condenarlos a permanecer en el closet 2 por percibir su espacio laboral como inseguro. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

## **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 diversa 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)

Las prácticas discriminatorias y excluyentes están presentes en lo que los estudios sobre homosexuales han llamado homofobia. En palabras de Herek (2004), la homofobia no puede entenderse como una enfermedad, o como un miedo que causa el rechazo social y victimiza a quien la expresa de manera individualizada, sino que debe entenderse como un prejuicio social. Hace referencia a las actitudes negativas sustentadas en una ideología cultural hacia las personas que construyen una manifestación de la sexualidad diferente a las normas heterosexuales conocidas como heterosexismo, desde donde se sustenta un estigma social. La combinación de estas tres 28 nociones permite conocer el origen del rechazo y plantear una solución social y no individual (como en el caso de la homofobia) a las prácticas discriminatorias y excluyentes en contra de las minorías sexuales. (Pérez & Correa, 2013)

## **Discriminación Laboral.**

Las conclusiones de los estudios preliminares confirman lo que muchos tal vez ya intuían: es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente,

la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.

A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que “demostrar” su feminidad o masculinidad para poder ser aceptadas/os en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016). Sugiero revisar todas las referencias, porque regularmente se pone el autor y no el título de la publicación, seguir normas APA

El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos/as trabajadores y trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual. Las lesbianas y los gays encuestadas/os indicaron que en las conversaciones en el trabajo cambiaban el nombre de su pareja, o simplemente evitaban hablar de su vida privada. Esta situación puede provocar una angustia considerable y, por consiguiente, mermar la productividad. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016)

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en



algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016).

### **Promoción del empleo**

Muchas de las personas LGBT encuestadas declararon no haber sido admitidas para un empleo debido a su orientación sexual; en algunos casos, así se les había hecho saber en la entrevista de selección. De manera análoga, a muchos/as no se les había concedido un puesto por la falta de “correspondencia” entre la expresión de género (es decir, su indumentaria, sus maneras o su voz) y la identidad de género legal. Los trabajadores y las trabajadoras LGBT también dijeron haber sido objeto de despidos injustificados o de denegación de promociones. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016)

A menudo, a los trabajadores y las trabajadoras LGBT se les encasilla como aptos para ciertas ocupaciones y no para otras. Por ejemplo, en el caso de la Argentina, los hombres gays dijeron que se les animaba a trabajar en centros de llamadas y servicio al cliente, y que se les desaconsejaba trabajar en el sector de la minería. Asimismo, en Tailandia, las mujeres trans dieron cuenta de una mayor aceptación en el mundo del espectáculo o en la industria de servicios. Sin embargo, muchas personas LGBT se apartan por completo del empleo formal, y optan por el trabajo independiente o informal. Las mujeres trans en particular declararon gozar de mayor aceptación social y una mejor remuneración en el trabajo sexual, lo cual, como ya se indicará, aumenta su vulnerabilidad al VIH y disminuye significativamente su esperanza de vida. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016)

Para combatir los estereotipos y los prejuicios contra los trabajadores y las trabajadoras LGBT, muchos lugares de trabajo progresistas están aplicando políticas favorables a la diversidad como parte de un marco general para promover la igualdad y la diversidad de todos los grupos vulnerables. Si bien se trata fundamentalmente de una cuestión de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, este enfoque también tiene sentido desde el punto de vista de negocios. Los prejuicios contra las personas por los motivos que sean, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género, pueden impedir la contratación y la promoción del candidato o

la candidata ideal para un empleo. Además, una fuerza de trabajo diversa aporta ideas diferentes y maneras de hacer las cosas que pueden impulsar la innovación y atraer nuevos mercados. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016).

### **Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial.**

Desde el punto de vista empresarial, existen diversos instrumentos voluntarios, tales como los principios del Pacto Global, la norma ISO 26000 Responsabilidad Social, la marcas y normas privadas, y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. Estos instrumentos han fomentado la toma de conciencia y el compromiso de las organizaciones como actores sociales clave hacia una economía con visión sostenible, de respeto al marco legal local, nacional e internacional en materia de derechos humanos, incluidos en mayor o menor grado los temas asociados con la diversidad sexual, aunque siempre de forma breve. (Alvarez, 2016)

El Índice de Igualdad Corporativa es un informe publicado anualmente desde el 2002 por la Fundación Campaña por los Derechos Humanos. La herramienta evalúa y permite comparar las empresas en relación a sus prácticas de inclusión de personas homosexuales, lesbianas, bisexuales, intersexuales y trans, así como sus relaciones con las personas consumidoras e inversoras. Su principal fuente de información son las encuestas, pero utiliza igualmente resultados de investigadores e información pública, entre otras fuentes. (Alvarez, 2016)

Dentro de los elementos que integra el Índice de Igualdad Corporativa se incluyen la necesidad de contar con una política escrita de no discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género; también, agrega la sensibilización y formación en estos temas como parte de los programas de capacitación de las empresas. Igualmente incluye la paridad en beneficios para parejas de la diversidad sexual, la publicidad adecuada y respetuosa en materia de personas LGBTI y el rechazo a cualquier acción en contra de la igualdad de las personas LGBTI. (Alvarez, 2016).

Compromisos Empresariales para la Promoción de los Derechos LGBTI fueron creados en el año 2013 por la empresa brasileña Txai Consultoria e Educação y el Instituto Ethos. Este instrumento incluye acciones concretas para ser implementadas por las empresas asociadas a las personas LGBTI en línea con los derechos humanos y las expectativas de las empresas

socialmente responsables. En Brasil, grandes firmas como Carrefour, IBM, P&G, Accenture, BASF, Box, HSBC, GE, DuPont, Dow, PwC, Pfizer y Jacuzzi forman parte de la iniciativa que permite gestionar a lo interno la variable de diversidad LGBTI como activo estratégico. Dentro de los compromisos incluidos en este instrumento se incluyen el respeto y promoción de la alta dirección por los derechos LGBTI, la promoción de la igualdad de oportunidades y el trato justo en personas LGBTI, la existencia de ambientes respetuosos, seguros, saludables e inclusivos hacia personas LGBTI, el mercadeo responsable, la formación y sensibilización en el tema, así como la proyección hacia las comunidades y cadenas de valor desde una perspectiva LGBTI. (Alvarez, 2016).

### **Escenario laboral de la persona LGTBI**

El mundo laboral sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades, y en él tienen lugar múltiples formas de discriminación y exclusión. En esta dirección, una apuesta por el Trabajo Decente para los sujetos diversos del género e identidad sexual requiere una revisión profunda de sus estructuras, organización, construcciones jerárquicas, y una desnaturalización simbólica de sus lógicas masculinizadas. Trabajo Decente y diversidad sexual y de género no solo suponen la ampliación de las posibilidades de ingreso al mundo laboral para personas excluidas y/o discriminadas, sino también cambios de enfoques que construyan simetrías y eliminen las nociones de subalternidad construidas a partir de jerarquías imaginarias frente al sexo y el género. (Pérez & Correa, 2013)

Al hablar de discriminación y/o exclusión laboral del sujeto de la diversidad sexual y de género, irónicamente se corre el riesgo de reducir y encerrar la pluralidad de la diversidad al genérico “Población LGBTI”, sigla que en principio obedece a todo un proceso de conquistas y reivindicaciones históricas, pero que hoy funciona a modo de marca. Lejos de configurar formas de visibilización y reconocimiento, o si se quiere de denuncia, reduce y desdibuja la complejidad y profundidad que cada situación demanda en el mundo laboral, en consideración a que para cada sujeto el trabajo adquiere una dimensión, un valor y un sentido específico y singular, y a que sobre cada performatividad del sujeto plural se han diseñado estrategias disimiles de operacionalizar la discriminación o la exclusión. (Pérez & Correa, 2013)

Para el/a travesti y el o la transexual el mercado laboral formal es casi una ficción, las prestaciones y demás beneficios son privilegios de un Otro socialmente legitimado (que incluye al gay socialmente permitido). El trabajo debe ser reinventado en la ficción del show de media noche, en las simulaciones teatrales de ser una gran cantante o un buen artista que durante unas horas lo vinculan al mundo de los aceptados. El cuerpo es el lugar del trabajo, es la posibilidad de su oficio, su plasticidad supone mayor recursividad laboral, pero a su vez es el lugar del peligro, la amenaza de la mutilación y el riesgo de salir de circulación. Periferia y precariedad resultan constitutivos de la identidad del trans, que se hace como sujeto para resignificar la injuria que le asigna lo social, y marcar el escenario laboral y un lugar que le da existencia para instalarlo en el circuito nocturno de la calle. (Pérez & Correa, 2013)

Para los sujetos trans el escenario laboral supone demandas de diverso orden. De un lado está la obligatoriedad de demostrar y publicitar con un mayor esfuerzo sus capacidades y habilidades para el oficio, más aún si se trata de un perfil profesional; y de otro lado se construye frente a él, o ella, un campo persistente de enunciación 10 sobre su identidad y su lugar de llegada. El sujeto en tránsito es obligado a resituarse en el mundo laboral, debe ofrecer un lugar legible de interpretación de lo que es y debe llegar a ser. Desde esta perspectiva, el mundo laboral para el o la travesti instaura una lógica de exclusión y discriminación sobre la referencia obligada de su identidad y la posibilidad de comprensión que el Otro hegemónico, para su comodidad, logre descifrar. (Pérez & Correa, 2013)

Es decir, el sujeto es impelido a situarse en el campo binario hombre mujer, como una transacción que permite comprender el tránsito y el desplazamiento identitario. Sin embargo, cuando el proceso subjetivo de identidad no parece revelar contornos precisos sobre los cuales instaurar una definición cerrada o situada, el mundo laboral fabrica un derecho de reserva de admisión, que solo trasgrede en casos singulares. Estas situaciones particulares recrean a su vez sentidos imaginarios de inclusión que anuncian, con gran efecto publicitario, lo avanzado que está el mundo laboral contemporáneo. Es el caso de un gran científico trans en un cargo de renombre, o el de una profesora universitaria trans, casos que suponen para el mundo laboral y social una onda expansiva de pluralidad e inclusión, que está muy lejos de alcanzar a los demás sujetos trans. (Pérez & Correa, 2013)

## **Estrategia, Políticas Y Objetivos Empresariales Desde Una Perspectiva De Diversidad Sexual.**

Existencia de políticas de igualdad de oportunidades que explícitamente incluyan la orientación sexual e identidad de género.

Existencia de políticas que prohíban la discriminación con base en la orientación sexual e identidad de género, extensible a la cadena de aprovisionamiento.

Existencia de políticas que prohíban el apoyo de la organización a organizaciones que discriminan en cualquier forma a las poblaciones LGBTI, incluyendo expresiones de fobia a la diversidad sexual. Esta política previene que la organización sea cómplice en el menoscabo de derechos.

### **Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual.**

Existencia de procesos de reclutamiento, selección, remuneración, acciones de toma de conciencia, acceso a acciones de formación y capacitación, promoción y de evaluación del desempeño, basados en criterios de competencias, libres de discriminación y dentro de una perspectiva de inclusión y diversidad. En materia de capacitación y toma de conciencia, debería asegurarse la inducción y formación de empleados de todo nivel, así como de otras partes interesadas pertinentes sobre la políticas, programas y derechos en materia de no discriminación e inclusión hacia personas LGBTI.

Existencias de jornadas de trabajo que consideren las necesidades de mujeres y hombres en su diversidad según el marco legal y el equilibrio de vida personal, familiar en sentido amplio y laboral.

Existencia de acciones que eviten la segmentación vertical u horizontal de las personas a nivel de profesiones u ocupaciones, basados en factores propios de su diversidad sexual.

Existencia de programas y políticas que contribuyan con la salud integral de las personas y prevengan la discriminación, entre ellas: salud sexual y reproductiva, acoso sexual, acoso laboral, salud y seguridad en el trabajo, equivalencia de beneficios entre parejas del mismo sexo o sexo diferente, entre otros.

Existencia de encuestas de clima organizacional que aborden temas de interés desde la óptica LGBTI, como la ausencia de discriminación percibida y la igualdad de oportunidades.

### **Diversidad Según El Marco Legal Y El Equilibrio De Vida Personal, Familiar En Sentido Amplio Y Laboral.**

Existencia de acciones que eviten la segmentación vertical u horizontal de las personas a nivel de profesiones u ocupaciones, basados en factores propios de su diversidad sexual.

Existencia de programas y políticas que contribuyan con la salud integral de las personas y prevengan la discriminación, entre ellas: salud sexual y reproductiva, acoso sexual, acoso laboral, salud y seguridad en el trabajo, equivalencia de beneficios entre parejas del mismo sexo o sexo diferente, entre otros.

Existencia de encuestas de clima organizacional que aborden temas de interés desde la óptica LGBTI, como la ausencia de discriminación percibida y la igualdad de oportunidades.

### **Diseño, producción y prestación de servicios y productos con perspectiva de diversidad sexual.**

El diseño y planificación de productos y servicios debe promover el respeto a los colectivos LGBTI, por ejemplo, en la vinculación con proveedores. Así como también, Considerar perspectivas, expectativas y demandas de las personas LGBTI en el diseño, producción o prestación de servicios, según sea pertinente. Con el fin Asegurarles a las personas LGBTI el acceso a servicios y productos en igualdad de condiciones, con lenguaje inclusivo y respetuoso. Esto puede implicar acciones afirmativas a mercados determinados dentro del colectivo de personas pertenecientes a las minorías de la diversidad sexual. (Alvarez, 2016)

### **Derechos laborales LGTBI.**

La Constitución Política de 1991 consagró al trabajo como un principio y un derecho fundamental del ordenamiento jurídico colombiano, definido en el Artículo 25 como un derecho y una obligación social. Según la Alcaldía Mayor de Bogotá en el 2010, Las personas de los sectores LGBTI tienen derecho a:

Ejercer el trabajo en condiciones dignas y justas, es decir, en “un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como de circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas asignadas”.

La libertad derecha a realizar la propia voluntad, obrando en el marco de la Constitución y la Ley.

La libertad, la intimidad y la honra son derechos generales, absolutos, inalienables, imprescriptibles e irrenunciables.

La salud mental de los trabajadores, trabajadoras, empleados y empleadas.

La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en la empresa o entidad distrital.

La intimidad como derecho fundamental de las personas a manejar su propia existencia como a bien lo tenga con el mínimo de injerencias exteriores. (cartilla sobre acoso laboral en personas LGTBI, 2010)

### **Política Pública Lgtbi**

El logro de la Política Pública LGBT de Bogotá ha sido resultado de un largo proceso histórico de obtención de oportunidades políticas que el movimiento ha ido abriendo a través de sus redes y alianzas poderosas. Para comenzar, luego de los intentos fallidos para aprobar el proyecto de acuerdo para la política pública LGBT, desde el movimiento se decide incidir para que la política pública se apruebe por decreto de la Alcaldía. Sin embargo, se resaltan los resultados de los repertorios colectivos y la construcción paulatina de espacios públicos alternativos en algunos lugares de la ciudad que las personas LGBT bogotanas han logrado como una modernidad alternativa pero que aún hace falta expandirla.

En el 2005 se crea la “Alianza Distrital por la Ciudadanía Plena de los Derechos de las Personas con Orientaciones Sexuales e identidades de Género no Normativas” como una respuesta del Distrito con el fin de hacer una interlocución entre la Alcaldía y la Mesa LGBT en donde se reúne el movimiento LGBT de Bogotá. La Alianza, en sí es una designación del Distrito de unos delegados de algunas Secretarías que representan a la Alcaldía para que asistan a las convenciones de la Mesa LGBT. Estos son Carlos Marín, Mónica Poveda, Manuel Rodríguez y Elenis Rodríguez que venía de las secretarías de Gobierno, Cultura y la Oficina de Política Pública de Mujer y Géneros (Castillo. E: 2008).

Cuando llega la Alianza a la Mesa, estos delegados generan tensiones en cuanto a que La Alianza comienza a proponer cosas que chocaban con políticas internas de la Mesa. Una de esas discusiones fue el tema de la autonomía del movimiento respecto a la elaboración de sus propuestas como movimiento y no como iniciativa de la Alcaldía tras la creación de la Alianza por la Ciudadanía lo cual generó tensiones en cuestiones de toma de decisiones. La otra discusión importante fue la del tema del riesgo de la influencia de los partidos políticos en la autonomía y decisiones dentro del movimiento. Estas discusiones junto a otras respecto a unas normas internas que comienzan a dificultar un poco la entrada de grupos nuevos generan unas tensiones que fueron agravando la situación de la Mesa LGBT y que han tenido como resultado una deserción y desmotivación paulatina de activistas, grupos y organizaciones LGBT. La gravedad de esta situación se puede percibir en las entrevistas hechas a los activistas que comienzan a sentir que el movimiento LGBT de Bogotá está en crisis.

Con esa reforma, también surge el Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal IDPAC en la que se abre la Dirección de Diversidad Sexual. Otras instituciones distritales que abrieron espacios al tema LGBT fueron las secretarías de Salud, Cultura y de Gobierno con el aporte de delegados para la Alianza y se abre espacio para un revolucionario cambio cultural al interior del Distrito que es la entrada de activistas en cargos públicos en Secretarías del Distrito como en el caso de Charlotte Schneider Callejas / Carlos Alejandro Díaz, Transgenerista que trabaja en la Secretaría de Salud en la Dirección de Salud Pública tras una convocatoria en la que concursó junto otros Profesionales. También entraron otros activistas y personas sensibles al tema LGBT que logran entrar en el Distrito como Liza García en la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, Ana Lucía Ramírez en el IDPAC, Elizabeth Castillo que dirige el Centro Comunitario LGBT entre otros.

Para finales de 2007 ya estaban listos los lineamientos de la política pública y los resultados de los aportes del proceso participativo de las personas LGBT, sustentos que comenzaron a generar tensiones debido a que no había una respuesta de la Alcaldía para la aprobación de la Política Pública. Fue sólo hasta el 28 de diciembre de 2007 según cuenta Ramírez (2008), luego de tensiones y presiones desde el movimiento y como evento que se llevó con discreción y poca difusión Lucho Garzón firma el Decreto No 608 del 28 de diciembre 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, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones” (Colombia, Alcaldía Mayor Bogotá: 2007).

De acuerdo a esta información Colombia ha tenido avances en cuanto a la inclusión laboral y mismo trato a personas de la comunidad LGTBI, y se ve un claro ejemplo en el gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá de Gustavo Petro en donde la nueva Directora de Gestión Corporativa de la Secretaría de Integración, contadora pública Tatiana Piñeros Laverde, un transexual de 34 años que solo hasta hace cuatro decidió vestirse de mujer, asumió uno de los cargos más importantes de la Secretaría de Integración, se viste de mujer desde hace cuatro años y su reto es acabar con el estereotipo que se tiene de las travestis y transgeneristas en la sociedad colombiana. Este nombramiento, llamó la atención de las ONG internacionales que promueven los derechos de las minorías sexuales.

En Chile, por ejemplo, uno de los portavoces de estos organismos reclamó a sus gobiernos locales “la necesidad de tener a una ‘Tatiana’ en un cargo público”. Sin embargo, para que la joven trans llegara a la poltrona de este cargo distrital debió enfrentarse a un proceso de discriminación e intolerancia. Muchos creían que no tenía la preparación para un puesto directivo. (jet- set 2012).

Su historia laboral en el sector público empezó a los 18 años, en la Contraloría General de la Nación, entidad a la que estuvo vinculada durante 11 años. Estando allí, cursó su carrera en Contaduría Pública y una especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Posteriormente trabajó en el sector privado, pero rápidamente regresó al público: primero a la Alcaldía de Chapinero (Bogotá), después al Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal (IDPAC) y, más adelante a la Secretaría de Integración Social.

La funcionaria explicó que hay que trabajar en diferentes enfoques como el turismo rural, el ambiental y el cultural, entre otros, con el fin de convertir a la ciudad en un referente internacional para residentes y viajeros. “Uno de los grandes retos es vender a Bogotá en Bogotá, ya que la mayoría de los capitalinos no son de acá. Si logramos que la gente conozca la riqueza de la ciudad, lograremos aumentar su sentido de pertenencia, esto lo dice y se convierte en un

ejemplo de tolerancia y respeto por el trabajo sin discriminaciones de ningún tipo. (el tiempo .com)

### **Esta política pública es.**

Una política antidiscriminatoria, porque propende por la sanción a acciones de violencia por prejuicio y al desarrollo de medidas que centran la atención en personas discriminadas

Una política de inclusión social, porque actúa sobre las condiciones que llevan a excluir a personas de los sectores LGBT de servicios sociales

Una política de oferta de servicios, porque cumple la función del estado de proveer condiciones para la atención de necesidades puntuales asociadas a las personas que han sido objeto de discriminación.

Una política de acciones afirmativas y reconocimiento, porque desarrolla planes y programas específicos para visibilizar o transformar las situaciones de vulnerabilidad.

Objetivo general de esta política pública

Garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.

Objetivos específicos de la política.

Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBT. (Secretaría Distrital De Integración Social, 2017)

Generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBT para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad.

Promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual. (Secretaría Distrital De Integración Social, 2017)

Posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el Distrito Capital.

### **Responsables de su ejecución.**

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 Integracion Social, 2017).

### **El enfoque de derechos de la política pública.**

Este enfoque se fundamenta en la dignidad de todas las personas, teniendo como punto de partida la existencia de un sujeto titular de derechos que reivindica algo (un derecho) ante un tercero responsable (El Estado titular de deberes). Esto implica que el Estado asume su responsabilidad de crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas para que todas las personas puedan ejercer sus derechos y para que ninguna circunstancia o razón puedan ser excluidas o discriminadas. En este caso se hace énfasis en los efectos de las orientaciones sexuales y las identidades de género sobre el ejercicio de derechos. (Secretaria Distrital De Integracion Social, 2017).

### **Razones para no expresar orientación sexual e identidad de género.**

Dentro de las principales razones para no expresar su orientación sexual e identidad de género se encuentran el miedo al rechazo, la necesidad de privacidad, o el hecho de no ver la necesidad de hacerlo. Las personas transgeneristas y las lesbianas son quienes en mayor proporción no han divulgado su orientación sexual e identidad de género por miedo al rechazo (40.88% para el primer sector y 37.72% para el segundo). (Alcaldía Mayor De Bogota , 2010)

Mientras para los gays la opción de ser esta información algo de su el ámbito privado e íntimo es la opción que eligen en mayor proporción (con un 34.48%). Es de señalar que al comparar entre sectores la razón de no contar debido al miedo a las consecuencias que esto puede acarrear y a la dependencia económica que se tiene de la familia, ambas opciones son mayores en porcentaje para las lesbianas. Para los y las bisexuales tanto las razones asociadas al miedo al rechazo como las de ser este tema un asunto íntimo, difieren en un 2% aproximadamente y ocupan los porcentajes más altos entre todas las opciones de respuesta del sector (28.57% y

30.95% respectivamente). Es de señalar que en este sector existe una diferencia de más de 7 puntos porcentuales frente a los otros sectores en la opción “porque la pareja/familia no lo aceptarían” (11.9% para las personas bisexuales. (Alcaldía Mayor De Bogota , 2010)

### **Derecho al trabajo.**

Con respecto al derecho al trabajo, la proporción de las respuestas correspondientes a discriminación identificada es aproximadamente 10 veces mayor que la discriminación declarada. En el primer caso, los y las transgeneristas son el grupo que en mayor porcentaje presenta esta situación con un 92.44%, seguidos de las lesbianas con un 85%; en el otro caso, los gay son primeros con 12.74%, siendo paradójicamente los últimos en porcentaje al observar por discriminación identificada (65.89%). El porcentaje de personas de los sectores LGBT que en promedio indican haber firmado contrato de trabajo o generado aportes a pensión, ARP y/o salud corresponde al 38.88%. Las personas transgeneristas son quienes menos formalidad del trabajo presentan (5.35%). Adicionalmente todos los sectores LGBT presentan diferencias estadísticamente significativas. (Alcaldía Mayor De Bogotá, 2010)

### **Marco ético**

#### **Ley 1090 del 2006**

##### Título III. DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO.

##### ARTÍCULO 3o. DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO.

A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas:

a) Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales.

b) Diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e Intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada;

d) Dirección y gestión de programas académicos para la formación de psicólogos y otros profesionales afines;

i) Asesoría y participación en el diseño y formulación de políticas en salud, educación, Justicia y demás áreas de la Psicología aplicada lo mismo que en la práctica profesional de las Mismas;

n) Toda actividad profesional que se derive de las anteriores y que tenga relación con el campo de la competencia del psicólogo.

#### ARTÍCULO 4o. CAMPO DE ACCIÓN DEL PSICÓLOGO.

El psicólogo podrá ejercer su actividad en forma individual o integrando equipos interdisciplinarios, en instituciones o privadamente. En ambos casos podrá hacerlo a requerimiento de especialistas de otras disciplinas o de personas o instituciones que por propia voluntad soliciten asistencia o asesoramiento profesional. Este ejercicio profesional, se desarrollará en los ámbitos individual, grupal, institucional o comunitario.

ARTÍCULO 5o. Dentro de los límites de su competencia, el psicólogo ejercerá sus funciones de forma autónoma, pero respetando siempre los principios y las normas de la ética profesional y con sólido fundamento en criterios de validez científica y utilidad social.

#### Titulo V.

#### DE LOS DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

#### ARTÍCULO 9o. DERECHOS DEL PSICÓLOGO.

El psicólogo tiene los siguientes derechos:

a) Ser respetado y reconocido como profesional científico;

b) Recibir protección especial por parte del empleador que garantice su integridad física y mental, en razón de sus actividades profesionales como lo establece la Constitución;

#### ARTÍCULO 10. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL PSICÓLOGO.

Son deberes y obligaciones del psicólogo:

a) Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervengan, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales;

b) Guardar el secreto profesional sobre cualquier prescripción o acto que realizare en cumplimiento de sus tareas específicas, así como de los datos o hechos que se les comunicare en razón de su actividad profesional;

c) Respetar los principios y valores que sustentan las normas de ética vigentes para el ejercicio de su profesión y el respeto por los derechos humanos.

ARTÍCULO 23. El profesional está obligado a guardar el secreto profesional en todo aquello que por razones del ejercicio de su profesión haya recibido información.

Cuando se realiza una investigación enfocada a una comunidad como lo es la comunidad LGTBI, se deben tener presentes las implicaciones éticas y legales, ya que no podemos vulnerar a las personas a través del propio estudio. De acuerdo al ministerio de salud, en la resolución 8430 de 1993.

Capítulo II. De La Investigación En Comunidades, Debemos Tener En Cuenta Los Artículos.

ARTÍCULO 19. Cuando los individuos que conforman la comunidad no tengan la capacidad para comprender las implicaciones de participar en una investigación, el Comité de Ética en Investigación de la entidad a la que pertenece el investigador principal, o de la entidad en donde se realizará la investigación, podrá autorizar o no que el Consentimiento Informado de los sujetos sea obtenido a través de una persona confiable con autoridad moral sobre la comunidad. En caso de no obtener autorización por parte del Comité de Ética en investigación, la investigación no se realizará. Por otra parte, la participación de los individuos será enteramente voluntaria.

Respecto a este artículo se tomaron las medidas ya que las entidades y personas que participaron en nuestro estudio fueron contextualizadas y posterior a esto recibieron un consentimiento informado para participar.

ARTÍCULO 21. En todas las investigaciones en comunidad, los diseños de investigación deberán ofrecer las medidas prácticas de protección de los individuos y asegurar la obtención de resultados válidos acordes con los lineamientos establecidos para el desarrollo de dichos modelos. En este caso nuestro modelo va dirigido a concientizar al contexto al que se ve enfrentado un integrante de la comunidad LGTBI en el momento de empezar una búsqueda laboral.

ARTÍCULO 22. En cualquier investigación comunitaria, las consideraciones éticas aplicables a investigación en humanos, deberán ser extrapoladas al contexto comunal en los aspectos pertinentes. En esta investigación se da a conocer los sesgos que existen por parte de distintas áreas, pero abarca solo a una población específica

### **Objetivos**

**Objetivo General.** Diseñar una capacitación abordando la inclusión laboral de personas que pertenezcan a la comunidad LGTBI; con el fin sensibilizar a líderes de organizaciones públicas y privadas generadoras de empleo.

### **Objetivos Específicos.**

1. Consolidar información de algunas fuentes de acción empresarial de diversos sectores, en los cuáles, se pueda encontrar la percepción y realidad mediante un diagnóstico, reconocimiento, garantía y restitución de los derechos a personas LGBTI que trabajan en Bogotá.
2. Estructurar una estrategia de acción y conciencia que promueva una cultura de empleabilidad efectiva individual y colectiva con elementos comunes y diferenciadores a otras poblaciones, y compartirla con la cámara LGTBI.
3. Diseñar una herramienta de aprendizaje que incluya: relación/percepción del usuario, proceso/desarrollo, transferencia e impacto soportada en la gestión de competitividad, apoyo, promoción, seguimiento y certificación de empleabilidad como de responsabilidad social empresarial que permitan crear entornos protectores y de buenas prácticas y/o acciones.

### **Método**

Con esta investigación pretendemos dar una visión general, de tipo aproximativo, a la realidad que vive la población LGTBI en el momento de entrar en el mundo laboral. Es de tipo

exploratoria ya que el tema, aunque ha sido explorado por muchas de las personas de nuestro entorno no han tenido aproximación con él y ha sido, poco explorado y reconocido, por esto mismo nos es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad.

El estudio aparte de ser exploratorio que hace referencia a las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suele surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que por su novedad no admite una descripción sistemática o cuando los recursos del investigador resultan insuficientes para emprender un trabajo más profundo. nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables Esta clase de estudios son comunes en la investigación del comportamiento, sobre todo en situaciones donde hay poca información. (Naghi, 2007)

Sera también descriptivo porque el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Se pretende con nuestro estudio describir la posición de algunas organizaciones al enfrentarse con candidatos para sus vacantes de la población LGTBI. También queremos dar a conocer las propiedades importantes esta comunidad y el fenómeno que viven al buscar trabajo sometiendo esta información. (Naghi, 2007)

El proceso de la descripción no es exclusivamente la obtención y la acumulación de datos y su tabulación correspondiente, sino que se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez, opiniones de las personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha.



El presente estudio analiza, de forma exploratoria y descriptiva, el problema teórico de la discriminación psicológica en la población LGTBI desde la perspectiva de los factores organizacionales y las deficiencias en el entorno laboral como variables explicativas.

El enfoque que se utilizó para desarrollar el presente trabajo mixto definido por Hernández, Fernández & Baptista 2006 como el grado más alto de investigación o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, y por medio de las características similares de estos dos enfoques que son llevar a cabo observación y evaluación de fenómenos, establecer suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas, probar y demostrar el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento, revisar tales suposiciones o ideas sobre la base de pruebas o del análisis, proponer nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, comentar, y/o fundamentar las suposiciones e ideas; o incluso para generar otras, es que a través de entidades y personas se pretende responder a el planteamiento de cómo es la inclusión laboral con la población LGTBI, en virtud de que esta recolección de datos será de manera estadística y de opiniones , posturas, etc. se entremezclan la información cuantitativa y cualitativa en la mayoría de sus etapas, por lo cual es conveniente combinarlos y llega a el tercer enfoque que es el mixto .

Este proceso se llevará a cabo realizando una triangulación de la información que se refiere al uso de varios métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno, a fin de tener la posibilidad de encontrar diferentes caminos para conducir a una comprensión e interpretación lo más amplia de un fenómeno de estudio. (Naghi, 2007)

En este estudio se trabajará con perspectivas diferentes ya que vamos a trabajar con los entornos y personas directamente implicadas y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos.

### **Participantes.**

Son las entidades gubernamentales que poseen información y han trabajado el tema para obtener información estadística y precisa del estado de inclusión laboral de la población LGTBI en Bogotá.

También el contacto y la opinión con las personas de esta población son vital ya que queremos compartir experiencias y distintas posturas frente el tema. Pero al ser nuestro foco principal el área organizacional, nos dirigimos a las entidades públicas y privadas obteniendo así puntos de vista de los profesionales encargados de provisionar el talento humano a una organización, frente a la problemática. La participación es voluntaria y toda la información recibida fue totalmente confidencial.

### **Población a la que va dirigida la investigación.**

De acuerdo a la información que investiga la cámara de comerciantes LGTBI de Colombia en 2017 la Organización de las Naciones Unidas ha señalado que la población mundial LGBTI puede representar hasta 10% del total de habitantes del planeta. Si esa proporción se mantiene para Colombia, la población LGBTI podría ser hoy superior a 4,5 millones de personas.

De acuerdo a esta información se sabe que la población LGTBI se encuentra en grandes ramas del poder de la sociedad, pero pese a esto las organizaciones siguen generando rechazo a las personas LGTBI que se presentan a sus vacantes, por esta la población a la que va dirigida nuestro estudio son los líderes y personal de talento de humano de las empresas que quieran tener una visión distinta ya que claramente, el asunto en Colombia superó hace rato el dilema de salir del clóset o no. El tema no es ya una materia oscura, sino un asunto sobre el que hay muchas luces y es una revolución que está en marcha ya que todos independientemente de nuestras preferencias sexuales tenemos el derecho al trabajo. (Cámara de comerciantes LGBTI de Colombia, 2017).

### **Muestra.**

La muestra final se obtuvo de la realización de cinco entrevistas de profundidad a cinco líderes de selección del área de recursos humanos en donde se analiza su postura frente al proceso de ingreso de una persona de la población LGTBI a su organización. También se realizó una encuesta a quince profesionales de psicología y distintas áreas en donde también se realizaron preguntas sobre la temática. Para poder tener una visión de la población LGTBI se realizó una encuesta a diez miembros de la comunidad LGBT residentes en la ciudad de Bogotá en donde se habla acerca de la inclusión laboral y de la discriminación hacia ellos. Las personas entrevistadas pertenecen a diversos estratos sociales, con una media de edad de 30 años.

## **Instrumentos.**

Se diseñaron dos (2) instrumentos para recopilar la información:

Consentimiento informado (ver anexo 1)

Entrevista de profundidad a líderes (ver anexo 2)

Encuesta a profesionales (ver anexo 3)

El formato de encuesta contiene dos secciones netamente diferenciadas, la primera incluye variables sociodemográficas y laborales, y la segunda cuestiones relativas a la inclusión laboral de la población LGTBI y los factores organizacionales.

El guion de la entrevista a profundidad se elaboró teniendo en cuenta el objetivo de la investigación; para ello se realizaron preguntas que abarques 5 ejes temáticos que nos permita describir la realidad de inclusión laboral de la población objeto de interés de este estudio de las personas entrevistadas: a) Tipos de contratación, b) Área de Ingresos, c) Áreas de competitividad, calidad y oportunidad (vivienda, alimentación, vestido, educación y transporte), d) Área de programas y estrategias de empleabilidad que se den en el Distrito Capital, e) Área de Responsabilidad social.

## **Procedimiento.**

En el contexto de la ciudad de Bogotá y como estudiantes de psicología de la Universidad Católica de Colombia a través de nuestra elección como trabajo de grado curso de especial interés psicología y sexualidad, en donde se plantean y abarcan temas referentes a como cada aspecto de la sexualidad y la toma de decisiones respecto a ésta, se convierten en temas polémicos, de discriminación y estudio para cada uno de nosotros. Decidimos enfocarnos en la población LGTBI y su relación con el mundo laboral. Para ello se decidió realizar una revisión teórica y un estudio empírico exploratorio sobre el alcance psicológico que tiene la inclusión laboral para la población LGTBI en el sector organizacional, del cual se encontró información, pero pocas propuestas.

Antes de la aplicación de la prueba se realizó un estudio piloto con 24 personas compañeros de profundización en el área organizacional a los cuales se les presentó la encuesta que se realizó a los profesionales de distintas áreas, con el objetivo de analizar posibles dificultades en la aplicación de la misma. Una vez elaborado el instrumento se aplicó a los 15 profesionales de distintas áreas; de igual manera se procedió con la entrevista a profundidad, pero esta vez siendo evaluada por un profesional de psicología de la Universidad Católica de Colombia y una vez revisado el instrumento se aplicó a los líderes de selección de cinco empresas. Esto a través de los miembros del equipo. La entrega y recogida de los cuestionarios fue realizada, recordándoles que debía responderse de forma individual y que era anónimo. (Ver Anexo 4 encuestas y entrevistas con sus respuestas).

**Análisis estadístico.** Para analizar los efectos de las variables organizacionales sobre la inclusión laboral de la población LGTBI y sus posturas se procedió mediante un análisis de regresión múltiple jerárquica que es utilizada cuando se estudia la posible relación entre varias variables independientes (productoras o explicativas) y otra variable dependiente (criterio, explicada, respuesta). (Hernández, R, Fernández, C & Baptista, L 2006).

Con el paquete estadístico SPSS versión 22, teniendo como variables independientes en la entrevista a profundidad, tipo de contratación, áreas de ingresos, áreas de competitividad, estrategias de empleabilidad y áreas de responsabilidad social. En Bogotá y varias ciudades de Colombia se realiza la marcha LGTBI a inicios del mes de Julio la mayoría de las veces. La información que se puede encontrar en estas marchas es valiosa ya que se congrega allí gran parte de la comunidad LGTBI, para el 2007 Profamilia y la Universidad Nacional de Colombia realizaron la encuesta LGBT: sexualidad y derechos participantes de la marcha de la ciudadanía LGBT de Bogotá, la cual viene desarrollando Centro latinoamericano de sexualidad y derechos humanos (Clam) desde el 2003, con el interés principal de mapear los patrones de violencia y discriminación a los que están sujetos los(as) gays, lesbianas, travestis, transexuales y bisexuales. Las marchas del orgullo ofrecen una oportunidad única de recolectar datos y documentos acerca de las diversas comunidades más la variedad de experiencias que componen el panorama de la diversidad sexual.

La Encuesta LGBT 2007 constituye un estudio exploratorio de carácter cuantitativo cuyos resultados son comparables con los de otras ciudades donde fue aplicado el instrumento

desarrollado por el Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos. La metodología utilizada recogió, en gran medida, la experiencia de encuestas realizadas en las marchas del orgullo LGBT de Río de Janeiro, São Paulo y Buenos Aires. Aunque el cuestionario utilizado en la encuesta de Bogotá preserva la estructura central y elementos claves de los instrumentos utilizados en las encuestas de estas ciudades. Las variables independientes de la encuesta fueron: a) Categorías de identidad sexual, b) La asistencia a la marcha, relación de pareja, c) parentela y círculos de convivencia, d) política, derechos y participación social, e) discriminación y violencia, f) manejo corporal y salud. (Encuesta LGBT: sexualidad y derechos Participantes de la marcha de la ciudadanía LGBT de Bogotá, 2007).

## **Estudio de Mercadeo**

### **Justificación**

El continuo desarrollo y crecimiento de la ciudad de Bogotá han fortalecido su infraestructura atrayendo a universitarios, empleados, turistas, empresarios e inversionistas a crear empresas y consolidar sus servicios y productos encaminados a posicionarse en el mercado. Esto ha generado un cambio de vida y hábitos en todos los habitantes. La población LGBTI y sus diferentes miembros de su comunidad no son ajenos a esto. Este tipo de factores, sumado a una mejora en la situación económica de la región, han beneficiado el desarrollo de nuevos modelos de negocios como emprendimientos, pymes, grandes empresas nacionales, multilatinas y multinacionales que quieren abarcar y llegar con su estatus a todo tipo de personas, clientes, compradores y consumidores, lo cuales, no excluye y, tampoco son ajenos los miembros de la comunidad LGBTI de Bogotá.

LUTA SAS es una compañía productora y comercializadora de capacitaciones, asesorías y servicios con énfasis en el desarrollo y oportunidades de realización encaminadas a todas y cada una de las personas. De hecho, uno de sus principales temas de formación es el de “INCLUSION LABORAL DE POBLACION LGBTI EN BOGOTA” y si su misión lo requiere de Colombia. Dentro de los compromisos incluidos en este estudio hemos tenido y seguiremos liderando la inclusión, el respeto y la promoción de la alta dirección por los derechos LGBTI, el impulso de la igualdad de oportunidades y el trato justo en personas LGBTI en compañías

presentes en la ciudad de Bogotá. Así mismo, se cuenta con un rápido servicio con creación, intervención y seguimiento debido a la especialización de la compañía en dicha área, contando con un equipo interdisciplinario de punta que le permitirá un servicio ágil. Con todo esto, se busca generar empleos dignos que brinden bienestar y calidad de vida, liderando ambientes saludables, enriquecedores e inclusivos hacia personas LGBTI, el mercadeo responsable, la formación y sensibilización de todos los colaboradores de las diferentes empresas que se han visitado y a donde continuaremos llegando, estableciendo siempre vínculos y valor.

Es por ello, que hemos querido diseñar una herramienta creativa con una estrategia diferente e innovadora que brinde a las organizaciones un espacio de reflexión, formación, aprendizaje y toma de decisiones efectivas respecto a la inclusión laboral de la comunidad LGTBI. La sociedad y aún, muchas personas, se notan indiferentes a esto; es una realidad que ya no podemos esconder, negar o evitar y que se ha hecho latente con el pasar de los años al discriminar violando, vulnerando y destruyendo la igualdad de derechos, como por ejemplo, el derecho a un trabajo digno en igualdad de oportunidades y condiciones.

Finalmente, el presente estudio de mercadeo de esta propuesta presenta una iniciativa empresarial que busca generar toma de decisiones, consciencia y evolución en los líderes de las organizaciones, tales como: CEO, presidentes, gerentes y coordinadores de procesos; dado que sirve para garantizar la viabilidad, oportunidad, transformación y ejecución de la propuesta como una respuesta al mercado que hoy se limita a inclusión de perfiles y cargos de la manera clásica, dejando de lado, la competencia, el saber y el servicio, de personas iguales o más calificadas, para abordar cualquier tipo de cargo y funciones en una organización que espera de sus colaboradores visión y proyección. De hecho la Cámara de comerciantes LGBTI de Colombia, 2017; afirma que, en grandes ramas del poder de la sociedad, siguen generando rechazo a las personas LGTBI que se presentan a vacantes laborales. De aquí, que en la actualidad haya un crecimiento de Bogotá D.C en esta temática dándose alianzas vigentes entre Cámaras de Comercio, empresas nacionales y compañías extranjeras que lideran y están a la vanguardia de este tipo de espacios incluyentes, dignos e igualitarios del sector público y privado, conformando proyectos especiales a través de planes de negocios y portales virtuales de empleos. Esto hace, de Bogotá una ciudad con “zonas estratégicas donde prospera el comercio, crece la industria, aumenta la productividad y nace la innovación”.

## **Objetivos del estudio de mercadeo**

### **Objetivo general del estudio de mercadeo**

Liderar y promover la inclusión laboral mediante la vinculación formal, competitiva y de oportunidades a través de estrategias de formación desarrolladas por LUTA SAS, de manera efectiva con el fin de impulsar personas de la comunidad LGTBI en el sector empresarial de la ciudad de Bogotá D.C.

### **Objetivos específicos del estudio de mercadeo**

1. Realizar un plan estratégico de mercado y publicidad que permita realizar campañas digitales y físicas de expectativa, compra y seguimiento a los planes de desarrollo y asesoría ofertados por la compañía.
2. Determinar la competencia del producto, los canales de distribución y comunicación del producto nuevo lanzado al mercado.
3. Estructurar un documento que sirva como soporte y material de apoyo para el nuevo producto.

### **Descripción del producto.**

Hemos querido diseñar una herramienta creativa que brinde a las organizaciones un espacio de reflexión respecto a la inclusión laboral de la comunidad LGTBI, porque notamos que es un fenómeno que cada vez está en nuestra sociedad y que aún muchas personas se notan indiferentes a esto, es una realidad que ya no podemos esconder y que se ha hecho latente con el pasar de los años. La comunidad LGTB ha sido un tema de gran controversia a nivel mundial en cuanto a marco legal e igualdad de derechos y al hablar de esto el derecho a un trabajo digno y en igualdad de condiciones, como muchos otros ha sido vulnerado.

El estudio de mercadeo de esta propuesta es una iniciativa empresarial que busca generar consciencia y evolución en los líderes de las organizaciones, tales como: CEO, presidentes, gerentes y coordinadores de procesos ; dado que sirve para garantizar la viabilidad, oportunidad, transformación y ejecución de la propuesta como una respuesta al mercado que hoy se limita a inclusión de perfiles y cargos de la manera clásica, dejando de lado, la competencia, el saber y el

servicio, de personas iguales o más calificadas, para abordar cualquier tipo de cargo y funciones en una organización que espera de sus colaboradores visión y proyección.

### **Producto.**

Es importante mercadear un producto innovador que cumpla con estas metas y propósitos porque permite a las organizaciones adquirirlo de una manera práctica y económica a través de diversos canales de distribución. La capacitación cuenta con una estrategia y presentación diseñada, que relata la evolución de una persona que tiene una orientación sexual definida y que hace parte a la comunidad LGTBI de modo activo narrándose desde todo el ciclo de su vida entre los cuales se destaca su etapa laboral señalando desde el momento que ingresó, permaneció y terminó su vida profesional enfrentándose a todo tipo de discriminaciones.

En Colombia como en muchos países emergentes, la comunidad LGTBI y sus miembros están dando sus primeros pasos. La oportunidad de crecer en el sector de nuestros servicios y productos nos permiten liderar el nicho de esta problemática específica, bajo nuestra modalidad de formación y eslogan: *“Bogotá, ciudad de nuevas ideas, oportunidades y derechos a población LGTBI”*.

### **Nombre del producto**

Conferencia inclusión laboral en población LGTBI en la ciudad de Bogotá D.C

### **Logo y slogan empresa.**



*Figura 1.* Logo y slogan empresa



## Logo y slogan capacitación



*Figura 1.* “Bogotá, ciudad de nuevas ideas, oportunidades y derechos a población LGBTI”.

A través del logo queremos crear una nueva tendencia de inclusión laboral en todas las organizaciones a través de sus colores representativos. Y de esta forma lograr que con la adquisición de nuestro producto bajen los indicadores de discriminación y se logre mayor inclusión laboral de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI

### **Producto Básico.**

Inclusión laboral de la comunidad LGBTI es una conferencia que mediante una estrategia y desarrollo empresarial única permite conciliar las visiones tan disímiles respecto a la inclusión laboral de población LGBTI con el fin de sacar el mejor provecho del conocimiento, desempeño y competencias de los colaboradores talentosos que se definen como miembros activos de la comunidad.

La conferencia beneficia de manera asertiva tanto a los líderes como a sus colaboradores, logrando:

1. Entrar en contacto con las experiencias individuales de las personas objeto de estudio para construir conocimiento.
2. brindar la oportunidad de observar eventos, actividades, actitudes de socialización y empleabilidad.

3. utilizar diversas técnicas de investigación y habilidades sociales de una manera flexible, de acuerdo con los requerimientos de la situación.

4. Generar toma de decisiones en los líderes de las organizaciones con el fin de incrementar oportunidades que generen cambios.

### **Producto real**

Conferencia estratégica y experiencial diseñada para dar a conocer el estado actual de competitividad, equidad, calidad y oportunidad en inclusión laboral de población LGBTI - lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en Bogotá., que relata la evolución de una persona que tiene una orientación sexual definida y que hace parte a la comunidad LGTBI de modo activo narrando todo su ciclo de vida, entre los cuales, se destaca toda su etapa laboral en el mundo polarizado de incorporación y contratación de Bogotá D.C, resaltando los momentos más significativos antes, durante y después de su vida laboral.

### **Producto ampliado**

Conferencia que incentiva e impulsa a las compañías y sus líderes menos comprometidos y más relajados en el tema de la promoción e inclusión laboral desde la contratación y su cumplimiento en todas y cada una de sus labores para los cuales hacen parte en sus compañías. Para este fin ponemos a su disposición los canales de servicio al cliente tales como: contactos telefónicos, pagina web <https://lopaca77.wixsite.com/luta> (PQRS), WhatsApp, chat, blogs y redes sociales.

### **Factor diferenciador del producto.**

Tres temas clave:

1. Basar el desempeño de la gente en las fortalezas y no en su condición sexual o las debilidades –no ponerlos en trabajos “para que aprendan” sino en aquellos con los que tienen afinidad.

2. Definir metas claras frente a lo que se espera de estos profesionales, evaluando el resultado más que el proceso

3. Identificar con claridad los talentos para ubicarlos en posiciones en las que son más eficientes, eficaces y efectivos.

## **Variables psicológicas que lo componen.**

**Proyecto de vida.** Es tomado como "construcción". Es decir, el proyecto no sería algo dado o recibido como transmisión. El proyecto de vida es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de prioridades, valores y expectativas de una persona que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir. Este proyecto de vida está vinculado de forma directa con la felicidad, porque lo que de verdad desea una persona es una vida plena. En esencia recoge los planes que de verdad suman bienestar.

## **Ética profesional**

Actitud ante la autoridad.

Liderazgo.

Compromiso con la empresa.

## **Clientes.**

Schiffman (2005) afirma que para ubicar a un miembro activo LGBTI colombiano como segmento de consumo, además de lo anteriormente descrito, debemos mirar el medio cultural en el cual se encuentra, el cual no es muy favorable. La cultura se define como el conjunto total de creencias, valores y costumbres aprendidos, que sirve para dirigir el comportamiento como consumidores de los miembros de una sociedad específica. En Colombia, han sido objeto de discriminación, persecución y violencia, como consecuencia de una cultura intolerante de la diferencia por la orientación sexual. Aunque la constitución colombiana señala en su artículo 15 que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”, la realidad es otra.

La no discriminación por sexo se hace implícitamente para el sexo biológico, por lo que muchos argumentan que la orientación sexual no está incluida aquí. Sin embargo, la constitución continua: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”, por lo que, bajo el amparo

de estas palabras, hoy por hoy los homosexuales han ganado terreno con la aprobación de seguridad social para las parejas que vivan en unión de hecho del mismo sexo y se le reconocen también derechos patrimoniales.

Cómo los identificamos: Hombres y mujeres talentosos de todo el país que llegan a Bogotá. Presentan rasgos personales, individuales y académicos comunes. Con edades en el rango de los 15 años en adelante con una ligera mayor representación de las mujeres cerca al 61% Vs a los Hombres con un 39%. Con educación profesional en adelante. Con un estilo de vida medio-alto y alto. De acuerdo con un artículo sobre la población gay, de la Revista Publicidad y Mercadeo,2003 se afirma que “la población gay tiene un gran potencial económico y representan un nicho de mercado muy importante de personas que, generalmente, tienen un nivel de ingresos superior al total de la población y un nivel de gastos que no está dedicado a lo clásico” Con personalidad mayoritariamente jovial, dinámica y descomplicada. Viven en casas propias, arriendos, residencias universitarias, casas de familia. Las principales zonas de ubicación son Chapinero, Teusaquillo, Centro y Salitre. Frecuentan sitios de entretenimiento entre los que prefieren almacenes, bares, restaurantes y teatros. Su estado civil en general es de ser solteros o con noviazgos según sea la orientación sexual. Resalta que la mayoría tienen acceso conexión internet, plan de datos, redes sociales manteniéndose informados y actualizados en sus temas de interés. El tipo de transporte que utilizan para desplazarse a sus sitios de trabajo son: bus, trasmilenio, SITP, bicicleta, moto, carro particular, taxi y a pie. Tienen preferencia por prácticas deportivas y actividades de esparcimiento.

Luego de conocer el perfil de la población a quien va impactar esta propuesta, se quiere abordar el mercado objetivo a quien va dirigido con el fin de tomar decisiones y promover la inclusión laboral de población LGBTI en Bogotá. Según el Directorio Estadístico de empresas de Bogota D.C, el cual, contiene información sobre la identificación y ubicación de todas las empresas, con sus establecimientos, activas en el territorio distrital y nacional, de acuerdo a la actualización continua realizada mediante los registros administrativos obtenidos de las entidades tanto públicas como privadas, investigaciones de DANE y los diferentes operativos de actualización (Web, telefónicos, correo electrónico, enlistamiento en terreno, etc.) se encontró información estratégica fundamental para la toma de decisiones, tales como:

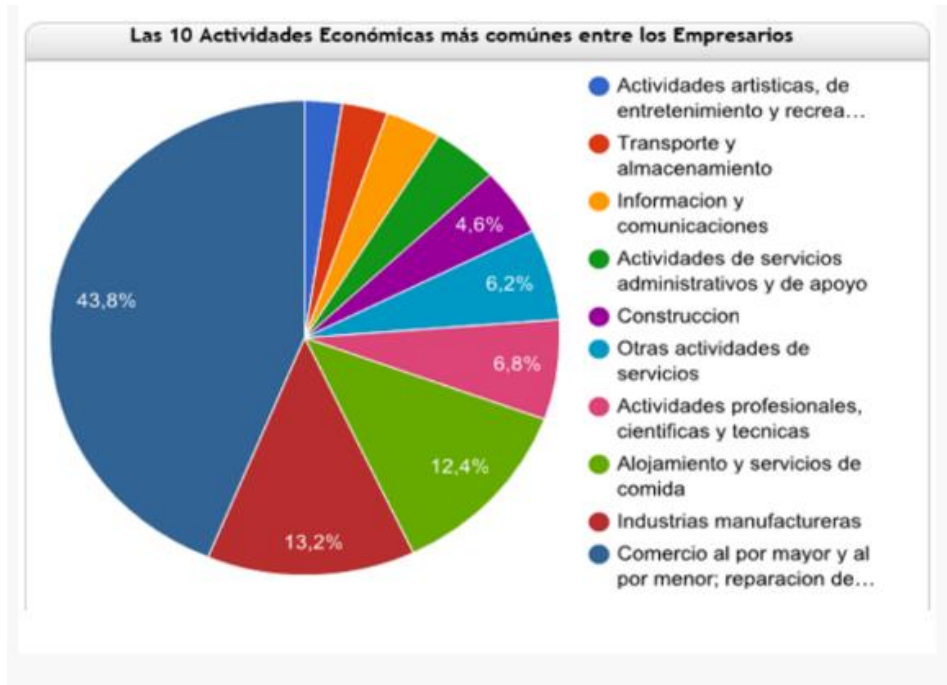


Figura 3. Actividades económicas más comunes entre los empresarios

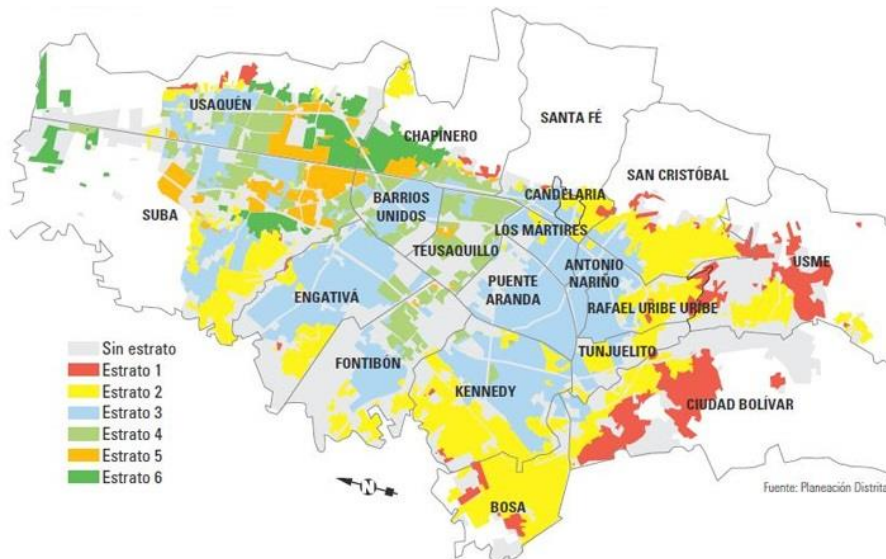


Figura 4. Localidades del movimiento LGTBI.

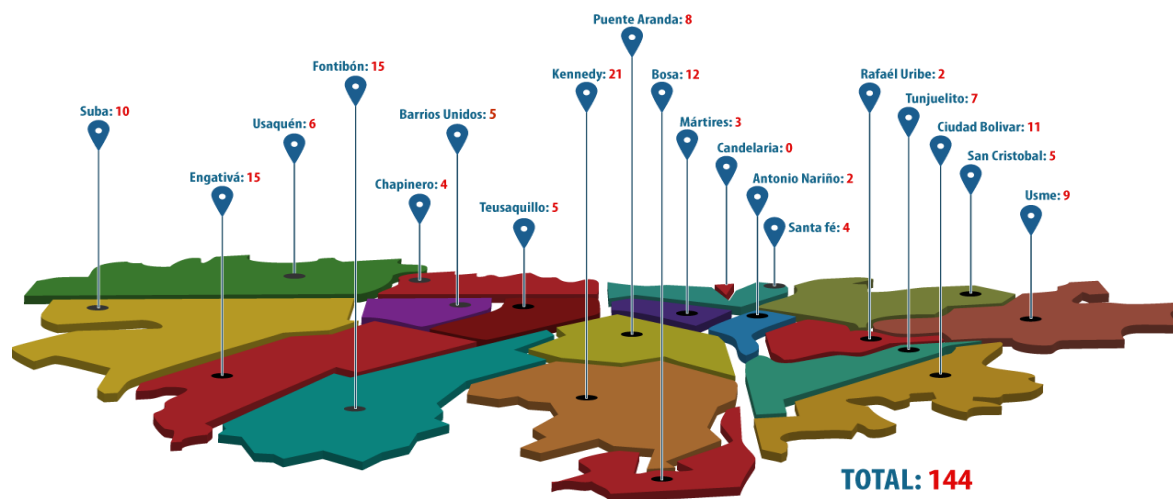


Figura 5. Empresas afiliadas a la cámara de comercio Lgbti.

El último gráfico muestra las 144 empresas afiliadas a la Cámara Colombiana LGBTI de las cuales 129 son miembros y 15 aliadas corporativas. La Cámara de Comerciantes que representa a esta comunidad diseñó la estrategia para generar oportunidades de empleo para las personas LGBTI menos favorecidas, incluidas víctimas de la violencia y excombatientes. Tales empresas buscan 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 LGBTI, uno de los más dinámicos de la economía colombiana. Un ejemplo de esto es que el 70 % de las personas de la comunidad LGBTI manifiestan 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.

Marcela Sánchez, directora ejecutiva de Colombia Diversa, afirma que, mientras la permanencia en el trabajo y la no discriminación son las dificultades que padecen gays, lesbianas y bisexuales, la situación de las personas trans es mucho más compleja porque ni siquiera tienen la posibilidad de participar en el mercado laboral formal o informal. Además, Sánchez hace énfasis en la ausencia de políticas antidiscriminación en las empresas y asegura que no hay sanciones claras para las personas responsables de la segregación y el maltrato. “Es necesario tomar medidas institucionales para evitar la discriminación y promover el respeto y la inclusión

a través de talleres y actividades de integración de la comunidad LGBTI, como el día de la diversidad”.

### **Mercado potencial:**

Las organizaciones que estén interesadas en implementar medidas contra la discriminación y quieran marcar la diferencia en sus procesos de selección y hacer cumplir lo que se redacta en un 55ódigo de ética.

### **Mercado meta**

Las entidades registradas en la cámara de comercio Lgbti.

### **Mercado objetivo**

Todas las organizaciones a nivwl mundial que apoyan la libertad de expresión y el derecho a la elección de identidad de género y sexual.

### **La Competencia**

Según el portal Gerente.com existen empresas que trabajan por la inclusión laboral de la comunidad LGBTI a través de políticas y prácticas. Las compañías promueven la equidad entre todos sus colaboradores independientemente de la orientación sexual o identidad de género. La tendencia Gay Friendly (Simpatizante LGBT) se ha intensificado; ciudades, marcas, comida, parques, aerolíneas, todos los servicios, productos y empresas han dado su mirada en este nicho que año tras año se fortalece, organiza y logra abrirse campo en el mercado laboral. Para 2017 se espera tener un Ránking Nacional de empresas incluyentes en que se tendrán en cuenta factores como políticas inclusivas, competencias organizacionales en temas LGBTI, compromiso público con la equidad entre otros.

Sin embargo, el Índice de Igualdad Corporativa (CEI por sus siglas en inglés), que promueve cada año la fundación Human Rights Champagne, es el instrumento más importante en el mundo para evaluar qué empresas poseen las mejores prácticas laborales con los trabajadores miembros de la comunidad LGBTI. Si bien es un programa en el que participan de forma voluntaria empresas con sede en Estados Unidos, se trata en su mayoría de grandes compañías trasnacionales, con presencia en decenas de países, por lo que el ranking se ha

convertido en una herramienta para medir políticas laborales a escala global. Este año participaron en el CEI 2017, un total de 887 empresas.

De las 887 empresas, 40 compañías de Silicon Valley se sumaron este año al programa de evaluación. De estas, 24 organizaciones sacaron 100 puntos por segundo año consecutivo. De estas, cinco empresas sobresalen por encima del resto, básicamente porque poseen más empleados LGBTI, lo que las hace más relevantes en términos de impacto a la comunidad: Apple Inc., Cisco Systems, eBay, Facebook y Google. Estas compañías se han destacado por apoyar legislaciones, publicar en sus medios las políticas y programas implementados en sus compañías que han sido de ejemplos y suplen las necesidades de esta comunidad.

Aunque en Colombia falta mucho camino por recorrer en esta materia, algunas empresas han cambiado su enfoque y han abierto paso a la inclusión de género. Recientemente, la Cámara de Comerciantes LGBTI colombiana le otorgó a Marriott International la certificación “Friendly Biz” por sus protocolos al servirles a sus huéspedes de LGBT. Actualmente hay cerca de 20 hoteles ‘Friendly Biz’. En otras empresas como Dow Química, sus empleados decidieron crear la red GLAD (Gays, Lesbians and Allies at Dow) en la que se promueve, a través de políticas y prácticas concretas, la equidad entre todos los colaboradores que forman parte de la compañía independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Como éstas compañías, más empresas del país se unen a la tendencia Gay Friendly, incluso, ciudades como Medellín, Bogotá y Cartagena se han convertido en referentes mundiales en oferta de experiencias LGBTI.

Todo lo anterior ha ido generando huella y revela a empresas que se dedican a promover asesoría en gestión y Recurso Humano siendo competencia directa a nuestros servicios ya que ofrecen productos que se relacionan a continuación, tales como:

1. Programas de manejo del cambio y resiliencia que se relacionan con el desarrollo de la organización a través del desarrollo de su gente.
2. Diseño e implementación de modelos de cambio desde la cultura de la calidad.
3. Seminarios y talleres teórico-prácticos sobre Aprendizaje Experiencial.
4. Desarrollo de programas de outplacement.



5. Programas de coaching para ayudar a las personas a potenciar el rendimiento en su trabajo cuando se ven enfrentadas a situaciones de cambio.

6. Talleres de formación en crecimiento personal, grupal y organizacional.

7. Talleres, Conferencias y Seminarios en temas como Apostar por el Talento: una actitud para la innovación.

### **Imagen de la Competencia ante los clientes.**

Con el fin de determinar cuál era la imagen de la competencia ante los clientes, se realizó un estudio de muestreo no probabilístico mediante una entrevista por detención la Cámara de comerciantes LGBTI de Bogotá D.C. La encuesta se llevó a cabo el día 28 de Septiembre de 2017 en las horas de la tarde por medio de una prueba piloto de 15 encuestas. En la encuesta se hizo referencia a 5 de las empresas más reconocidas de la ciudad.

### **Análisis DOFA.**

En este apartado se debe exponer el DOFA del producto y la comparación realizada con los productos de la competencia y se plantean las acciones para hacer los cambios que impacten en el mismo.

Tabla 1.

#### *Análisis DOFA*

Análisis DOFA	
Debilidades	Oportunidades
* El producto se enfoca exclusivamente a cambios organizacionales, y no realiza ninguna intervención en otros temas de recursos humanos.	*Gracias al contacto continuo con diferentes organizaciones, nos permite conocer las demandas en ámbitos de recursos humanos (asesoría y consultoría que podría

---

\* Al ser una compañía nueva en el mercado cuenta con poco personal pero completamente calificado y competente. incorporarse en el paquete de servicios ofrecidos.

#### Fortalezas

#### Amenazas

\* A pesar de contar con poco personal, los profesionales que se encuentran actualmente están altamente calificados y capacitados en la temática.

\* El programa cuenta con un seguimiento continuo durante un año, evaluando el impacto del programa.

\*Para cualquier inquietud nos pueden contactar de manera permanente por la pagina web <http://downpositive.jimdo.com/>

\* Al no manejar varios temas de recursos humanos, lo clientes buscarán la competencia, quien les podrá generar un paquete con diferentes servicios a un menor costo.

---

### **Estrategias.**

Para enfrentar las amenazas evidenciadas en el análisis anterior, la empresa buscará crear nuevos productos relacionados con el área de Recursos Humanos que ayude a enfrentar la demanda del mercado actual, por ejemplo manejar temas de clima laboral, cultura organizacional y capacitaciones en las diferentes áreas relacionadas en el tema de las personas LGBTI.

### **Aliados corporativos.**

La cámara colombiana LGTBI cuenta con doce aliados corporativos dentro de los cuales se encuentran:

**Acciones fronteras.** Ofrece el 30% de descuento en asesorías de evaluación comercial, planeación estratégica y plan exportador.



**AIESEC EN COLOMBIA.** (asociación juvenil que promueve el liderazgo y pasantías internacionales). Ofrece beneficios preferenciales a afiliados que quieran acceder al servicio de talento internacional para pasantías en sus organizaciones y/o intercambio de espacios de participación y promoción en los eventos principales de ambas organizaciones



**FONDO NACIONAL DEL AHORRO.** Ente recaudador de las cesantías de los trabajadores en Colombia para opciones de ahorro, vivienda y educación. Ofrece acceso a programas de crédito de vivienda y de estudio con tasas preferenciales.



**LGLTA.** (asociación internacional de turismo LGBT).ofrece acceso al programa de afiliación de bajo la categoría de destino emergente con descuentos de hasta el 70% en el valor anual. Descuentos para afiliados en la asistencia a su convención anual. Acceso al programa de becas para sus eventos.



**GAYHILLS INC.** Tienda virtual dedicada a comercializar en estados unidos productos de proveedores diversos internacionales.



**E&J GALLO WINERY INTERNATIONAL.** (casa productora y distribuidora de vinos&licores). Acompañamiento de su marca de vino barefoot en todos los eventos de networking de la CCLGBTCO.



**Cámara De Comercio De Bogotá.** Agremiación principal de la ciudad para la formalización y fomento de la actividad empresarial en la ciudad. Ofrece acceso preferencial a sus eventos, descuentos especiales en el alquiler de sus instalaciones para la realización de eventos de la CCLGBTCO.



**Corporacion Arco iris** (entidad privada propietaria de la discoteca theatron).ofrece acceso a sus espacios de entretenimiento nocturno de manera preferencial a sus eventos organizados por la CCLGBTCO , descuentos y opciones especiales de colaboración para iniciativas de mercadeo de productos y servicios en su discoteca.



**Cz producciones.** Productora de productos audiovisuales. (comerciales, series e novelas, programas.etc.) ofrece asesoría en campañas de comunicación y producción audiovisual.



**Embajada de los Estados Unidos de América en Colombia.** Desde su sección comercial son co-fundadores de nuestra cámara. Ofrece apoyo institucional y financiero para la CCLGPTCO en proyectos como talento diverso.



**ORGULLO LGBT.** El blog dirigido a la comunidad LGBT más visitado en Colombia y América Latina. Ofrece beneficios preferenciales a afiliados que quieran publicar en el blog y sus redes sociales (Twitter principalmente).



**Google Colombia** (plataforma de servicios digitales). Ofrece acceso gratuito a asesoría vía call center por 90 días para todos los emprendedores y PYMES que se interesen en aprender a usar productos Google.



### **Canales de Distribución**

LUTA SAS aprovechará la oportunidad del crecimiento de la ciudad e incursionará con nuevos tipos de servicios, capacitaciones y asesorías ya que, si bien existen similares, ninguna otra empresa brinda lo que la compañía ofrece. El proyecto ayudará a rescatar, promover y fortalecer condiciones y oportunidades para personas de población LGBTI. El cual no solo

beneficiarán a los potenciales clientes, sino también brindarán bienestar a la comunidad mediante la generación de empleos directos.

Se requiere enfocar la atención en el diseño e implementación de actividades de promoción e intervenciones desde:

Redes sociales.

Página WEB, BLOGG.

Publicidad BTL, ATL, etc.

Publireportajes radiales, electrónicos, canales de tv y escritos.

Ferias, congresos, talleres con alianzas estratégicas en sectores público y privado, nacionales e internacional.

Todo lo anterior podría tener mayor éxito, si se incluyen los diferentes escenarios de la vida diaria de nuestro presente objeto de estudio y también los diferentes tipos PQRS que esperamos recibir.

### **Estrategias de Ventas y pagos.**

Con el objetivo de garantizar la entrega de los servicios e información de los productos en un tiempo rápido LUTA SAS generó las siguientes estrategias:

Todos los ejecutivos de servicio portaran un celular proporcionado por la empresa para atender posibles preguntas y/o problemas que podrán asistir al cliente y comunicarse con los gestores para darle solución a su requerimiento y entregar la información a tiempo.

La utilización de tecnología de punta, datos estadísticos, estudios de mercado y por sectores en permitirán contar con suficiente tiempo para hacer de nuestro producto líder a lo largo de la ciudad de manera rápida.

### **Estrategias de pagos.**

Ofreceremos a los clientes comodidades en la forma de pago. La empresa manejará diferentes tipos y formas de pago on line, datafonos inalámbricos, entidades bancarias, corresponsales no bancarios que permitirán a los clientes pagar sus órdenes de servicio como

pedidos desde la comodidad de su casa u cocina mediante el uso diferentes tipos de pagos, sin el limitante de tener que poseer dinero en efectivo. Igualmente tendrán esta misma facilidad de pago en el punto de atención de la compañía.

### Restricciones

El servicio a domicilio no será garantizado cuando las condiciones climáticas no lo permitan, los repartidores sufran algún accidente de tránsito, tengan un problema técnico-mecánico con el vehículo o el pedio se encuentre por fuera del área de cobertura previamente estipulada.

### Resultados del estudio de Mercado.

Resultados encuestas a 15 profesionales

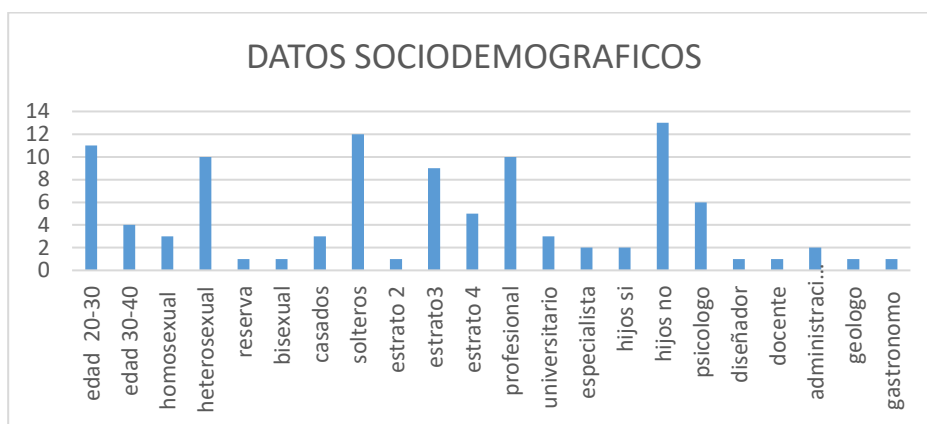


Figura 6. Datos sociodemográficos

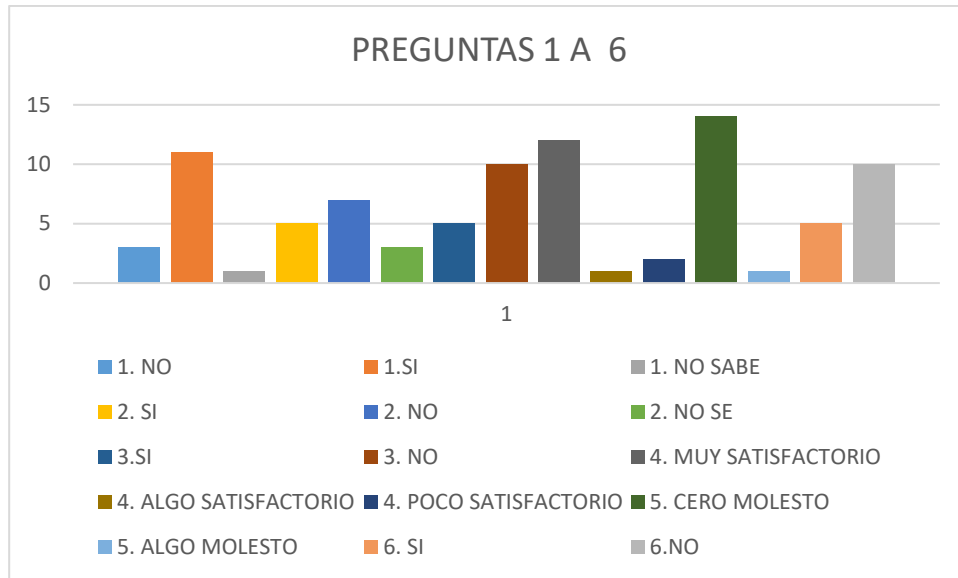


Figura 7. Respuesta a preguntas 1 a 6.

Se evidencia una alta aceptación por parte de las personas entrevistadas a la inclusión laboral de la población LGTBI y tienen claras las barreras que se interponen para el posicionamiento laboral de alguien de esta comunidad. SE resalta que la población entrevistada es adulto joven, por lo tanto, la asimilación de esta problemática es más abierta.

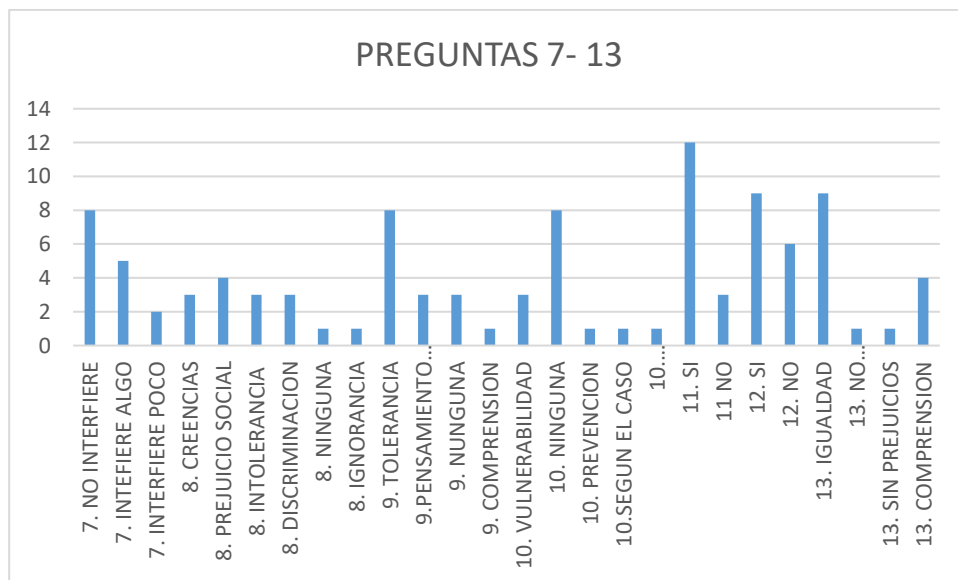


Figura 8. Respuesta a preguntas 7 a 13.



Según los resultados obtenidos por los 15 profesionales a los cuales se les aplicó la encuesta se evidencia en los datos sociodemográficos que 11 de los 15 se encuentran dentro de un rango de edad de 20 a 30 años y tan solo 4 personas de 30 a 40 años. Esto indica que la población a la que se tuvo en cuenta se encuentra en una etapa de adulto joven cuya característica principal, es que el individuo debe comenzar a asumir roles sociales y familiares, es decir, hacerse responsable de su vida y de la de quienes le acompañan en la conformación de una familia, hay consolidación de la identidad y comienzo de la realización del proyecto de vida lo cual es apropiado dado a la objetividad que se necesita para el tema tratado.

De igual modo se evidencia que 10 de los 15 encuestados tienen una orientación sexual heterosexual lo cual es propicio ya que se pueden determinar con mayor facilidad los índices de discriminación en una población que no es perteneciente a la población LGTBI, 3 homosexuales y 2 bisexuales.

Por otro lado, en cuanto a la ocupación de los profesionales evaluados 6 de los 15 son psicólogos, 1 diseñador, 1 docente, 2 administradores, 1 geólogo y un gastrónomo dos únicamente tienen hijos, 12 están solteros y 3 de ellos están casados. Esto nos arroja una visión amplia con diversidad en perspectivas tanto laborales como personales que nos confirma el objetivo de nuestro estudio

### Área de Recursos humanos

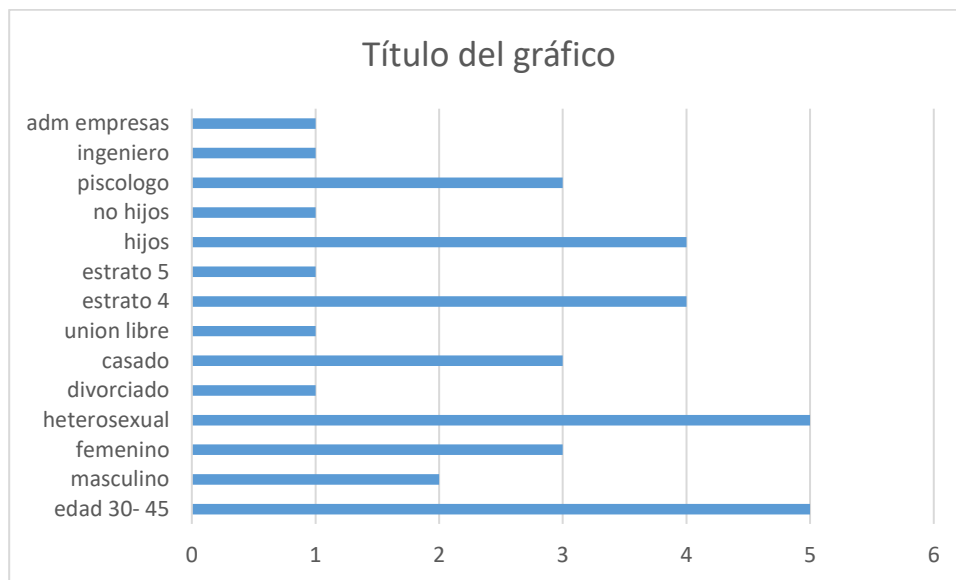


Figura 9. Área recursos humanos, dependencias.

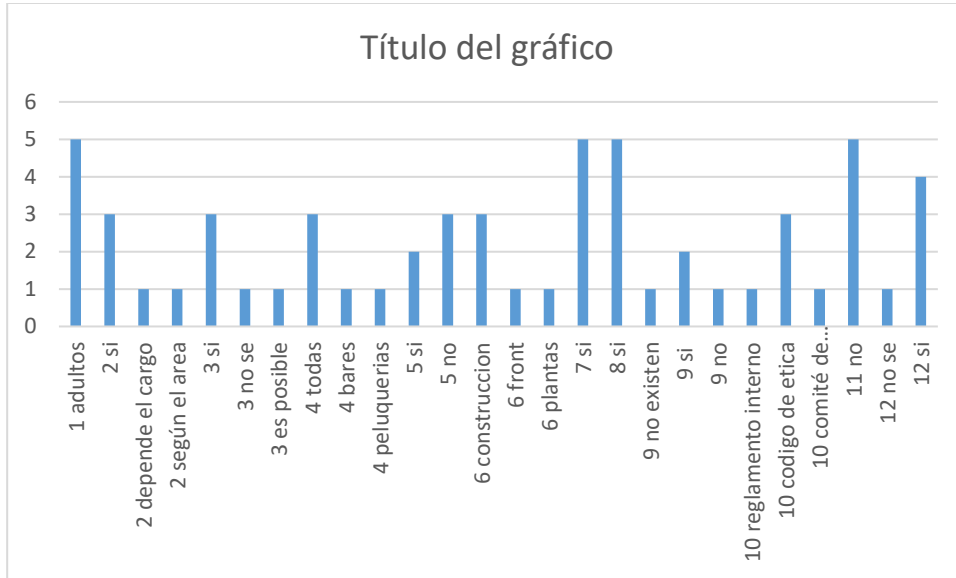


Figura 10. Área recursos humanos, procesos.

La inclusión laboral de la población LGTBI es una problemática que no ha sido abordada en las compañías donde se realizó la entrevista ya, que se resalta que depende del sector, las oportunidades laborales serán distintas para esta población.

**Discusión del estudio de Mercado.**

De acuerdo con nuestra intervención, podemos evidenciar que pese a que el movimiento LGBT de Bogotá logró incidir de manera significativa en el Gobierno distrital luego de una construcción histórica de sus poderes. En donde se posicionan sus diversas organizaciones, la generación de solidaridad entre ellas y el establecimiento de redes o alianzas estratégicas locales, nacionales e internacionales con instituciones o actores poderosos para abrir u expandir las oportunidades políticas, laborales y sociales de una persona perteneciente a una comunidad como esta. Podemos evidencia un nivel alto de indiferencia frente al tema de inclusión laboral en la comunidad LGTBI, no solo porque a las personas no les interese o lo ignoren por tratarse de una persona con orientación sexual diferente, sino también porque existen otras fuentes de foco o preocupación para cada quien y la solidaridad ya no está dentro de sus ideologías de vida si no está el vivir cada día en la subsistencia y luchando por lo suyo. Para muchas personas el

tema es tomado con tanta naturalidad que no contemplan que existe rechazo o discriminación frente a estos temas.

El estado generó logros significativos en materia normativa, pero también ha generado cambios importantes en la cultura política de la ciudad que han generado espacios públicos alternativos en la ciudad que aceptan las políticas culturales de las personas LGBTI. Respecto a los logros del movimiento, se reconoce que los avances en materia jurídica son logros importantes que han abierto oportunidades, pero el contexto de homofobia y violencias por prejuicio a las personas LGBTI siguen en pie como políticas culturales que se han opuesto a las acciones y expresiones de las personas y el movimiento LGBTI.

Nuestros resultados comprueban , la falta de conocimiento sobre las entidades y entes reguladores de los derechos de las personas de la comunidad LGBTI, también se comprueba que no existe sensibilización en las compañías , teniendo en cuenta que se realizó la aplicación de las entrevistas y encuestas a personas profesionales de distintos sectores laborales y de entidades reconocidas, lo que nos lleva a pensar que es una realidad de muchas empresas, que solo tienen unas políticas escritas , pero no aplicadas a la realidad.

## **Conclusiones**

El trabajo que realizamos ha contribuido de manera muy importante para identificar y resaltar los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo un proceso de sensibilización en una organización, para que se implementen medidas que apoyen la inclusión laboral de todas las personas teniendo presente su elección sexual y respetando. Nos deja muchas cosas importantes que reflexionar y muchas otras las ha reforzado como puntos angulares para llevar a cabo una buena implementación.

Dentro de los puntos que consideramos tienen más importancia dentro de un proyecto de esta naturaleza son el detectar cuáles son las necesidades reales de las personas que trabajan día a día con esta realidad en sus vidas , ya que existen apegos a situaciones que enmascaran la realidad y se vuelve un venda u obstáculo para no darnos cuenta de lo que sucede. Involucrar a los colaboradores en el proceso es clave para entender que es lo que ellos esperan y qué es lo

que no esperan de su compañía respecto a esta situación, definir de manera clara y lo más tangible posible los valores y sustentar que las diferencias no son motivo de discriminación.

Conforme fuimos realizando este proyecto nos fuimos percatando de muchas cosas que antes no habíamos considerado, que ignorábamos. Pudimos percatarnos como lo hemos venido mencionando de la importancia de saber las necesidades de la gente, pero también pudimos detectar algunos puntos clave para afianzar muchos procesos. Detectar áreas de oportunidad para aportar al cambio de la visión de este tema desde la columna vertebral de una organización por esto es indispensable tener una visión más clara de la funcionalidad de la empresa, ya que los sectores o actividad económica es algo que define el tipo de personal a contratar.

La elección del tema expuesto tuvo origen en el interés que se nos presento a todos los integrantes de este grupo cuando observábamos y reflexionábamos sobre las conductas, superficialmente observadas desde lo cotidiano, y por el contacto que llegamos a tener con personas Lgbti y nuestro curso de especial interés que nos ayudó a despertar frente a esta situación en la cual debemos tomar parte como profesionales de psicología y trabajadores en el estudio del comportamiento humano.

### **Recomendaciones**

1. Las medidas de protección a la comunidad Lgbti deben orientar la actividad humana, con el propósito de hacer compatibles las estrategias de desarrollo económico y social, con las de preservación de los valores y el derecho a la libre elección.
2. El Plan de inclusión laboral, debe estar inserto en una estructura legal e institucional de carácter nacional, y constituir una marco en donde se tengan presentes todas las problemáticas de rechazo y discriminación a nivel laboral.
4. Debido a la escasez información y recursos, muchas organizaciones e quedan solo en lo escrito y no se arriesgan a buscar apoyo para cambiar alguna problemática.
5. Debe haber una incorporación gradual y sostenida de la población y los gobiernos locales en las acciones de ordenamiento y manejo ya que es una realidad del mundo.
6. Los programas de inclusión ,deben ser monitoreados y manejados de manera fundamental como un instrumento de planificación y toma de decisiones.

7. Este tipo de proyectos debe tener como objetivo principal el incentivar a la comunidad para modificar sus conductas respecto a la sexualidad.

8. Es necesario elaborar programas de capacitación y educación a todo nivel, como mecanismo de incorporación progresiva de la problemática en la vida diaria de todos los sectores de la población.

### Referencias

(2015). Obtenido de [www.outrightinternational.org](http://www.outrightinternational.org): [www.outrightinternational.org](http://www.outrightinternational.org)

Acosta, D. & Frade. (2011). Representaciones sociales sobre la comunidad LGBTI, que tienen docentes y estudiantes de la corporación Universitaria Minuto de Dios, facultad de ciencias humanas y sociales del programa de trabajo social sede Bogotá. Proyecto de grado

*Alcaldía Mayor De Bogotá.* (2010). Obtenido de Bogota Ciudad De Estadísticas: <http://www.sdp.gov.co>

Alvarez, R. F. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *CEGESTI*, NO.306.

A.K. Brooks, K. Edwards Allies in the Workplace: Including LGBT in HRD Advances in Developing Human Resources, 11 (1) (2009), pp. 136-149

*Cartilla sobre acoso laboral en personas LGTBI.* (2010). Obtenido de <http://www.sdp.gov.co>

*Cámara de comerciantes LGTBI Colombia.* El poder gay (2017) recuperado de: <http://www.cclgbt.co/el-poder-gay/>

Castañeda, W. (2011). El reconocimiento como sendero de inclusión social. Reflexiones sobre las acciones afirmativas y políticas públicas hacia poblaciones históricamente discriminadas y excluidas por su orientación sexual, identidad de género o por su pertenencia a grupos étnicos raciales. Escuela de Gobierno y Liderazgo. Alcaldía Mayor Cartagena de Indias: Caribe afirmativo

CASTILLO, E 2008a (mayo 28/2008) Entrevistada por Hoyos, Camila. Bogotá

COLOMBIA, Alcaldía Mayor de Bogotá 2007 Decreto No 608 del 28 de diciembre 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, y se dictan otras disposiciones”. Bogotá.

Corredor, C. & Ramírez, A. (2007). Documento estado del arte sector LGBT. Universidad Santo Tomás. Documento parte de investigación de tesis de maestría en psicología clínica universidad Santo Tomás.

Echeverría & León. (2013). Construcciones de identidad de género transformista performatividad, relaciones y narrativas. Tesis de grado para obtener título de psicólogas. Universidad Santo Tomás, Bogotá.

*Emir Ozeren / Procedia - Social and Behavioral Sciences 109 (2014) 1203 – 1215*, Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. Recuperado de: <http://ac.els-cdn.com>

F. Colgan, C. Creegan, A. McKearney, T. Wright Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers . Equal Opportunities International, 26 (6) (2007), pp. 590-609.

Hernández, R, Fernández, C & Baptista, L (2006). Metodología de la investigación. (5), McGraw. hill / Interamericana de editores S.A. México. Recuperado de: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia).

Historia del movimiento gay en Colombia en: <http://www.45-rpm.net/palante/historia.html>  
(Septiembre 28/2008)

J.E. Beatty, S.L. Kirby Beyond the legal environment: How stigma influences invisible identity groups in the workplace. Employee Responsibilities and Rights Journal, 18 (1) (2006), pp. 29-44.

Lawrence S. Mayer, M.B., M.S., Ph.D. y Paul R. McHugh, M.D. (2016) Sexualidad y género, Conclusiones de la Biología, la Psicología y las Ciencias Sociales

(2016). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. suiza.

L.G. Barron. Promoting the underlying principle of acceptance: The effectiveness of sexual orientation employment antidiscrimination legislation, *Journal of Workplace Rights*, 14 (2010), pp. 251-268.

LGBT employees protected from workplace discrimination, appeals court rules Updated 0225 GMT (1025 HKT) April 5, 2017. Recuperado de: <http://edition.cnn.com/2017/04/04/politics/lgbt-employees-appeals-court/index.html>

Maddaleno, S., & Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo*. Buenos aires: INADI.

M.O. Campos, Deconstructing Biphobia, *Journal of Bisexuality*, 11 (2–3) (2011), pp. 207-226.

Naghi, M. (2007). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa, recuperado de: <https://books.google.com.co>

Pérez Álvarez, A. -A., & Correa Montoya, G. -A. (2013). *Raros... y oficios : diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Obtenido de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros\\_y\\_oficios.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf).

Poynter, K., Washinton, J. (2005). *Multiples Identities: Creating Community on Campus for LGBT Students*. *New directions for Student Services*, No. 111. p. 41- 47

Profamilia & Universidad Nacional de Colombia, 2007. *Encuesta LGBT: sexualidad y derechos Participantes de la marcha de la ciudadanía LGBT de Bogotá, 2007*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co>

Publicidad Y Mercadeo. “Población gay, un mercado que sale del closet”. Octubre 2003, p.57).

*Secretaria Distrital De Integración Social*. (2017). Obtenido de <http://www.integracionsocial.gov.co>

*secretaria distrital de planeacion*. (2010). Obtenido de Cartilla sobre acoso laboral en personas LGTBI: <http://www.sdp.gov.co>

SCHIFFMAN, L. Comportamiento del consumidor. México, Pearson Education, 2005, p. 408.).

Sexual Orientation Discrimination in the Workplace, Recuperado de:[http://files.findlaw.com/pdf/employment/employment.findlaw.com\\_employment-discrimination\\_sexual-orientation-discrimination-in-the-workplace.pdf](http://files.findlaw.com/pdf/employment/employment.findlaw.com_employment-discrimination_sexual-orientation-discrimination-in-the-workplace.pdf).

Turizo, J. M., & Iglesia, M. A. (2010). Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos\*LGBT Community: History and legal. *Revista Justicia*, 78-110.

Voice, Silence, And Diversity In 21st Century Organizations: Strategies For Inclusion of Gay, Lesbian.

Recuperado de: <http://www.catalyst.org/knowledge/lesbian-gay-bisexual-transgender-workplace-issues>.

(Secretaria Distrital De Planeación, 2010)Secretaria Distrital De Integracion Social. (2017). From <http://www.integracionsocial.gov.co>.



## Apéndice 1. Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**  
de Colombia

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CURSO DE ESPECIAL INTERÉS PSICOLOGÍA & SEXUALIDAD**

**Estudiantes: Luisa Fernanda Ramos, Tatiana Olaya, Lucas Cárdenas**

**Profesor: Fernando González**

**UNIDAD CENTRAL DE INVESTIGACIONES**

**Consentimiento informado**

FECHA: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

El programa de psicología de la Universidad Católica de Colombia le brinda como opción a los estudiantes un curso de especial interés para realizar su trabajo de grado, el cual en este caso es psicología y sexualidad, en donde los estudiantes Tatiana Olaya, Luisa Ramos y Lucas Cárdenas de noveno semestre han decidido realizar su investigación y sustentación sobre la inclusión laboral de la población LGTBI. Para el presente semestre, una de las actividades a implementarse está relacionada con la realización de 5 *entrevistas* a líderes del proceso de selección en algunas organizaciones.

En busca de lograr tal objetivo, requerimos de su colaboración para realizar una breve encuesta que tendrá una duración máxima de 30 minutos. Esta será realizada por un estudiante de último año de la carrera de psicología de la Universidad Católica de Colombia integrante del grupo. El trabajo es supervisado por el docente Fernando Gonzáles. C.C. 79262751 de Bogotá. La participación en la entrevista es libre y voluntaria, por lo tanto, usted puede decidir si acepta o no participar en la misma. Ello no tendrá ningún tipo de afectación en las áreas de su vida

(académica, familiar, social). La entrevista si usted lo acepta será grabada para facilitar su transcripción.

Toda la información suministrada incluyendo los datos personales será protegida por los investigadores y ninguna persona aparte de ellas podrá conocerla. La información sólo será empleada para fines académicos. En caso de tener dudas o sugerencias puede enviarlas al correo [jtolaya34 @ucatolica.edu.co](mailto:jtolaya34@ucatolica.edu.co)

Si usted se encuentra de acuerdo en participar en esta entrevista por favor diligencie los siguientes datos:

Yo \_\_\_\_\_ identificado con documento de identidad N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído y comprendido la información de este documento y en consecuencia acepto su contenido.

**Firma** \_\_\_\_\_

Número de teléfonos de contacto: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

**Apéndice 2. Entrevista a profundidad líder del área de recursos humanos**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**CURSO ESPECIAL INTERÉS PSICOLOGÍA & SEXUALDIAD**  
**Estudiantes: Luisa Fernanda Ramos, Tatiana Olaya, Lucas Cárdenas**  
**Profesor: Fernando González**

<b>Datos sociodemográficos</b>	
Edad	_____
Sexo	_____
Orientación Sexual	_____
Estado civil	_____
Nivel educativo	_____
Estrato social	_____
Tiene hijos	_____
Cuál es su profesión	_____
A que está dedicado (a)	_____
Cuál es su cargo	_____
Que funciones desempeña	_____
Cuánto tiempo lleva en su actual cargo:	_____

<b>Etapas del modelo</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Tipos de contratación</b>	¿Cuál es el tipo de población que contrata su compañía?  ¿Qué tipos de contratos manejan?

	<p>¿Cree que en las organizaciones se debe contratar población LGTBI, si, no por qué?</p> <p>¿Ha contratado o cree que ha contratado personas de esta comunidad?</p> <p>¿Lo preguntó o lo dedujo?</p>
<p><b>Áreas de ingreso</b></p>	<p>¿Cuáles creen que son las áreas de ingreso de una persona LGTB?</p> <p>¿Contrataría para cualquier área de su organización personas de esta población?</p> <p>¿En cuales áreas considera más difícil el ingreso de una persona LGTBI?</p>
<p><b>Área de oportunidad , competitividad y calidad</b></p>	<p>¿Cree que ha aumentado el nivel de participación ciudadana por parte de la población GLBTI desde la Constitución del 2008?</p> <p>¿Le parece que las personas LGTBI están en desventaja?</p>

<p><b>Área de programas y estrategias de empleabilidad</b></p>	<p>¿Conoce los programas del gobierno y estrategias para la inclusión laboral de la población LGTBI?</p> <p>¿Qué estrategia emplearía si llega a una empresa que no le permita contratar personas de esta población?</p>
<p><b>Área de responsabilidad social</b></p>	<p>¿Ha participado en algún proceso de participación ciudadana en temas de derechos de la población GLBTI?</p> <p>¿Existe alguna política dentro de su organización que haga referencia a la discriminación de los grupos?</p>

**Apéndice 3. Encuesta a profesionales de distintas áreas de inclusión laboral en población LGBTI- Versiones profesionales**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**CURSO ESPECIAL INTERÉS PSICOLOGÍA & SEXUALDIAD**  
**Estudiantes: Luisa Fernanda Ramos, Tatiana Olaya, Lucas Cárdenas**  
**Profesor: Fernando González**

<b>Datos sociodemográficos</b>	
Edad _____	
Sexo _____	
Orientación Sexual _____	
Estado civil _____	
Nivel educativo _____	
Estrato social _____	
Tiene hijos _____	
Cuál es su profesión _____	
A que está dedicado (a) _____	
Cuál es su cargo _____	
Que funciones desempeña _____	
Cuánto tiempo lleva en su actual cargo: _____	
<b>Categoría</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Percepción inclusión laboral de población LGBTI</b>	<p>Años de funcionamiento de la empresa</p> <p>¿En su empresa se garantizan espacios que permitan a las personas que se</p>

	<p>declaran como LGBTI a participar de las diferentes actividades de su organización?</p> <p>¿Existe algún plan de vinculación e inclusión en su compañía?</p> <p>Ha evidenciado algún tipo de acoso en algún colaborador declarado como LGBTI en su empresa?</p>
<p><b>Sensación personal</b></p>	<p>Si está trabajando, ¿Cuál es su grado de satisfacción en un rango de 0 a 3 siendo cero: nada satisfactorio, 1, poco satisfactorio,</p> <p>2. Algo satisfactorio, 3 : muy satisfactorio</p> <p>Si en su empleo le toca trabajar con alguna persona que se declara ser parte de la comunidad LGBTI?</p> <p>En su trabajo, ¿en qué grado de malestar en un rango de 0 a 3 siendo 0, muy molesto, 1: un poco molesto, 2: molesto, 3: cero molesto</p> <p>Se relaciona usted si le tocara trabajar con</p>

	<p>alguna persona que dice ser miembro activo de la comunidad LGBTI?</p> <p>¿Ha tenido alguna situación que le obligue trabajar con personas LGBTI?</p> <p>Desde su experiencia actual ¿en qué grado considera que una persona de la comunidad LGBTI interfiera con los lineamientos estratégicos de una empresa? 0: interfiere mucho, 1: interfiere en algo, 2: interfiere poco, 3: no interfiere</p> <p>¿Cuáles considera son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas LGBTI?</p>
<p><b>Alternativas y/o estrategias de inclusión laboral</b></p>	<p>¿Indique a su consideración un “punto fuerte” y un “punto débil” de trabajar con personas de la comunidad LGBTI en su compañía?</p> <p>¿Tiene para usted relevancia la situación laboral actual de personas LGBTI?</p> <p>¿En qué medida ha sido su carrera una buena base para tener una posición abierta ante temas como este?</p>



	<p>¿Cómo considera que se debe tratar a las personas de población LGBTI en las empresas?</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------

## Apéndice 4. Material de apoyo.

**luta.**  
Auditorias y Capacitaciones

**luta.**  
Auditorias y Capacitaciones

**Inclusión Laboral en Población LGTBI**

**Material de apoyo**

**Aliados Corporativos**

- INECER
- Adf. Acciones de la Frontera
- ATSECOMHA
- Canal de Comercio de Bogotá
- CZ
- egoCity
- fna
- Google
- IGLTA
- LGBT
- Q
- Q
- Q

**Canal de Comercio de Bogotá**

**egoCity**

**ATSECOMHA**

**CCLGTICO**