

Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria

Autor:

Juan Guillermo Macías Sánchez

Docente Asesor:

Tatiana Martínez Santis

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades ECSAH

Maestría En Psicología Comunitaria

Facatativá, Cundinamarca

2021

Resumen

La presente monografía tiene como objetivo general analizar el contexto legislativo y normativo relacionado con la inclusión laboral para el desarrollo comunitario de personas LGBT en las tres ciudades principales de Colombia. Bogotá, Medellín y Cali.

Acorde a diversos estudios, se evidencian diferentes problemáticas hacia la comunidad LGBT, entre ellas, la vulneración de derechos y la falta de oportunidades en el contexto laboral, lo cual ha generado que la comunidad LGBT promueva acciones constantemente en pro de la igualdad y el respeto, con el fin de que sean social y jurídicamente reconocidos en la sociedad.

Para la construcción de esta, se brinda un análisis crítico-reflexivo, mediante la revisión de las Políticas Públicas de inclusión laboral en tres ciudades de Colombia, las cuales buscan cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad como una estrategia de recursos para mejorar los problemas de una comunidad y en este caso, de cada una de las ciudades anteriormente mencionadas y confrontándolas con las realidades que se generan con experiencias concretas.

Tabla de contenido

Resumen	2
Introducción	4
Delimitación del tema	6
Objetivos	23
Objetivo General	23
Objetivos específicos	23
Justificación	24
Antecedentes teóricos	29
Desarrollo temático	48
Discusión.	60
Conclusiones	79
Referencias	82

Introducción

A lo largo del tiempo, las prácticas sociales y culturales han generado que grupos minoritarios sean excluidos y vulnerados frente a diferentes contextos como en el caso que aborda este documento, la inclusión laboral de la comunidad LGBT, (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Travesti); dicha vulneración ha permitido que se incremente la discriminación por la identidad de género y orientación sexual en sus dimensiones como lo que refiere al campo laboral, generando desigualdad social y consecuencias en la salud mental.

Por la novedad y desconocimiento con que se trata la discriminación LGBT en el ambiente laboral en Colombia, todavía no existe un estudio nacional que proporcione cifras respecto a la empleabilidad de esta población (Talento Diverso, 2020).

El Centro Nacional de Consultoría (2019), señaló que más del 50% del personal que trabaja en áreas de talento humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar los temas de diversidad sexual en el entorno laboral.

Frente a la situación expuesta, se realiza un análisis del contexto legislativo y normativo para el desarrollo comunitario y cambio social de las personas LGBT en las tres ciudades principales de Colombia. Bogotá, Medellín y Cali.

Desde la perspectiva de la psicología comunitaria, López (2015), indica la búsqueda de lograr una transformación social siendo una herramienta caracterizada por el posicionamiento ético explícito en favor de una sociedad más justa e igualitaria, la unión del análisis crítico, la sistematicidad empírica y el desarrollo de procesos participativos de investigación-acción destinados al empoderamiento de individuos, grupos y comunidades.

Dentro de las características de la psicología comunitaria que atañe el tema tratado, se destaca la ocupación de los fenómenos psicosociales producidos en relación con procesos de

carácter comunitario y tomando en cuenta el contexto cultural y social del que surgen; asimismo, se orienta hacia el cambio social dirigido al desarrollo comunitario, a partir de una doble motivación: comunitaria y científica (Montero, 2004).

Ese cambio social o transformación está definida desde la situación de la comunidad, y la incorporación de aspectos externos provenientes de consideraciones de salud mental, salud comunitaria, avances de la ciencia, aspectos culturales, religiosos, políticos o económicos, por ejemplo, debe ser conocida, discutida, reflexionada y aceptada por la comunidad. El trazado de las líneas de transformación se hace desde la propia comunidad y, sobre todo, desde las aspiraciones, los deseos y las necesidades de la comunidad. (Montero, 2004, p.36).

Por esta razón, la revisión normativa referente a la inclusión laboral de la comunidad LGBT permite reconocer la legislación referente al derecho de igualdad de oportunidades frente a la realidad evidenciada.

Delimitación del tema

La igualdad de oportunidades es un principio compartido en la sociedad buscando garantizar procesos de equidad para toda la comunidad generando un cambio social sin importar sus condiciones de vida físicas, intelectuales, sexuales, entre otras.

Actualmente, un ámbito imprescindible para la inclusión los constituye el entorno laboral puesto que, si bien se encuentra todavía muchos obstáculos, es, por tanto, un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 2009).

Para definir el concepto de inclusión laboral, la Organización Mundial del Trabajo (2001) plantea que:

Significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (párr.7)

Este concepto abarca de manera significativa el carácter activo de la discapacidad en el ámbito laboral, pero se limita a otro tipo de inclusión como en lo que refiere explícitamente la Comunidad LGBT.

Por tal motivo, un concepto que aborda dicha problemática social resulta ser el descrito por Alfaro (2013) quien lo define como un acceso universal porque la accesibilidad no es un derecho de las personas con discapacidad sino un derecho de todos. La adecuación de las instalaciones tiene por objetivo equiparar las oportunidades de inclusión para todas las personas.

Así pues, esta definición permite una asociación entre inclusión laboral y accesibilidad universal y ésta última logra incluir a todos los miembros de una comunidad que no se caracterice por una discapacidad física o intelectual.

Si bien, cuando se habla de inclusión laboral se crea un engranaje con la exclusión laboral la cual no es un problema solamente de carácter material, “sino que hace referencia a los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, política y económica del país, viéndose privadas de alguna o varias de las opciones consideradas como fundamentales para su desarrollo humano” (Rubio, 2006, p. 2).

Dicho lo anteriormente mencionado se genera un fenómeno de exclusión como participación social.

Reviste múltiples facetas, pudiéndose concretar en la falta de acceso a los bienes y servicios, tanto públicos como privados; el acceso al mercado laboral, a la protección y condiciones satisfactorias en el empleo; la negación de gran número de derechos humanos entre los que destacan: el derecho a la seguridad, dignidad e identidad personal y/o social. (Rubio, 2006, p. 2).

Se produce una alarma frente a la baja salud mental entre minorías sexuales y de género y se debe, en parte, a la estigmatización. Al vivir en un entorno que, por norma, ve la heterosexualidad y la coherencia entre sexo al nacer e identidad de género como la única manera de ser normal, las personas LGTB experimentan estrés, depresión, rechazo, entre otros que no sufren las personas heterosexuales y cisgénero. (OCDE, 2019)

Una de las causas genéricas que influyen en la exclusión laboral se puede dar en el ámbito relacional debido al rechazo o a la estigmatización social, en este aspecto por tener una orientación sexual diversa.

La construcción de un estigma suele realizarse para poner en contraposición la existencia de un grupo ajeno al considerarlo como verdadero; por lo tanto, debe hacer referencia a elementos diferentes, elementos propios de ese grupo objeto de estigma que lo hacen profundamente distinto; es por ello que el estigma sea utilizado para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador (Rubio, 2006, p. 5).

Por esta razón se conciben los estereotipos, el cual Rubio (2006), lo define como “una representación repetida convirtiéndose algo complejo en algo simple, categorizando el mundo real y dándole un significado a un aspecto específico de ese mundo en vez de otro y organizando de forma negativa la información sobre el mundo” (p.6).

Se pueden convertir en un modo “natural” de hablar, de pensar, bromear, específicamente en grupos sociales o minorías como las pertenecientes a la Comunidad LGBT quien se caracteriza por rasgos más evidentes, externos y característicos basados en lo subjetivo y no lo objetivo.

El estereotipo conlleva a crear imaginarios en las personas que sin duda se dan a través de la cultura, el aprendizaje colectivo y que en ocasiones puede afectar el bienestar emocional, psicológico y social. Según Rubio (2006), “es un concepto, un sistema selectivo de organización cognitiva y es un aspecto del pensamiento humano” (p.7). En este sentido, las consecuencias serán enmarcadas en la Salud Mental de las comunidades que buscan generar espacios de igualdad y respeto por la integridad.

Otro de los aspectos a resaltar es el heterosexismo en donde Simoni y Walter (2001) lo conceptualiza como:

La creencia de que la heterosexualidad es la única orientación sexual legítima; por lo tanto, no se hace necesario reconocer cualquier otra alternativa. Por otro lado, el uso del término heterosexismo resalta también los paralelismos entre los sentimientos anti

homosexuales con otras formas de prejuicio tales como: racismo, antisemitismo y sexismo. (p.7)

Esto indica, que las sociedades occidentales etiquetan a las personas por su orientación sexual, es decir basadas en lo que pueden hacer sexualmente.

Las actitudes y conductas hacia las personas LGBT, expresa Kilianski (2003), en lo que hace referencia a hombres heterosexuales, como una problemática de alta complejidad en la sociedad contemporánea. El entendimiento de dicho fenómeno psicológico que subyace de esas actitudes es relevante para la creación de estrategias que sean eficientes para una transformación cultural de respeto y equidad.

Por lo tanto, la perspectiva de género, remite Moreno (2006):

Conjunto de procesos, modelos de comportamiento y de relaciones con los cuales la sociedad transforma, a través de sus pautas socio-culturales, el sexo biológico en producto de la actividad humana, e igualmente a la organización que resulta de dividir, entre hombres y mujeres, las tareas fundamentales para producir y reproducir la vida humana en la sociedad. Una división que provoca desigualdades al no reconocer cómo son necesarias las tareas de la reproducción de la vida humana, es decir: aquellas que las mujeres tienen atribuidas socialmente. (párr.21)

Aquí se puede determinar con dicho concepto como un común denominador que esta división del trabajo se basa en relaciones de poder.

Por ello, los roles de género marcan una visión importante en dicha transformación cultural entendiéndola como lo define García (2013):

Los valores que están asociados al género son la causa principal de mantener los roles asignados socialmente a los sexos, lo que genera estereotipos, que son

generalizaciones basadas en ideas preconcebidas o prejuicios que se tienen acerca de cómo deben ser las personas. Así, las expectativas de comportamiento que existen para cada sexo responden a modelos socialmente aceptados para que las personas desarrollen fácilmente un grado importante de identificación con los mismos. (párr.24)

Sin duda, esto genera estigmatización del cómo debe ser el actuar de una persona según su sexo, logrando un poder frente a las situaciones que se presentan en la cotidianidad.

Asimismo, se destaca la división social del trabajo en función del género dependiendo del contexto socioeconómico y cultural. Según Wordpress (2016),

El acceso de las mujeres al empleo sigue obstaculizado por la rígida división del trabajo en función del género. División entre trabajo reproductivo o doméstico, no retribuido ni valorado, asignado habitualmente a las mujeres y el trabajo productivo o empleo, retribuido y valorado socialmente, asignado tradicionalmente a los hombres. (párr.3)

Por tal motivo, si se presenta dicha segregación entre género masculino y femenino sin duda alguna se presenta exclusión a las personas que hacen parte de la comunidad LGBT.

A partir de la Psicología Comunitaria, López (2015), “se busca lograr una transformación social siendo una herramienta caracterizada por el posicionamiento ético explícito en favor de una sociedad más justa e igualitaria, la unión del análisis crítico, la sistematicidad empírica y el desarrollo de procesos participativos de investigación-acción destinados al empoderamiento de individuos, grupos y comunidades” (párr.1).

Además, esa transformación social va encaminada a la práctica social que se refieren tal como lo expresa Hans (2002), “aquellas acciones que comprometen con la creación de oportunidades para que las comunidades tengan el servicio que se deriva de sus actividades cotidianas con fines de autogestión y desarrollo” (p.2).

Para garantizar dichos procesos en la comunidad logrando la articulación desde lo individual a lo comunitario para generar un cambio social implica trabajar desde un enfoque social como lo menciona Hans (2002):

Asumir que todo miembro de la comunidad puede ser dinamizador de procesos desde su propia historia y realidad. El reto de todo actor social, cuya característica es su conciencia cívica y democrática, será velar por el beneficio de todos, lo cual se logra solo con el crecimiento a la par de todos los miembros de la comunidad, con igualdad de oportunidades y posibilidades de desarrollo. Por este motivo, no puede pasarse por alto la promoción de la sensibilidad individual, por el contrario, la práctica social desde cualquier foco disciplinar, busca desarrollar actividades que acerquen y despierten en los integrantes de las comunidades, sentimientos y compromisos que les impulsen a velar por el desarrollo integral de todas las personas y de la comunidad en general, lo que les permitirá cambiar sus condiciones de vida. (p. 3)

Por consiguiente y ahondando en la inclusión laboral para un cambio social en la Comunidad LGBT es importante un acercamiento que permita visibilizar la realidad de dichas oportunidades.

La comunidad LGBT es un conjunto de minorías el cual se caracteriza por su orientación sexual y de género (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual, Queer, entre otros).

Ser parte de la comunidad LGBT representa una vulnerabilidad frente a diversos factores, que van desde lo personal hasta lo laboral. Un ejemplo de ello, es el estudio realizado por la Cámara de Comerciantes LGBT Colombia (2017) la cual afirma que, “el 53% de las personas pertenecientes a la comunidad LGBT han sido discriminadas en el ámbito laboral y no han denunciado por temor a ser despedidos, y el 70% de las personas pertenecientes a esta

comunidad manifestaron sentirse incómodas cuando se ha revelado su identidad sexual en el entorno laboral” (párr.3).

Las personas de orientación sexual e identidad de género diversas no solo afrontan situaciones a nivel personal, familiar y social, sino que además deben luchar con escenarios de discriminación, estigmatización y violencia; este hecho se evidencia como una constante en la vida de estas personas. En este aspecto, la Secretaría de Planeación Nacional menciona que el 36% de la población LGBTI le han sido transgredidos sus derechos, siendo los trans la población más afectada con un 50% en la vulneración de los derechos a la salud y al trabajo (Canal Capital, 2019).

En aspectos laborales, la identidad de género y la orientación sexual en Colombia sigue siendo una barrera para conseguir empleo u obtener algún ascenso. Al respecto, el Centro Nacional de Consultoría (2016), realizó una encuesta a la población LGBT donde menciona que las condiciones de inclusión laboral para esta comunidad no son óptimas, el 53% de los trabajadores LGBTI en Colombia han sido víctimas de actos discriminatorios en su trabajo.

La situación con la población transgénero es más compleja puesto que en el año 2016 solo 4 de cada 100 colombianos trans, tenía un contrato laboral formal. Las barreras que enfrentan van desde las dificultades en los trámites para cambiar el documento de identidad de acuerdo a sus características de identidad sexual, de género y nombre identitario, hasta las características físicas y prejuicios culturales que no les permiten acceder a cargos de confianza disminuyendo sus oportunidades laborales.

A pesar, que la inclusión laboral ha sido una iniciativa que se ha generalizado a nivel mundial y que ha sido promovida por las compañías multinacionales, las cuales han creado programas y herramientas laborales para promover la contratación de los jóvenes, mujeres,

minorías étnicas o personas con algún grado de discapacidad, en Colombia aún falta un mayor reconocimiento y liderazgo frente a las oportunidades al talento diverso. (Michael Page, s.f.)

Si bien es cierto que en Colombia hay un programa de inclusión laboral fortalecido, gracias a normativas como la Ley 1429 de 2010 y la Ley 1618 de 2013, algunas compañías medianas o pequeñas, aún no cuentan con la infraestructura necesaria para implementar efectivamente programas de inclusión laboral (Michael Page, s.f.), lo cual sesga las oportunidades laborales y el cumplimiento de la legislación que cobija a las minorías como los pertenecientes a la comunidad LGBT.

La inclusión laboral incide positivamente en el ambiente laboral y la productividad organizacional creando mercados justos y equitativos, generando un crecimiento a nivel de la organización y creando adecuados entornos sociales para una mejor calidad de vida (Michael Page, s.f.).

Por ende, Michael Page (s.f.) refiere que:

La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la fuerza laboral en Colombia y el mundo. Hoy, los procesos de selección tienen menos condiciones excluyentes y se concentran más en el conocimiento técnico y las habilidades necesarias para un cumplimiento exitoso del rol requerido. (párr.2)

Adicional a ello, la inclusión laboral de la comunidad LGBT permite generar cambios positivos en la Salud Mental definido como un estado de bienestar que genera satisfacción en todos los aspectos de su vida.

Con base en lo anterior, debido a la falta de oportunidades laborales se genera la exclusión denominada como una situación social producida por la dificultad que una persona tiene para integrarse a alguno de los sistemas de funcionamiento social. (Solican. s.f.)

A raíz de que no se conocía explícitamente mediante una encuesta el número de personas que se identifican con la comunidad LGBT es complejo reconocer los vacíos y realidades frente a la inclusión laboral en Colombia.

Sin embargo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realizó la primera medición estadística recolectados en la Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias Psicoactivas (ENCSPA), que indaga por la autoidentificación de las personas.

En Colombia, al menos 1,2 por ciento de las personas entre 18 y 65 años, que viven en centros urbanos, se identificarían como gays, lesbianas o bisexuales; y un 0,05 por ciento, como transgénero. (Ortíz, 2020)

En ese sentido, a partir de los datos de autoidentificación obtenidos en la ENCSPA, el director del DANE, Oviedo (2020), expresa que es posible estimar que ese 1,2 por ciento de personas con orientación sexual diversa equivaldrían a por lo menos 105.000 hombres gays; así como al menos a 56.000 mujeres lesbianas y 85.000 personas bisexuales –36.000 hombres y 49.000 mujeres y en cuanto a identidad de género diversa, el 0,05 por ciento se identificaron como transgénero, lo que podría representar a unas 10.000 personas.

Es muy baja la información y estudios estadísticos que se han realizado en Colombia frente a temas explícitos de la comunidad LGBT, por temor a la discriminación y pueda hacer que las personas que cohiban a contestar o ser sinceras frente su situación por su orientación o identidad de género.

La coordinadora del área de género de Justicia expresa que es muy importante que el Estado haga estas mediciones e incluya preguntas sobre orientación sexual e identidad de género, “porque no son un criterio de vergüenza sino de orgullo. Hay que cambiar la idea de que estas categorías deben esconderse”. Además, señaló que tener estimados de cuántas

personas son LGBT es útil para el desarrollo de políticas públicas a favor de la diversidad e inclusión. (Chaparro, 2020, párr. 12)

Si no se realizan encuestas que permitan visibilizar la realidad de la comunidad LGBT en todos los aspectos socioculturales, no se podrán buscar alternativas de solución frente a las problemáticas presentes y actuales en las cuales se puedan generar cambios positivos para sus vidas.

El coordinador del área de Derechos Humanos de Colombia Diversa, infiere en que algunos aspectos que necesitan políticas públicas en favor de personas LGBT son la educación en los hogares y colegios, para prevenir la violencia y la discriminación; el ámbito laboral, ya que, para muchos, especialmente personas trans, es difícil ubicarse laboralmente por la discriminación; y en el acceso a la justicia. (Pérez, 2020, párr. 15)

El Gobierno Nacional debe buscar estrategias para que se conozca en todo el territorio las necesidades especiales que vive la comunidad LGBT para generar un cambio social, mejorar su calidad de vida, su salud mental y prevenir injusticias, en donde puedan defender sus derechos apoyados de políticas públicas que se cumplan cuando haya lugar.

Esta problemática actual genera vacíos en la construcción de nuevas oportunidades generadas por la falta de información, la marginación y la exclusión frente a la realidad de la comunidad LGBT.

En lo que respecta a la inclusión laboral en la comunidad LGBT, genera bajos ingresos y oportunidades laborales lo cual llega a convertirse en un conflicto social causando que lleguen a tomar decisiones complejas en sus vidas, buscando sobrevivir por medio de la prostitución, ventas ambulantes, entre otros, sin permitir explorar sus capacidades y talentos simplemente por su orientación e identidad de género diversas.

Es importante resaltar que el Banco Mundial aborda los temas de orientación sexual e identidad de género mediante su compromiso con la igualdad de género y la inclusión social.

El Banco Mundial (2015), creó un grupo de trabajo sobre orientación sexual y la identidad de género, con el fin de poner un mayor énfasis en estas cuestiones, así como para encabezar un esfuerzo coherente en esta materia. El grupo multisectorial está conformado por miembros de diferentes unidades del Banco Mundial, lo que ofrece oportunidades para influir en los actuales y futuros estudios analíticos y labores operacionales.

Así mismo anunció la creación del cargo de asesor mundial en materia de orientación sexual e identidad de género, quien tiene la función de ejercer el liderazgo intelectual y proporcionar orientación técnica a los equipos del Banco Mundial, y además mejorar la coordinación del Banco con las organizaciones de la sociedad civil, los organismos de la ONU, y otros asociados y partes interesadas. (Banco Mundial, 2016, párr. 6)

A pesar de algunos avances legales y sociales, la comunidad LGBT siguen enfrentando discriminación y violencia generalizada en muchos países. Esta discriminación y violencia conlleva a la exclusión y esta exclusión tiene efectos adversos tanto en la vida de las personas LGBTI como en las comunidades y economías en las que interactúan.

Tal como lo indica el Banco Mundial (2015), cada vez más pruebas indican que las personas LGBT, obtienen resultados educativos más bajos debido a la discriminación, el rechazo y la violencia; registran tasas de desempleo más altas, y sufren la falta de acceso a vivienda, servicios de salud y financieros apropiados. Como resultado, es probable que las personas LGBT estén sobrerrepresentadas en el 40 % más pobre de la población.

Si no se encuentran estudios y estadísticas relacionadas con la comunidad LGBT genera un obstáculo fundamental. El Banco Mundial (2016), afirma que los datos cuantitativos sólidos sobre las experiencias de desarrollo y resultados diferenciales de las personas LGBT

especialmente en los países en desarrollo son muy escasos y esta carencia pone en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de poner fin a la pobreza y la desigualdad.

En un estudio realizado en la India por el Banco Mundial (2016) acerca de “El costo económico del estigma y la exclusión de las personas LGBT” suscita que un modelo conceptual vincula la exclusión de las personas LGBT y el desarrollo económico a través de:

Menor productividad y menor producción como resultado de la discriminación en el empleo y las limitaciones en la oferta laboral.

Inversión ineficiente en capital humano debido a menores rendimientos de la educación y discriminación en los entornos educativos.

Pérdida de producción como resultado de disparidades en salud vinculadas a la exclusión.

Los servicios sociales y de salud necesarios para abordar los efectos de la exclusión que se podrían gastar mejor en otros lugares.

El presidente del Banco Mundial Jim Kim (2016), refiere que las barreras a la educación y el empleo contribuyen a aumentar las posibilidades de ser pobre, y esto puede ser crítico para las personas LGBT.

Una encuesta europea de 2012 reveló tasas de desempleo más altas para las personas LGBT (15%) en comparación con la población general (10,5%) porque es más difícil encontrar un trabajo y conservar uno si pertenece a la comunidad LGBT. (Banco Mundial, 2015, párr. 9)

Un estudio de 2011 envió dos currículos casi idénticos a 1.700 puestos de trabajo en EE. UU. El currículum que incluía membresía en una organización universitaria LGBT tenía un 40% menos de posibilidades de recibir una devolución de llamada. Experimentos similares en

el Reino Unido y otros países mostraron los mismos patrones de discriminación. (Banco Mundial, 2015, párr. 10)

Las personas LGBT que son abiertas sobre su sexualidad en el lugar de trabajo tienen tres veces más probabilidades de reportar haber experimentado discriminación que sus colegas encerrados. En muchos países, y en 18 estados de EE. UU., es legal ser despedido por ser LGBT y evidenció que los hombres homosexuales ganan menos que los hombres heterosexuales con habilidades y experiencia similares. (Banco Mundial, 2015, párr. 11)

En Chile, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, (2019), realizó una encuesta sobre las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgénero (LGBT): sus cifras, cómo califican su condición económica y su grado de bienestar, así como qué políticas pueden mejorar la inclusión de la comunidad LGBT.

La aceptación baja de las personas LGBT las coloca en riesgo de ser víctimas de discriminación. Datos obtenidos en la encuesta revela que las personas LGBT son sancionadas en lo referente a categoría del empleo y remuneración laboral.

La información experimental confirma que estas sanciones reflejan, por lo menos en parte, la discriminación que prevalece en el mercado laboral: con el mismo currículum vitae, los solicitantes homosexuales tienen 1.5 veces menos probabilidades de ser invitados a una entrevista de empleo que los solicitantes heterosexuales cuando su orientación sexual se revela por su participación voluntaria o su experiencia laboral en alguna organización de personas gay y lesbianas (OCDE, 2019, p. 1)

A modo general, en un estudio la OCDE (2019), afirma:

Casi 50 documentos de investigación han comparado los resultados del mercado laboral en adultos LGTB y no LGTB en los países de la OCDE, en base a los datos representativos en el sondeo. Estos estudios muestran que las personas LGTB son

penalizadas en cuanto a su condición laboral y sus ingresos, a saber: tienen un 7 % menos de probabilidad de ser empleadas que las personas no LGTB y sus ingresos son un 4 % inferiores. Estos cálculos supuestamente constituyen el límite más bajo en cuanto a la penalización real que afrontan las minorías sexuales y de género, ya que las personas LGTB que aceptan manifestar su orientación sexual e identidad de género en encuestas tienden a disfrutar de ventajas económicas. (párr. 7)

Asimismo, estos resultados arrojan que los candidatos homosexuales tienen 1,5 veces menos de probabilidades de ser llamados a una entrevista de trabajo que sus homólogos heterosexuales cuando su orientación sexual se manifiesta mediante su compromiso voluntario o experiencia laboral en una organización de gays o lesbianas. Adicional, los datos experimentales también indican que existe una discriminación significativa hacia los demandantes de empleo transgénero, así como a personas LGTB que están fuera del mercado laboral. (OCDE, 2019)

Igualmente, en Tailandia se realizaron estudios acerca de la inclusión económica referente a la comunidad LGBT debido a que las personas LGBT generan menor empleo, educación, salud, vivienda y bajos resultados socioeconómicos que la población general con el fin de identificar desafíos y oportunidades.

La encuesta realizada en el 2017 con apoyo del Banco Mundial y asociación con la facultad de Ciencias del Aprendizaje y Educación de la Universidad de Thammasat, indagó sus experiencias frente a áreas como educación, hogar, salud y trabajo.

La encuesta se realizó a 3.502 tailandeses de los cuales 2.302 pertenecen a la comunidad LGBT y 1.200 a comunidad heterosexual.

En cuanto a los resultados de inclusión laboral arrojó que el 77% en cuanto a las personas transgénero, 49% homosexuales y 62,5% lesbianas evidenciaron que se les negó una oportunidad laboral por pertenecer a dicha comunidad.

El 40% de las personas transgénero encuestadas experimentaron acoso o fueron ridiculizadas en el lugar de trabajo.

El 22,7% de los encuestados homosexuales no les fue aceptada la recepción de su currículum porque eran parte de la comunidad LGBT.

El 24% de gays y lesbianas encuestadas afirmaron que en las entrevistas les pedían no mencionar su identidad sexual o de género si eran contratados.

El 60% de los encuestados transgénero enfrentan discriminación en el lugar de trabajo, en comparación con los encuestados gays y lesbianas (29% y 19% respectivamente).

Un dato relevante en dicha encuesta afirma que la comunidad LGBT tienen poco conocimiento acerca de las leyes que los ampara y las rutas de atención.

Afecta igualmente la Salud Mental de la comunidad, en donde es clave para brindar una calidad de vida integral para el individuo, la familia y la comunidad, buscando la prevención, promoción y bienestar con el fin de mitigar las enfermedades y dificultades psicosociales.

Indagando información sobre orientación sexual e identidad de género en los censos, encuestas e investigaciones, así como en sondeos laborales, sobre salud y victimización es esencial para mejorar la toma de conciencia en torno a los obstáculos que afrontan las personas LGBT. A pesar de ser minoría, los países que incluyen preguntas sobre orientación sexual e identidad de género en sus encuestas nacionales sientan precedentes útiles en aras de difundir buenas prácticas sobre cómo recopilar este tipo de información sensible y generar una reflexión y llamados de apoyo para dicha comunidad.

Es importante resaltar que “la hostilidad institucional y personal hacia las personas que se identifican como LGBT en Estados Unidos hoy en día, parece ser un hecho indiscutible. A nivel cultural, la homosexualidad se mantiene estigmatizada a través de políticas institucionales” (Rosario, 2009, p.5). Esto permite considerar la homosexualidad como inmoral o castigada.

En lo que hace referencia a legislación o normatividad a personas LGBT en Estados Unidos, según Rosario (2009):

Solamente existen estatutos que tienen que ver con el trabajo, vivienda y servicios, que prohíben la discriminación en contra de personas LGBT en dos estados (Wisconsin y Massachusetts), el Distrito de Columbia y unas pocas municipalidades y jurisdicciones locales, tales como: San Francisco, Chicago y Nueva York. De igual forma, no existe alguna legislación a nivel federal que prohíba la discriminación en contra de las personas LGBT en asuntos de trabajo. Las cortes federales han dictaminado que la orientación sexual no cumple con los requisitos para que pueda ser una clase protegida bajo la legislación federal de derechos civiles. No obstante, en Puerto Rico existe una orden ejecutiva firmada por el entonces gobernador Aníbal Acevedo Vilá, en la cual se prohíbe discriminar por la orientación sexual del trabajador o trabajadora en el servicio público, Orden Ejecutiva 57, 2008. (p.6)

En concordancia con dichos estudios, estadísticas y revisiones referentes a la inclusión laboral en la Comunidad LGBT es de vital importancia conocer la legislación y normatividad que propende garantizar por los derechos en cuanto a la exclusión que se puede generar por identidades de género diversas y reconocer la realidad actual en Colombia.

Con el fin de realizar el abordaje de la inclusión laboral para favorecer un cambio social en la comunidad LGBT, se toman como referencia Bogotá, Cali y Medellín, como las tres

ciudades principales del país donde se encuentran las Políticas Públicas que garantizan plenamente los derechos de las personas de dicha comunidad, y las cuales promueven principios éticos y derechos fundamentales.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el contexto legislativo y normativo relacionado con la inclusión laboral para el desarrollo comunitario de personas LGBT en Bogotá, Medellín y Cali.

Objetivos específicos

Realizar una revisión documental relacionada con normas y leyes de inclusión laboral para la comunidad LGBT en Colombia.

Identificar los aspectos que contiene el contexto legislativo frente a la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia.

Establecer relaciones entre los aspectos del contexto legislativo para la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia y el desarrollo social desde la psicología comunitaria.

Justificación

Para el desarrollo de la presente monografía se abarca una revisión del contexto legislativo y normativo referente a la inclusión laboral para el desarrollo comunitario de personas LGBT en Bogotá, Medellín y Cali, con el fin de reconocer las principales herramientas con las que cuenta la comunidad para generar igualdad de oportunidades y determinar las dificultades que se visibilizan a través de la realidad que viven y que determinan factores para la transformación social como la salud mental comunitaria.

Así pues, a partir del perfil profesional y con un dominio de conocimientos sociales y culturales donde favorece un pensamiento crítico-reflexivo, se busca reconocer las necesidades de la comunidad incorporando nuevos paradigmas en el ámbito comunitario aportando a un cambio social que se enmarca en la macrolínea Intersubjetividades, contextos y desarrollo y que cuenta con tres sublíneas de investigación que se fortalecen a partir de un Núcleo Problémico: paradigmas y tendencias de la psicología comunitaria.

La sublínea se denomina Salud Mental, bienestar y calidad de vida comunitaria y Cambio social.

En esta sublínea se enmarca la investigación de la presente monografía debido a que los problemas sociales y psicosociales afectan la salud mental de las comunidades que se encuentran en algún tipo de riesgo, en este caso por una orientación sexual diversa en donde se limitan las oportunidades de vida como se indican en los estudios analizados posteriormente.

Asimismo, como lo plantea Worlsey (s.f), todas las cosas son problemas sociales, en cuanto que todas las acciones implican realizar elecciones entre valores en competición, en este sentido, un problema social es una condición o práctica que supone una falta de armonía con los valores sociales.

Para reconocer dichos problemas sociales y psicosociales, es importante tener en cuenta la cultura, las representaciones sociales, los estigmas, las interacciones, la identidad colectiva, entre otros.

La psicología comunitaria, como práctica social, debe velar por “comprender, describir y potenciar estilos de vida propios de los diferentes grupos comunitarios (...) promover la autogestión y cogestión de las comunidades en pro de un objetivo común, para ello parte de la participación como eje fundamental de todo proceso de cambio dentro de los grupos humanos” (Castro, 2012. p. 143)

Asimismo, surge a partir de las demandas y déficits específicos de una realidad social, política y cultural concreta que impregna todos sus espacios teóricos, metodológicos, de intervención e ideológicos. Por ello, el concepto de psicología comunitaria, sus referentes teóricos y de praxis deben entenderse contextualmente (Arango, 2009).

El concepto de cambio social para Montero (2008), refiere a la alteración de patrones de conducta, de relaciones sociales, instituciones y estructura social, en diferentes momentos. Esto implica que las modificaciones en las relaciones de un grupo o comunidad son una condición imprescindible para generar ese cambio social como un proceso.

Así pues, en la misma definición, Castro (2012) expresa que dicho cambio social:

Se vislumbra cómo el profesional en psicología que se involucra en este ámbito del hacer no puede quedarse en la solución de problemas inmediatos, sino que ha de convertirse en un agente dinamizador de procesos en tanto se vayan desencadenando momentos sistemáticos y permanentes de transformación social y política, siempre desde la perspectiva de la construcción colectiva y sin perder de vista la finalidad misma de la psicología tendiente al mejoramiento de la calidad de vida a partir de la potenciación de la salud mental. (p.146)

En dicho proceso documental en lo que refiere a la investigación, asume una posición frente al conocimiento, su producción y uso, adelantar procesos de transformación comprometidos en la interacción con otros en el proceso histórico e investigación para el cambio de actitudes con respecto al entorno en el cual se desenvuelven los individuos y las colectividades (López, 2007).

Cuando se menciona la Salud Mental para el bienestar y la calidad de vida cabe anotar la postura de Franco (2000), quien, desde el contexto de salud colectiva, el concepto de salud trasciende la atención médica biologicista, por cuanto hace referencia principalmente al sentido de bienestar, vida digna y adecuada calidad de vida, por lo tanto:

La Psicología Comunitaria ocupa un lugar significativo que se basa en la búsqueda de construir una mirada menos rotulante e individualista del hacer y de la disciplina misma, pues desde sus inicios tiene como reto la búsqueda de estrategias y metodologías de intervención que transformen social y políticamente las condiciones de vida de las poblaciones. (p. 147)

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, la comunidad LGBT hace parte de esa búsqueda de la transformación cultural y social que requiere de un abordaje interdisciplinario con el fin de detectar las potencialidades, el progreso en los modos de vivir, asumir la realidad, construirla, pero también reaccionar ante ella.

La Organización de las Naciones Unidas ONU (2017), afirma que:

El número de personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero (LGBT) a nivel mundial, representa entre el 10 y el 15 % del total de la población. Si este porcentaje se aplica en Colombia (con 48'944.646 de habitantes) para dicho año en el país, alrededor de 4'894.464 y 7'341.696 de personas son LGBT, es decir entre el 9,9 % y el 14,9% de la población. A pesar de ser un número significativo, aún existen sectores en la

sociedad, quienes rechazan y se oponen a su existencia, por ende, la mayoría de las cifras de la población LGBT que se conocen en el país, hacen referencia sobre vulneración de derechos, violencia y discriminación (Colombia Diversa, 2018, párr. 4).

Ante ello, el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBT ha sido un reto, en el cual se ha buscado generar espacios de respeto e igualdad, en pro de la no discriminación y la inclusión. En cuanto a las oportunidades laborales para las personas de la comunidad LGBT, es pertinente indagar acerca de los procesos de talento humano de las empresas, desde la selección y contratación, hasta las políticas y acciones de bienestar y desarrollo organizacional, con el fin de evidenciar los prejuicios existentes en cuanto a la empleabilidad.

Robinson, Charles Pfeffer and Buccigross (2003) evidencian que “los ambientes laborales incluyentes incrementan el 39% de satisfacción al cliente, 22% de la productividad y 27% de la rentabilidad. Además, los consumidores prefieren a las empresas que adoptan abiertamente políticas antidiscriminatorias y las empresas con políticas de diversidad e Inclusión en su interior, tienen beneficios claros en indicadores de innovación. (p.102)

De igual manera, el gobierno de Noruega y la Organización Internacional del Trabajo OIT (2012), pusieron en marcha el proyecto “Identidad de Género y Orientación Sexual:

Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (por sus siglas en inglés, PRIDE). En el marco del proyecto, realizaron estudios sobre la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) en el trabajo alrededor del mundo, y ponen en manifiesto buenas prácticas que promueven una integración significativa. La primera etapa ya finalizada, se centró en Argentina, Hungría y Tailandia, y la investigación continúa en Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica. (párr.2)

Las conclusiones de los estudios preliminares evidencian, que es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en su entorno laboral, a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso inician 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 trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico (OIT, 2012).

Por tal motivo, es importante brindar un acercamiento de la realidad actual de la inclusión laboral para la comunidad LGBT en Bogotá, Medellín y Cali con el fin de analizar el contexto normativo y legislativo y así establecer relaciones con el desarrollo social desde la psicología comunitaria.

También reconocer no solo dicha normatividad sino revisar su aplicación en los diferentes contextos de actuación en lo que refiere al empleo para la comunidad LGBT en cuanto a las oportunidades, potencialidades y acceso al mismo.

Antecedentes teóricos

El concepto de comunidad tal como lo indica Montero (2004):

Es un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido y desarrollado, preexistente a la presencia de los investigadores o de los interventores sociales, que comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas, en un espacio y un tiempo determinados y que genera colectivamente una identidad, así como formas organizativas, desarrollando y empleando recursos para lograr sus fines. (p. 3)

Dentro del marco de las comunidades y particularmente la comunidad LGBT como parte de una minoría, es definida como una identidad colectiva diferenciada de aquella existente en el resto de la sociedad. De allí surge y se desarrolla a partir de la conjunción de dos elementos esenciales, el objetivo y la conciencia colectiva. El primero de ellos se constituye a través de “pertener” a una misma raza o etnia, la práctica de una misma religión, el uso de una misma lengua, la participación en una misma historia singular o una conjunción de diversas características (Mantovani, 2015 p. 43).

El segundo, hace referencia a que no puede producirse si no existen las conciencias individuales, que son condición necesaria, aunque no suficiente de su existencia (Durkheim, 1999, p. 103).

A través de los años, la lucha en Colombia, en cuanto al reconocimiento de los derechos, específicamente de los homosexuales inicia en el año 1940 en Bogotá, con la formación de un grupo denominado “Los Felipitos”, el cual se hallaba en la clandestinidad. 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 (Mejía, 2010, p.25).

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 la primera Marcha del Orgullo Gay en la capital colombiana (Mejía, 2010, p. 25).

De allí surge el movimiento LGBT en Colombia, en donde:

Sus acciones colectivas van dirigidas a las demandas y reconocimiento de los derechos de la comunidad homosexual, mediante la exigencia de equidad frente a los derechos de la sociedad heterosexual, es decir son reivindicaciones de tipo cualitativo. Se organizan conformando redes de acción y sus integrantes son individuos pertenecientes a la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales, que comparten los mismos intereses y se identifican con la causa que motiva su movilización (Sánchez, 2017, p.11).

Cuando se realiza el recuento de los hechos que precedieron al surgimiento del Movimiento LGBT (l) colombiano, es ineludible referirse a dos personajes visionarios, revolucionarios desde las ideas y el pensamiento, defensores de los derechos humanos: León Benhur Adalberto Zuleta Ruiz, líder y fundador conjuntamente con otros individuos del Movimiento de Liberación Homosexual en Colombia (MLHC), y Manuel Antonio Velandia Mora (Sánchez, 2017, p.6).

El Movimiento de Liberación Homosexual en Colombia (MLHC), dio sus inicios en el año 1946, como lo indica Urrego (2005), con el objetivo de transformar las instituciones sociales y los argumentos en los cuales se apoyaban. Para el alcance de este objetivo, se fusionaba la acción individual y colectiva para el logro del cambio de mentalidad o apertura ideológica del individuo y la sociedad. (p.6)

En cuanto a la legislación en los reconocimientos jurídicos en Colombia, como lo indica Mejía (2010):

Se debe mencionar que la Constitución Política de 1991 fue fundamental en el proceso histórico de reconocimiento de derechos a los homosexuales, por los valores y principios que consagra y por los instrumentos de protección jurídica como la acción de tutela, la cual se convirtió en una herramienta para la defensa de esta minoría. De igual manera, las acciones públicas de inconstitucionalidad o inexecutable han sido un mecanismo indispensable para alcanzar en ciertos derechos o situaciones jurídicas la igualdad de trato frente a parejas heterosexuales, respeto a la diferencia por orientación sexual y no discriminación. (p.15).

Por esta razón, entre las sentencias para el reconocimiento de la comunidad LGBT se encuentra la T-152 de 2007. Derecho al trabajo de la Corte Constitucional Colombiana y expone que:

En el momento de contratar, no debe haber diferencia alguna en razón del sexo, raza, categoría social y que el trato diferente está reservado para fenómenos que puedan presentarse, no obstante que se fundamente en motivos razonables que justifiquen la diferencia. Cada caso particular debe analizarse, aplicando la regla de justicia, según la cual, hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual, pues se debe partir del supuesto de que todas las personas, como sujetos de derechos, deben ser tratadas con la misma consideración y reconocimiento, y que, todo tratamiento distinto, debe justificarse bajo argumentos donde prime la razonabilidad y la proporcionalidad. (párr.1)

También se han aprobado una serie de sentencias que visibilizan los derechos de la comunidad LGBT las cuales caben destacar:

C-811 de 2007, la cual hace referencia a la Seguridad Social en Salud para parejas homosexuales.

C-075 de 2007, régimen patrimonial de compañeros permanentes-parejas homosexuales/parejas homosexuales y Unión Marital de Hecho-protección patrimonial/parejas homosexuales-vulneración de la dignidad humana y libre desarrollo de la personalidad al excluirlos de régimen de protección patrimonial.

C-029 de 2009, equiparación de derechos de las parejas del mismo sexo.

C-577 de 2011, por la cual autoriza la realización de "contratos solemnes y formales" entre parejas del mismo sexo, con el fin de que puedan constituir sus familias y acceder a la protección legal dispuesta para ese tipo de organización social.

En el mundo aún se encuentran 70 países donde las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo están castigadas por ley tal como lo indica Castedo (2019):

La situación de la homosexualidad difiere mucho entre países, desde los más protectores que incluyen en sus constituciones la prohibición de discriminar por orientación sexual a los que establecen pena de muerte contra quienes mantienen relaciones con personas de su mismo sexo. (párr.2)

La organización ILGA -Asociación Internacional de Gays, Lesbianas, Bisexuales, Trans e Intersexuales (2019), con sede en Suiza, pero con miembros en todo el mundo publicó recientemente un informe en el que muestra cuál es la situación legal de esta cuestión.

En nueve países del mundo, incluyendo tres latinoamericanos, existe una protección constitucional contra la discriminación por orientación sexual, sea de forma explícita o por decisión de la justicia, los cuales son Sudáfrica, Bolivia, Ecuador, México, Nepal, Portugal, Suecia, Fiyi y Suiza.

En América Latina, en lo que refiere a protección en el empleo se encuentra Cuba, Nicaragua y Venezuela.

En Cuba mediante la Ley 116-2014 Código del Trabajo: Incluye la igualdad entre los “principios fundamentales” que rigen el derecho al trabajo, estableciendo la no discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana (artículo 2).

En Nicaragua, el Código Penal de 2008, en su artículo 315 sobre “delitos contra los derechos laborales” establece: Discriminación, servidumbre, explotación: quien discrimine en el empleo por razón de nacimiento, nacionalidad, afiliación política, raza, origen étnico, opción sexual, género, religión, opinión, posición, económica, discapacidad, condición física, o cualquier otra condición social, será penado con prisión de seis meses a un año y de noventa a ciento cincuenta días multa.

Finalmente, en Venezuela en su artículo 21 de la Ley Orgánica del Trabajo de 2012, de las Trabajadoras y Trabajadores, carecen de mecanismos que permitan implementar estrategias reales y efectivas para evitar la discriminación y la desigualdad.

En cuanto a protección amplia contra la discriminación y orientación sexual en el cual incluye acceso a Salud, Educación, Bienes y Servicios de los países de América Latina se encuentran Brasil, Chile, Honduras, Perú, Uruguay y Colombia (Informe ILGA, 2019).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, cuando se habla de empleo se remonta a los años 90, en los cuales aun cuando no estuviese establecida su definición en diccionarios y libros jurídicos; se comienzan a dimensionar las primeras acepciones como tal; entendiéndolo inicialmente como aquella capacidad para integrarse en el medio laboral, teniendo en cuenta las capacidades, nivel de productividad y desempeño de las personas (Rentería & Malvezzi, 2008, p. 8); donde claramente esta concepción está limitada

exclusivamente al ámbito económico, mediado por el tránsito de la situación de desempleo a la de empleo y de la obtención y mantenimiento en éste (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011, p. 43).

El mercado laboral en Colombia con cifras a febrero de 2020, cuando la emergencia sanitaria por Covid-19 no se había decretado en el país, mostraba una moderada recuperación del empleo en el área urbana, mientras el deterioro en el sector rural continuaba, A partir del mes de marzo por la emergencia sanitaria afectaron en mayor medida el empleo urbano e informal (Banco de la República, 2020, párr. 1).

El Informe Nacional de Empleo Inclusivo (2019) indica:

El acceso al empleo está a su vez condicionado por lo que ocurre en las trayectorias de educación, formación e intermediación. En la medida que las personas acceden de manera oportuna a servicios de calidad que le permitan resultados concretos respecto a la potenciación de competencias y acceso a información, su probabilidad de acceso y permanencia al mercado laboral aumenta. En este sentido, servicios de educación, formación e intermediación con calidad y pertinencia son cruciales para las metas de movilidad social que quiere alcanzar el país. También lo son para que los resultados alcanzados en los últimos años en superación de la pobreza se sostengan. (p.1)

Esta es la apuesta de Modelo de Empleo Inclusivo, tal como afirma el Informe Nacional de Empleo Inclusivo (2019, p.2), y es impactar mediante la motivación para que cada año se publique un informe que le muestre al país cómo están estas poblaciones y cuáles son las condiciones de cada aspecto clave de sus trayectorias. Para que este esfuerzo tenga más incidencia en la práctica, el Informe Nacional de Empleo Inclusivo - INEI tiene un panorama territorial que no solo visualiza las particularidades de cada ciudad, sino que busca identificar

los esfuerzos que ya realizan numerosos actores institucionales que se encuentran en la agenda de empleo inclusivo.

En cuanto a la empleabilidad de la comunidad LGBT en el país, la encuesta del Centro Nacional de Consultoría (2019, párr. 3), sobre empleabilidad y diversidad, reveló que existen barreras para las personas LGBT, en especial mujeres y hombres transgénero, en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas a la hora de realizar procesos de selección y contratación, y la Encuesta de Clima Escolar LGBT Colombia Diversa (2016, párr.5), en términos de acceso al mercado de trabajo, ha señalado que esta población enfrenta barreras organizacionales asociadas a los prejuicios por parte del empleador, que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos.

En consecuencia, se abordará la situación actual de la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia, a partir de aspectos teóricos, legislativos y sociales determinando los factores que intervienen para su vinculación laboral.

La Psicología Comunitaria es una herramienta de transformación social caracterizada por el posicionamiento ético en busca de una sociedad más justa e igualitaria, el engranaje del análisis crítico y la sistematicidad empírica de procesos participativos de investigación-acción orientados al empoderamiento de individuos, grupos y comunidades. (López, 2013)

Así pues, la psicología comunitaria, se basa en tres principios básicos tal como lo menciona Montero (2004):

Autogestión de los sujetos que constituyen su área de estudio. Lo cual significa que el objeto estudiado es también sujeto estudiante y que toda transformación repercute sobre todos los individuos involucrados en la relación, incluido el psicólogo agente de cambio.

La acción del psicólogo consistirá en lograr que esa comunidad adquiera conciencia de su situación y sus necesidades y asuma el proyecto de su transformación, asumiendo el control

de su actividad. Esto significa oposición a cualquier forma de paternalismo-autoritarismo-intervencionismo.

La unión imprescindible entre teoría y praxis, una forma de lograr una explicación integradora y una comprensión verdadera de la situación.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, Montero (2004), expresa que el objeto de la psicología comunitaria:

Señala el poder y el control sobre las circunstancias de vida por parte de las personas que integran las comunidades, así como el cambio social como objeto de esta rama de la psicología. En efecto, el primer señalamiento coloca a la comunidad como ámbito y sujeto del quehacer psicosocial comunitario. Pero no como espacio delimitado desde la teoría, sino autodelimitado por la comunidad misma. Y no como sujeto sujetado, definido externamente, sino autodefinido desde la propia comunidad; como sujeto activo de las acciones que en ella se llevan a cabo; como actor social, constructor de su propia realidad. (p.38)

En este sentido y con el fin de lograr un cambio social en cuanto a la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Bogotá, Medellín y Cali, es importante indagar todos los procesos relacionados para la construcción de una adecuada calidad de vida de quienes pertenecen a dicha comunidad.

El empleo es uno de los principales mecanismos de inserción social, siendo la principal fuente de ingreso económico de los hogares; ofrece posibilidades de expresión y desarrollo de las capacidades individuales, posibilita el acceso a la seguridad social y es, ante todo, una vía para la inserción en el esfuerzo colectivo de creación de riqueza económica, cultural y social. (Informe Observatorio Universidad Nacional de Colombia UNAL, 2018, p. 1)

Tal como lo indica el informe del observatorio de la UNAL (2018):

En Colombia el desempleo es un problema prioritario. Un desempleo prolongado como el que ha vivido el país desde mediados de la década pasada, no solo tiene efectos económicos sobre la producción, el ingreso y el consumo, sino que debilita la integración social, coarta el desarrollo de las capacidades humanas individuales y colectivas y pone en juego los principios democráticos. (p. 1)

Según las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2020), para el mes de junio de 2020, la tasa de desempleo total a nivel nacional fue 19,8%, lo que significó un incremento de 10,4 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (9,4%) y en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue del 24,9%. Para el mes de mayo del año 2020 el 43,5% de la población perdió su empleo a causa de la emergencia sanitaria COVID-19. (párr.2)

Sin duda, la discriminación se puede definir a partir de diferentes perspectivas, con sentidos e intenciones diversas, entre ellas, la Real Academia Española de la Lengua, la define como dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, entre otros, logrando una generalidad del significado y conllevando a perder de vista lo que es específico de la discriminación en el ámbito social. (Carbonell, 2007, p. 59)

Es por ello, que, para comprender el concepto de discriminación, Carbonell (2007) afirma:

Debemos encontrar una definición “técnica” de dicha acción, es decir, una definición que pueda servir para la política, el análisis social, la acción de las instituciones públicas, el derecho, e incluso, pero no menos importante, para elevar la cultura política de los ciudadanos y ofrecerles alternativas de construcción de actitudes y valores que

no recurren a un lenguaje sobre otros grupos caracterizado por el prejuicio y el estigma.
(p.61)

Así pues, lo que se desea lograr es que se contengan todas las variables de los fenómenos discriminatorios y que pueda ponerse en la base de la acción social y política (Carbonell, 2007) y que en este caso se haría referencia a la discriminación por orientación sexual diversa en la cual se podría excluir laboralmente a la comunidad LGBT.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado cabe indagar acerca de la discriminación laboral porque es imposible negar como lo menciona Baquero (2000):

La existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que, aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer. Todavía es posible observar innumerables casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas y pueden en alguna medida determinar sus opciones. (p.3)

En una investigación realizada por la Multinacional Manpower Group (2020), buscaba identificar los aspectos socioculturales que intervienen en el mercado laboral en Colombia y en una de sus conclusiones obtenidas fueron que en la mayoría de los casos la selección de personal se basaba en percepciones más que en realidades o experiencias concretas. (párr. 3)

Los resultados también señalaron que hay factores que se reflejan en el rechazo o aceptación de un candidato para un puesto, como son la raza, la orientación sexual, el estar reportado en centrales de riesgo, la apariencia física, la forma de escribir o el haber trabajado en el sector público (Informe Diversidad y Talento, 2020, párr.2).

Uno de los factores que inciden en la falta de oportunidades laborales, especialmente en la comunidad LGBT, es el estigma, que Goffman (2002) lo define como:

Un atributo profundamente desacreditador en las interacciones sociales. Para este autor, lo fundamental es la connotación social que tiene ese atributo, no el atributo en sí, ya que puede desacreditar o no a un individuo según la connotación que tenga en el contexto social en que él se encuentre. Por ejemplo, la epilepsia que suele ser considerado como un estigma en nuestra sociedad, en otras comunidades ha sido considerado como un signo de posesión de facultades especiales o chamánicas. (p.2)

Se reconocen tres tipos de estigmas; uno en que el individuo es desacreditado en todas las interacciones sociales: es el caso de las deformidades físicas. El segundo, en que el individuo también es descalificado por el hecho de pertenecer a un grupo étnico discriminado, en una determinada sociedad y un tercer tipo de estigma que corresponde a ciertos comportamientos que son sancionados socialmente, como por ejemplo el ejercicio de la prostitución. (Goffman, 2002, p.3)

Ese segundo estigma que se menciona, se denomina estigma social que hace referencia a las actitudes y creencias que conducen a las personas a rechazar, evitar y temer a aquellos a quienes perciben como diferentes. El estigma social tiene una particularidad que convierte a una persona en distinta de las demás, en alguien menos apetecible y hasta inferior con respecto a la figura de una persona que se considera normal o corriente (Goffman, 1989, párr.5)

Adicional a ello, otro factor que se proporciona para comprender la inclusión laboral para un cambio social en la comunidad LGBT que permea un sesgo para dichas oportunidades es a causa de los estereotipos, definiéndola como lo indica Mackie (1973, p.2), aquellas creencias

populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social (por ejemplo, los alemanes, los gitanos, las mujeres), y sobre las que hay un acuerdo básico.

Los estereotipos tienen otra función muy importante para la socialización del individuo porque facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, debido a que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él. (González, 2000, p. 4)

Profundizando en esta dirección, Miller (1982) considera que la generación de los estereotipos está asociada de manera inseparable a una matriz social:

De manera que hay un gran número de elementos relevantes implicados, tanto por parte del observador como del objeto-sujeto a estereotipar. Siguiendo esta línea desde un enfoque sociocultural se plantea que los estereotipos surgen del medio social y se aprenden a través de permanentes procesos de socialización y aculturación. No son, en definitiva, más que fieles reflejos de una cultura y una historia y como tales van a nacer y mantenerse porque responden a las necesidades que tiene tal contexto de mantener y preservar unas normas sociales ventajosas para él. (p.5)

Por lo anterior, se indica el estereotipo de género, el en cual William (1990, p.10) señala seis aspectos importantes relacionados con el aprendizaje de las categorías sexuales: 1) aprender a identificar el sexo de las personas; 2) aprender a identificar el propio sexo y la constancia del género; 3) identidad de rol de género; 4) aprender las características y conductas de los padres; 5) aprender qué juegos y actividades están ligadas a cada sexo y 6) adquirir las creencias que sobre los rasgos de personalidad distinguen a hombres y mujeres.

Por lo tanto, se debe generar una serie de reconocimiento subjetivo e intersubjetivo frente a lo que se crea en el imaginario o se aprende a nivel cultural y social para brindar un

concepto de estereotipo que para unos se va ligando a través de ese aprendizaje personal o colectivo.

En este aspecto la Salud Mental juega un papel significativo, en primera instancia tomando como concepto y en referencia a la Organización Mundial de la Salud (2013):

Como un estado de bienestar en el que la persona afronta el estrés usual de la vida en familia y en comunidad o como el desarrollo de las potencialidades de la persona, es parte integral de la salud pública. Esto significa que la promoción de la salud, así como la prevención de los problemas y trastornos mentales, debe trascender la tradicional separación de la salud mental como si esta fuera un campo aparte de la salud en general. La salud pública mental como componente de la salud pública, es un campo en permanente desarrollo que no ha logrado todavía acciones coordinadas en el ámbito de la salud general y, en Colombia, esto no es la excepción. (p. 3)

Meyer (2003), desarrolla un abordaje psicosocial del tema, entendiendo que las personas pertenecientes a grupos minoritarios, socialmente objeto de prejuicios:

Se ven expuestos a estresores sociales, definidos por sus grupos de pertenencia. Haríamos entonces referencia al concepto “estrés de las minorías” (minority stress), para describir un tipo particular de estrés que cumple con las siguientes características: 1) es único, en tanto es aditivo al estrés vivido por las personas en general y requiere un esfuerzo adicional para hacerle frente; 2) es crónico, dado que las posiciones sociales derivadas de estas categorías tienden a ser permanentes; y 3) tiene una base social, es decir, deriva de procesos sociales, instituciones y estructuras, más allá de los acontecimientos individuales (p.5)

Por ello, la hostilidad del contexto social activaría una actitud derivada de la percepción de discriminación sobre el grupo social al que se pertenece (minorías sexuales), a partir de la

cual se pueden anticipar reacciones negativas de los miembros del grupo dominante, aun cuando no se ha sido víctima directa de prejuicio sexual (Allport, 1968, p. 5)

En este sentido, Keyes (2005, p. 7), propone que la salud mental debe ser entendida como un estado compuesto por dos dimensiones unipolares relacionadas entre sí: enfermedad mental, operacionalizada en la medición de sintomatología; y salud mental, medida a partir de indicadores de bienestar subjetivo (síntomas de hedonía y funcionamiento psicosocial positivo.

La salud sería mucho más que la ausencia de síntomas (físicos y psicológicos), porque esto implicaría también la presencia de emociones positivas, tener claridad en las metas y proyecciones, control sobre sí mismo, relaciones positivas con otras personas y sentimientos de pertenencia. (Keyes, 2005, p.7)

En vista que se encuentran sin números de razones para insertarse en un empleo en Colombia, es de suma importancia ahondar en la inclusión laboral para el cambio social.

Las Políticas Públicas son las acciones de gobierno, es la acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, como señala Chandler y Plano (2006), se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales. (p.4)

En la capital colombiana, Bogotá, la Política Pública se denomina: 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, Acuerdo 371 de 2009.

Frente a la inclusión para un cambio social refiere:

Adelantar la promoción de ambientes laborales inclusivos no discriminatorios por cuestiones étnico raciales, de género, de identidad de género, de orientación sexual,

edad, origen, condición física, sensorial y mental, entre otros. Es importante promover el reconocimiento de los derechos de las personas y de las parejas del mismo sexo en los programas de bienestar laboral de las entidades distritales. (p. 37)

En la ciudad de Medellín, se adopta la política pública para el reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género y para la protección, restablecimiento, atención y la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) del Municipio de Medellín, Decreto 1928 de 2011.

En ella expone explícitamente la inclusión laboral para generar un cambio social en el trabajo digno.

Busca que las personas LGBTI accedan a oportunidades de trabajo digno y de generación de ingresos, integra acciones que fomenten la formación para el empleo y generen la articulación de actores para el apoyo al emprendimiento y erradicación de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. (p. 27)

Finalmente, en la ciudad de Cali, se adopta la Política Pública "CaliDiversidad" para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones, Acuerdo 461 de 2009.

El segundo eje estratégico del capítulo II. Fomento y Desarrollo Económico, hace referencia a la inclusión laboral para el cambio social: Diseño, implementación de sistemas de información de vocación ocupacional de la población LGBT en edad de vincularse al sistema productivo y laboral. (p.45)

Con base en lo anterior, es considerable que se encuentran propósitos claros en el diseño de las Políticas Públicas, pero no son evidentes las metodologías y mecanismos para implementar lo que se brinda allí debido a la carencia de oportunidades laborales y a la

estigmatización que genera parte de la sociedad por sus culturas arraigadas, pensamientos, falta de respeto y aceptación de que existe la diversidad sexual.

De manera que si se realiza un acercamiento a los países de Iberoamérica, lo que refiere a la empleabilidad e inclusión laboral para un cambio social, Uruguay es uno de los países que busca fomentar las oportunidades laborales para la comunidad LGBT.

Desde la División de Perspectivas Transversales DPT (2013), se plantea un problema público que pretende abordarse de la siguiente manera:

Si bien los indicadores asociados al trabajo decente en Uruguay han mostrado importantísimos avances en los últimos años –aumento significativo en la formalización del trabajo en el sector privado; baja del desempleo a niveles estructurales; aumento en la tasa de actividad; aumento del salario real e instauración e institucionalización de las instancias de negociación colectiva–, todavía existen importantes heterogeneidades por grupos poblacionales, regiones y sectores de actividad, lo que estaría indicando que las mayores dificultades tienen que ver con la equidad en el ámbito laboral. (p.123)

Se evidencia que las personas trans son discriminadas por su identidad de género en el mercado de empleo; cuando no son rechazadas directamente por potenciales empleadores/as, por temor a la violencia social o por creer que no tienen oportunidades de ser contratadas se autoexcluyen habitando su identidad trans. En el caso de las mujeres trans, dicha situación conlleva a que muchas se inserten en el comercio sexual, lo cual es percibido desde el Ministerio de Desarrollo Social MIDES como una situación de explotación sexual si se considera producto, no de una opción personal libre de constreñimientos, sino un contexto transfóbico que no ofrece igualdad de oportunidades para ellas. (Ministerio de Desarrollo Social, 2013, p. 125)

Lo anterior da claridad que, de las identidades de género, las mujeres y los hombres trans son los más afectados para la inserción laboral de un trabajo digno con igualdad de condiciones.

En Argentina, la Secretaría de Inclusión Laboral (2020) refleja la experiencia desarrollada durante años anteriores por grupos de colaboradores de la Federación Argentina LGBT, FALGBT, vinculados al campo laboral, unificando los esfuerzos bajo la visión de lograr que las personas de la comunidad LGBT argentina tengan las mismas posibilidades de acceder a oportunidades laborales y de desarrollarse profesionalmente, que las personas heterosexuales, estando libres de discriminación, hostigamiento y acoso. (párr. 1)

Lo que hace referencia a las identidades de género sucede la misma situación que en Colombia y Uruguay, las mujeres y los hombres trans son los y las más vulnerables a ser excluidos y excluidas de oportunidades laborales dignas, por lo cual se genera a través de la legislación parlamentaria una ley de acceso al trabajo para personas trans donde el objetivo principal es la incorporación al trabajo formal, en sus diferentes modalidades de contratación pública y privada, de las personas trans, en condiciones de igualdad y respeto de su dignidad (Proyecto de Ley, 2018, p. 1).

En el artículo 4 del Proyecto de Ley refiere:

Las acciones afirmativas que el estado desarrolla para promover la igualdad de condiciones de grupos víctima de discriminación, en ningún caso se consideran discriminatorias. Es deber del estado asegurar la efectiva igualdad de oportunidades en el acceso al empleo por parte de las personas trans. El requisito de título secundario sólo será procedente cuando se acredite estricta relación entre dicho requisito de formación y el cargo a desempeñar. (p. 1)

Dentro de sus fundamentos para generar esta ley que regula la no discriminación en ambientes laborales para personas trans se reconoce como antecedentes el contenido del expediente N° 181-D-2015 de la Legisladora (MC) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, María Rachid (2018):

Lo trans genera en nuestra sociedad historias de constante menoscabo de derechos de raigambre constitucional, que lleva a las personas a una verdadera «muerte civil», sin lograr respeto por sus derechos. Entre los derechos constitucionales vulnerados podemos enumerar: a la igualdad y la no discriminación, al trabajo, a la seguridad física, a la seguridad social, a la privacidad, a la salud integral, a una adecuada calidad de vida y a la dignidad personal. (p. 5)

Por consiguiente, la orientación o identidad de género, sigue siendo un obstáculo para obtener empleo, o en caso de estar empleado lograr un ascenso, esto conlleva, a que en cierta medida se reduzcan las oportunidades laborales para la comunidad LGBT en Colombia (Cámara de Comerciantes LGBT, 2019, párr. 3). En este sentido, la discriminación hacia la población LGBT genera que las relaciones sociales de esta comunidad, se establezcan dentro de parámetros de desigualdad en ambientes laborales, afectando la calidad de vida de los mismos, lo cual, conlleva a que no sean reconocidos como sujetos laborales y diversos (Jiménez, 2017, p.10).

En Colombia, se destaca la participación del programa “Talento Diverso”, impulsado por la Cámara de Comerciantes LGBT en Colombia, el cual busca incrementar las oportunidades de productividad para la comunidad y visibilizar las capacidades, el aporte y el desarrollo empresarial que poseen (Talento Diverso, 2018, párr. 2). Por lo anterior, es importante analizar el contexto legislativo y normativo relacionado con la inclusión laboral para el desarrollo comunitario de personas LGBT en Bogotá, Medellín y Cali.

En concordancia, para la presente monografía, surge la pregunta, ¿Cuál es el contexto legislativo y normativo de la inclusión laboral para el desarrollo comunitario de personas LGBT en Bogotá, Medellín y Cali?

Desarrollo temático

Analizando la información que hace referencia a la inclusión laboral de la comunidad LGBT a nivel nacional y mundial, se evidencia el vacío que limita la búsqueda específica de los estudios, estadísticas, investigaciones e informes que brindan una base sólida para la protección de derechos de la comunidad LGBT en entornos laborales e incluyentes.

En el presente apartado se exponen los aspectos relevantes de la problemática, en sentido que permita vislumbrar elementos estructurales desde el contexto normativo y legislativo de la inclusión laboral de la comunidad LGBT en las tres ciudades principales de Colombia.

Es por ello que, para la construcción del análisis crítico de la presente monografía se tuvo en cuenta tres documentos base consultados en las páginas oficiales de las alcaldías de las ciudades principales de Colombia, Bogotá, Medellín y Cali que señalan la Política Pública enfocada a la comunidad LGBT y su garantía de derechos como ciudadanos.

En efecto, para el diseño metodológico se presenta un análisis de categorías, las cuales se seleccionaron a través de la matriz de Resumen Analítico de Investigación (RAI), a partir de aproximadamente setenta documentos bibliográficos revisados y fragmentados entre análisis documental, antecedentes teóricos y psicología comunitaria, con el fin de lograr una articulación entre la revisión legislativa y normativa relacionado con la inclusión laboral para un cambio social y su propósito para velar por la igualdad de oportunidades a la comunidad LGBT.

Dicho esto, se da claridad a los criterios de inclusión analizados, entre ellos lo que refiere la normatividad y legislación que se brinda en las políticas públicas entendiéndolas como “proyectos y actividades que un Estado diseña y gestiona a través de un gobierno y una administración pública a los fines de satisfacer necesidades de una sociedad” (Graglia, 2004, p. 19).

Así pues, los criterios de inclusión se dividen de la siguiente manera:

Documentos oficiales, Políticas Públicas.

Documentos de elaboración de la Política Pública (lineamientos generales para la construcción de la Política Pública.

Políticas Públicas de las ciudades principales de Colombia (Bogotá, Medellín y Cali).

En este sentido, da lugar a un enfoque crítico, el cual permite tal como lo indica Cebotarev (2003):

A nivel teórico, son intentos por integrar científicamente elementos cognitivos (conocimiento) y elementos no-cognitivos (juicios de valor y compromiso moral) en la teoría, por un lado y, por otro, examinarlos por medio de la investigación empírica y la acción. En el aspecto empírico, la intención es desarrollar una metodología (una política y una praxis de investigación-acción) que permitiría la confrontación de la realidad actual de la gente con los criterios normativos propios de los grupos y sus sistemas de creencias. (p. 14)

Una de las finalidades de la ciencia crítica apunta al contenido cognitivo que según Cebotarev (2003):

Es una forma de conocimiento, pero una forma de conocimiento normativo que busca liberar a los seres humanos de la coerción y colocarlos en posiciones en las cuales sean capaces de determinar sus reales intereses y actuar sobre ellos. Este conocimiento no es permanente, sino que responde a los cambios en las condiciones humanas y se focaliza hacia los principales obstáculos a la libertad humana como un prerrequisito para un bienestar más completo. (p. 15)

El enfoque crítico, así pues, logrará tener una perspectiva de la realidad teniendo la capacidad de pensar y analizar la información recopilada de manera objetiva.

Por tal motivo, para lograr un engranaje de la situación actual de la inclusión laboral desde un análisis crítico reflexivo y generar un cambio social a partir de la psicología comunitaria, otro de los criterios de inclusión analizados se basa desde una perspectiva del modelo de cambio social expresado por Vidal (1991) como:

Promotor de transformación del entorno social para reajustar sus funciones y dar un espacio a todos sus miembros en función de la integración, buscando con ello la transformación social mediante el mejoramiento de los roles asumidos por cada individuo como el motor del cambio social. Si bien es cierto desde la psicología social o comunitaria se propugna por el cambio de la sociedad a fin de mejorar la salud psicológica de la población.

En cuanto a la comunidad se expresan a partir del modelo de Cambio Social debido a que busca un cambio individual, social incremental, social radical y cultural. Igualmente, que las comunidades tomen conciencia de sus necesidades, intereses, capacidades para transformar el medio y el individuo.

Se evidencian unas premisas según Biesanz, como principios generales que gobiernan el cambio social; entre ellas cabe resaltar:

La predisposición al cambio. Ciertos subsistemas son más permeables al cambio que otros. De esta manera, existe normalmente predisposición para aceptar unos cambios y no otros.

Los aspectos consagrados de la cultura suelen oponerse al cambio. La fuerza del cambio merma cuando la propuesta entra en conflicto con los intereses consagrados de la

cultura. Algunas de nuestras instituciones sociales, pese a requerir, pueden rechazar el cambio, por estar ligadas a ciertas normas o prácticas consideradas como inmutables.

La difusión. Se considera la difusión como un proceso iniciador del cambio y opera unas veces de manera accidental, por imitación, por presión o por interés propio, pero siempre desde fuera del sistema.

La aceptación del cambio tiene un sentido pragmático. Los nuevos elementos culturales deben demostrar su eficacia antes de que sean plenamente asimilados por el grupo. Muchas iniciativas de cambio son resistidas simplemente porque su asimilación produce subproductos o efectos colaterales indeseables.

En todo grupo hay quienes están a favor y en contra de los cambios. Por lo general, tanto las fuerzas de oposición como las orientadas al cambio nunca se encuentran en perfecto equilibrio y sus influencias adoptan valores diferenciales que influyen sobre el resultado de la iniciativa de cambio.

Todo individuo es portador de una cultura y los cambios se canalizan por su intermedio. Invariablemente, los cambios son introducidos en la comunidad a través de los individuos, penetrando así en su cultura. Esto destaca la importancia de la aproximación psicológica en el abordaje del cambio social. (1958, párr.12)

Las anteriores premisas logran comprender que el cambio social se genera toda vez que se busque un bien común, un objetivo claro que transforme la comunidad para un bienestar colectivo.

Dentro de ese cambio social a nivel gubernamental, se implementan leyes, legislaciones, normatividad, entre ellas las políticas públicas con el fin de buscar alternativas de solución a las principales problemáticas evidenciadas dentro de una sociedad que requiere de apoyo y que se regulan con el fin de ser aplicadas en el contexto que se requiera.

La comunidad LGBT es una de las minorías que exigen que no sean vulnerados sus derechos por tener una orientación diversa y han tenido que luchar y buscar apoyo de entes gubernamentales para no ser excluidos, sino que tengan las mismas oportunidades que cualquier ciudadano y que dentro de esas categorías de exclusión, una de las más representativas es en aspectos laborales.

Ahora, lo que se pretende visibilizar es la aplicación y ejecución para el reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género para la protección, restablecimiento, atención y garantía de los derechos de la comunidad LGBT.

En la revisión de las políticas públicas de cada una de las ciudades seleccionadas, se identifican unas categorías de orden comunitario que permiten una reflexión crítica frente a los objetivos propuestos. Entre ellas se encuentran:

Identidad: Características tales como, actitudes y habilidades, carácter, virtudes y carencias que permiten ser único y se diferencie de los demás reconociendo su individualidad y su personalidad. Se puede observar desde una perspectiva en términos de una construcción social. (Rojas, 2014, p. 16)

Se forma desde los vínculos con las otras personas y a partir de una narración que hacemos de lo que somos y de quiénes somos. De aquí que podríamos considerar la identidad como una narración social y sustenta que el sujeto no decide o no elige las fuentes de su identidad, sino que la construye a partir de la relación social y política con los otros significantes. (Taylor, 2015, p.18)

Esto indica que no basta con unas características propias, sino que dicha identidad se forma acompañada de manera colectiva con las relaciones sociales que se sostienen durante las interacciones.

A partir de lo mencionado por Bruebaker y Cooper (2012), en el ámbito de la utilización del concepto de identidad en temas como raza, religión, etnicidad, nacionalismo, género, sexualidad, movimientos sociales, entre otros fenómenos colectivos en los que se hace referencia al sentido de pertenencia a un cierto grupo con las implicaciones tanto de adhesión al mismo como de diferenciación y hasta rechazo por 'los otros', se plantea sustituir identidad por los conceptos de comunalidad –compartir un atributo-, conectabilidad –vínculo relacional entre las personas-, y agrupabilidad –sentido de pertenencia a un grupo determinado.

Sobre la utilidad del concepto en la actualidad continuará por algún tiempo, es pertinente el planteamiento de Jenkins para avanzar en la discusión: “hay tantas buenas razones para rechazar un modelo de identidad definida en términos de interioridad individual, autonomía y reflexividad, como para no aceptar una visión de exclusiva determinación externa (Jenkins, 2004, p. 29).

En la actualidad uno de los conceptos que se han venido generando frente a la identidad es el estilo de la identidad, entendido como un constructo que se refiere al uso preferencial de una estrategia de solución de problemas o de un mecanismo de afrontamiento. (Schwartz, 2001, p. 8)

Se han identificado tres modos, orientaciones o estilos consistentes:

Informativo: se caracteriza por la búsqueda de información y el afrontamiento centrado en el problema y altos niveles de autoestima.

Normativo: involucra un enfoque cerrado, de compromiso rígido y dogmático, concepto estable de sí mismo y la supresión de la exploración.

Difuso: bajos niveles de compromiso, autoconcepto inestable, poca atención en el futuro o en las consecuencias a largo plazo.

Estos estilos de identidad permiten reconocer la seguridad de confiar en sí mismo, de aceptarse y generar herramientas para afrontar las situaciones que se presenten en su ambiente.

Derechos Humanos: Se puede destacar tal como lo expresa Camacho:

No es plausible concebir los Derechos Humanos sin los Movimientos Sociales. Dicho de otra manera, los Movimientos Sociales plasman los Derechos Humanos en procesos de lucha por el reconocimiento de los intereses específicos que pretenden representar. Es una lucha sin término porque tiende a desatar cambios culturales tanto en la vida social como en la dimensión jurídica. El centro de la lucha está en la cultura y los movimientos sociales, luego de alcanzar sus primeros grandes objetivos (la incorporación del Derecho Humano en la normativa y los cambios culturales en las relaciones sociales) mantienen la tarea de hacer avanzar permanentemente el proceso de cambio cultural. (2016, p. 3)

A partir del análisis de las políticas públicas, es clave aclarar que su finalidad es orientarse a la realización de un objetivo en donde el interés o el beneficio es colectivo donde se encuentran lineamientos de acción, instrumentos, procedimientos, procesos y recursos que se producen en el tiempo de forma constante y coherente.

Los derechos humanos hacen parte de las herramientas base de defensa de las minorías, en este caso para la comunidad LGBT, si se refiere al principio de igualdad y no discriminación.

El primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Frente a la protección internacional de los derechos de la comunidad LGBT a través del Consejo adoptaron por primera vez un documento que hacía referencia explícita a las violaciones a los derechos humanos con base en la orientación sexual e identidad de género y a la obligación estatal de proteger, preservar y restablecer estos derechos al ser vulnerados. En septiembre de 2014, los Estados aprobaron una segunda resolución la cual brinda una importante plataforma de acción para el combate a la violencia y la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género de los individuos. (Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 2014, p. 7)

Gracias a ello, el ACNUR (2014):

Genera un compromiso con la promoción y el respeto de los derechos de las personas LGBTI y la protección de aquellas que han debido huir de su país por actos de violencia o discriminación. Aunque persisten muchos retos, la comunidad internacional avanza hacia el reconocimiento de esta población como parte esencial de nuestras sociedades, y la construcción de caminos hacia el reconocimiento y respeto del derecho de cada persona a vivir libremente de acuerdo a su orientación sexual o identidad de género.

(p.8)

Frente a los derechos humanos en lo que hace referencia a la inclusión laboral, ACNUR (2014), refiere:

Puede que las personas LGBTI también experimenten discriminación en el acceso y el mantenimiento del empleo. Su orientación sexual y/o identidad de género pueden estar expuestas en el lugar de trabajo con el consiguiente acoso, degradación o despido.

Para las personas transgénero en particular, la privación de empleo, a menudo combinado con la falta de apoyo para la vivienda y la familia, con frecuencia puede obligarlos a trabajo sexual, sometiéndolos a una variedad de peligros físicos y riesgos

de salud. Mientras que el despido de un trabajo generalmente no se considera como persecución, aunque sea discriminatorio o injusto, pero si un individuo puede demostrar que su identidad LGBTI significa que sería altamente improbable que pueda disfrutar de cualquier tipo de actividad remunerada en el país de origen, esto puede constituir persecución. (p. 26)

Por ello, los derechos humanos deben prevalecer en todos los ámbitos de interacción del ser humano.

Transformación Social: Cumple un papel fundamental dentro de la psicología comunitaria y según Gomá (2007), depende de una variable:

La capacidad de aplicar estrategias y proyectos de acción en múltiples dimensiones (sociales, educativos, residenciales, urbanísticos, culturales, economicolaborales) desde procesos de autonomía y participación personal y asociativa. Es decir, implicación social con voluntad de actuar para transformar y mejorar. (párr. 4)

Frente a la transformación social, el desarrollo constituye en primera instancia un cambio cualitativo, puesto que supone la alteración de ciertos patrones de conducta individual, familiar, grupal e institucional, por acciones planificadas en las que intervienen al menos un componente foráneo. El desarrollo equivale también a un cambio cuantitativo, porque supone la incorporación a la vida de las comunidades de nuevos bienes y servicios a los que antes no tenían acceso. (Roth y Cols, 1993, p. 2)

Así, esta transformación como lo indica Roth (1993):

Constituye el componente psicológico del concepto de desarrollo, en la medida en que garantiza la consideración de factores extra económicos en su tratamiento. En otras palabras, para lograr el desarrollo es necesario también transformar hábitos, modificar valores, afectar patrones de conducta, reorientar intereses, etc., que configuran los

estilos de vida de individuos, grupos e instituciones. El cambio social destaca, por lo tanto, que el fenómeno económico no es autónomo y que su análisis debe ser integrado a la reflexión sobre las motivaciones, los comportamientos y el sistema de valores de la gente, la misma que debe ser considerada como el protagonista central del desarrollo (p.3)

Por su lado, Biesanz y Biesanz (1958) señalan a las siguientes premisas como principios generales que gobiernan el cambio social:

La crisis es un facilitador del cambio. Se dice que las innovaciones son aceptadas con mayor facilidad cuando el grupo en cuestión se encuentra atravesando un período de crisis o desorganización social.

La aceptación del cambio tiene un sentido pragmático. Los nuevos elementos culturales deben demostrar su eficacia antes de que sean plenamente asimilados por el grupo. Muchas iniciativas de cambio son resistidas simplemente porque su asimilación produce subproductos o efectos colaterales indeseables. Por lo tanto, parece necesario demostrar la utilidad de la innovación y su capacidad para integrarse simbiótica y sinérgicamente con otros elementos de la cultura.

Los aspectos consagrados de la cultura suelen oponerse al cambio. La fuerza del cambio merma cuando la propuesta entra en conflicto con los intereses consagrados de la cultura. Algunas de nuestras instituciones sociales, pese a requerir, pueden rechazar el cambio, por estar ligadas a ciertas normas o prácticas consideradas como inmutables.

Todo individuo es portador de una cultura y los cambios se canalizan por su intermedio. Invariablemente, los cambios son introducidos en la comunidad a través de los individuos, penetrando así en su cultura. Esto destaca la importancia de la aproximación psicológica en el abordaje del cambio social.

Estas premisas, sin duda, abarcan diferentes perspectivas frente al trabajo comunitario en cuanto a la búsqueda de unificar las problemáticas evidenciadas y del cómo las van a solucionar con las herramientas y estrategias brindadas.

Participación comunitaria: Promover, garantizar, respetar y fortalecer la participación ciudadana en procesos de toma de decisión, conformación de espacios colectivos, organizaciones de base comunitaria, pluralidad e interculturalidad.

La fundamentación de la participación comunitaria como acción conjunta de carácter sociocultural se debe estudiar su devenir.

En el marco de las prácticas y del significado que estas tienen para los sujetos. En especial, se fundamenta que a pesar del peso que en cualquier acto humano posee el historial de acciones anteriores, éste puede ser remodelado a partir del análisis consensuado (interpretativo reflexivo) del proceso vivido por los protagonistas de la acción colectiva transformadora. (Hernández, 2015, p. 16)

La participación comunitaria es un principio fundamental dentro del marco de los derechos humanos permitiendo la equidad para todos y todas.

Dicha participación, según el Ministerio de Educación Nacional (2014):

Requiere del desarrollo de competencias para la autovaloración de sí mismo y de la cultura del grupo al que pertenece el individuo, en el sentido de valorar las fuerzas de dicho grupo para conservar o cambiar no sólo su situación, sino también la capacidad reflexiva sobre los hechos de la vida cotidiana y la capacidad de crear y recrear objetos materiales, nuevas formas de vida y de convivencia social. (p.12)

Cabe resaltar la importancia de la participación funcional, la cual permite que los grupos desarrollen acciones y estrategias con el fin de lograr una formulación de planes para fortalecer las comunidades.

Discusión.

En este apartado se evidencia la identificación de la información teórica revisada y los hallazgos encontrados frente al análisis de las categorías seleccionadas en las políticas públicas de Bogotá, Medellín y Cali de la comunidad LGBT, la cual permite generar una perspectiva de reflexión en lo que hace referencia a la defensa de los derechos y la igualdad en condiciones de inclusión laboral desde lo normativo y la realidad que vive la comunidad al enfrentar situaciones de vulnerabilidad.

La construcción de las Políticas Públicas de las ciudades principales de Colombia muestra un trabajo no solo por parte de los profesionales sino un trabajo en colaboración con la comunidad directa que son líderes y activistas en defensa de los derechos humanos y que siendo propiamente afectados o vulnerados pueden brindar estrategias para lograr cumplir la planeación estratégica.

Es por ello, que a partir de las categorías seleccionadas se realiza un análisis desde la Política Pública ejecutada, los lineamientos previos para la elaboración de la misma, los antecedentes que emergen la realidad de la inclusión laboral y todo lo que conlleva a una participación comunitaria equitativa.

Identidad. Su aporte en el proceso de diseño de las Políticas Públicas en Colombia.

La ciudad Santiago de Cali desde el proceso de construcción de los lineamientos de la Política Pública de la comunidad LGBT incluye como factor relevante la omisión del uso del concepto de identidad sexual y de género. Si bien, dentro de los conceptos de identidad tal como lo expresa Montero, (1987):

Se desarrolla dentro de pautas culturales e históricas, tradicionales o no, dentro de dinámicas de conflicto, con un período evolutivo propio y con un pasado y un futuro, con un conjunto de significaciones y representaciones que son relativamente permanentes.

Es decir, la identidad no es fija ni estática, cambia, se transforma, guardando siempre un núcleo fundamental que permite el reconocimiento de sí mismo colectivo y del yo en nosotros. (p. 77)

Esto implica que, la identidad puede expresarse como el propio ser, el ente, lo que es, lo que existe más su entidad, su esencia, forma y valor. Bajo este marco, podrá afirmarse: Identidad es la expresión de un conjunto de rasgos particulares que diferencian a un ser de todos los demás (Costa, 1993, p. 3).

A consecuencia del modelo hegemónico patriarcal, se han legitimado desigualdades que impactan las identidades por orientación sexual, identidades de género y muy especialmente lo femenino; dichas prácticas reafirman desigualdades históricas y culturales. Se establecerán acciones de sensibilización, capacitación, empoderamiento, equidad y protección a mujeres lesbianas, trans y bisexuales; hombres, gays, trans y bisexuales; personas intersexuales y todas aquellas personas discriminadas y violentadas por asumir identidades o roles de género u orientaciones sexuales no hegemónicas. (Lineamientos Política Pública Cali, 2014, p. 5)

Para el cumplimiento de ello, es importante conceptualizar la identidad como se define en la Política Pública de Cali para la comunidad LGBT aprobada en el año 2019 como:

Actitudes y habilidades, carácter, virtudes y carencias que permiten ser único y se diferencie de los demás reconociendo su individualidad y su personalidad. Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona los sienta profundamente la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Cuando se hace referencia a identidad de género se define en la Política Pública de Bogotá en una construcción para sí, una autodefinición con respecto a su cuerpo, su sexo, su género y su orientación sexual. (Artículo 2, p. 5)

En consecuencia, con lo anteriormente mencionado, lo que busca la Política Pública en lo que refiere a la identidad sexual y de género es lograr que las personas que se reconocen al interior de las identidades LGBTI, disfruten el ejercicio pleno de ciudadanía, protegiendo las diversas experiencias de construcción de subjetividades, identidades de género y sociabilidades en las orientaciones sexuales e identidades sexuales y de géneros; con el fin de conseguir estos logros se efectuarán acciones lúdico-pedagógicas, culturales y legales, entre otras, propiciando cambios reales y efectivos desde las bases de la sociedad caleña para que esta ciudadanía plena LGBTI sea una realidad.

Ahora bien, en la ciudad de Medellín lo que refiere a partir de los lineamientos previos a la Política Pública LGBT (2018), de la identidad sexual y de género, expresa:

Las personas que tienen identidades de género que no corresponden a este orden (heteronormativo), han sido históricamente objeto de diversas formas de discriminación, violencia y exclusión, constituyéndose en un obstáculo para su desarrollo personal y colectivo a través de toda la trayectoria de vida, desde la infancia hasta la vejez; y en los distintos campos de desempeño, desde los más privados como la familia, hasta los más públicos como la escuela, el trabajo o el Estado. (p.8)

Dentro de la Política Pública aprobada en la ciudad de Medellín (2018), la identidad sexual y de género, es la forma de auto- identificación psíquica y social del sujeto dentro del orden de género existente. Las identidades suelen construirse a partir de la auto- identificación psíquica de cada persona en relación a los parámetros socialmente establecidos para la definición de aquello que se considera femenino y de aquello que se considera masculino. (p.15)

Desde la colonización española en América, se instalaron en el continente las representaciones occidentales sobre el género y la sexualidad que estaban basadas

fundamentalmente en preceptos religiosos que estigmatizan la diversidad sexual y de género. Estos preceptos sirvieron para la criminalización de estas prácticas e identidades dando origen a que, durante el periodo colonial, las relaciones homoeróticas y las experiencias de tránsito por el género estuvieran penalizadas basándose en la legislación española. La penalización de quienes no se ajustaban a las normas de género y sexualidad se mantuvo hasta 1836, año en el que estas relaciones quedaron despenalizadas tras la promulgación del nuevo Código Penal, el primero de la era Republicana. (Bedoya, 2015 p. 43)

Durante el siglo XIX en Europa y Norteamérica se produjeron nuevos discursos que definieron a quienes tenían orientaciones sexuales o identidad de género no hegemónicas como enfermos, dando un nuevo impulso a las formas de violencia contra estos sectores. (Correa, 2017; Bustamante, 2004, p. 43)

A causa de lo anterior, por medio de las políticas públicas, la normatividad y la legislación se busca generar visibilizar la diversidad y el respeto por el otro.

En la capital colombiana, Bogotá, quien es líder en los procesos de transformación cultural, y en lo que hace referencia a la Política Pública de la comunidad LGBT, dentro de sus lineamientos y antecedentes para la ejecución de la misma, en lo que refiere a identidad de sexual y de género, no se puede “mimetizar” de la misma forma que la orientación sexual, lo cual las hace más vulnerables a desventajas y discriminaciones en contextos laborales, así hayan logrado cualificarse y ser competitivas con respecto a otras personas.

Se ha encontrado que el desconocimiento de cuestiones mínimas relacionadas con la sexualidad y las identidades de género, así como la existencia de prejuicios y estereotipos asociados a la homosexualidad o a las identidades de género diversas, son repetidos e institucionalizados en prácticas policiales y aparecen como motivo o justificación de tales abusos (CicloRosa, 2003, p. 14).

A causa del desconocimiento y por dichos contextos de discriminación por efecto de la orientación sexual o la identidad de género de la víctima, aparecen como motivo común en los casos registrados y tanto en la violencia ejercida por particulares como por las acciones u omisiones de entidades y servidores públicos (Colombia Diversa, 2008, p. 18).

No solo víctimas por homicidios, violencias o discriminación a nivel personal sino en ámbitos sociales y laborales.

Sin duda, la falta de educación frente a temas de diversidad e identidad sexual provoca rechazo y estigmatización a las personas que no encajan en lo que se denomina “heteronormativo” provocando altos índices de discriminación y desigualdad como se ha mencionado anteriormente.

Derechos Humanos. La clave para generar espacios de igualdad y oportunidades para la comunidad LGBT.

Tal como lo indica Sandoval (2011), un rasgo característico de los Derechos Humanos es precisamente:

No contar con una definición única, absoluta y unitaria, ya que la misma, se modifica en nuestro devenir histórico, a través de las diferentes transformaciones en el plano económico, científico, tecnológico y cultural de nuestro entorno social. De ahí que el concepto de naturaleza humana, piedra angular de la declaración de los Derechos Humanos, no esté rígidamente establecida, sino históricamente configurada y abierta a distintas interpretaciones. En este sentido toda búsqueda del fundamento absoluto de los Derechos humanos es infundada, ya que los derechos del hombre son una expresión muy vaga y puede prestarse a múltiples interpretaciones. (p.6)

En cuanto al desarrollo de los Derechos Humanos, se pueden observar mediante clasificaciones generacionales en donde dichas nociones, las brindó Karel Vasak, checoslovaco, ex Director de la División de Derechos Humanos y Paz de la UNESCO, en 1979.

Dichas clasificaciones generacionales se dividen en tres: reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las personas, reconocimiento de los principios de la equidad e igualdad y en esta clasificación, el Estado está en la obligación de asegurar a cada persona el cumplimiento de un nivel de vida adecuado para sí y para su familia, lo que incluye educación, trabajo, ingreso, salud, alimentación, vestido, vivienda, seguridad social, entre otros. Finalmente, derechos de la solidaridad que poseen un doble carácter, son derechos individuales y colectivos a la vez.

En referencia a los lineamientos de la Política Pública de Santiago de Cali (2014), lo que respecta a los Derechos Humanos, se promoverá el principio de solidaridad social en el municipio, en especial, en las personas del sector poblacional LGBTI, por cuanto los discursos discriminadores han generado procesos de endodiscriminación en el propio sector. Se efectuarán campañas ciudadanas que impulsen sentido de solidaridad y respeto mutuo en pos de hacer efectivos los derechos humanos de las personas LGBTI en el Municipio de Santiago de Cali y generar acciones que permitan la garantía, acceso, acompañamiento y asesoría en justicia y reparación, en casos de violación de los derechos humanos de las personas del sector poblacional LGBTI en el Municipio. (p. 5)

Dentro de la Política Pública aprobada en el año 2019, se rige por el principio de igualdad y no discriminación, aplica estándares nacionales e internacionales acerca de las obligaciones de respeto y garantías de los derechos humanos, reconoce a las personas como titulares de derechos y deberes, fortaleciendo su capacidad de hacer cumplir sus derechos y de cumplir sus obligaciones.

En la ciudad de Medellín, lo que antepone los lineamientos estratégicos frente a los Derechos Humanos para la construcción de la Política Pública, establece que, la Organización de Naciones Unidas (ONU) realizó en el 2008 la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género denominada “Promoción y protección de los Derechos Humanos: cuestiones relativas a los derechos humanos, incluidos distintos criterios para mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Esta declaración contiene la reafirmación de los Estados firmantes en compromisos adquiridos, como el de garantizar la universalidad de los derechos humanos y el principio de la no discriminación; y el de rechazar las violencias simbólicas como lo son la exclusión, la discriminación, entre otros; y también las violencias físicas como las torturas o las muertes por razones de la orientación sexual e identidades de género.

Así pues, en la Política Pública aprobada, se efectúa un seguimiento de la situación de la población LGBT en la ciudad, lo cual ha quedado consignado en sus informes anuales. El informe de 2009, el primero de ellos, llamó la atención sobre las denuncias de agresiones físicas, verbales, abuso de autoridad y exceso de fuerza por parte personas de la Fuerza Pública en diversos espacios del municipio, especialmente en lugares de homo-socialización.

Este informe visibiliza la realidad de la lucha por los Derechos Humanos que enfrenta especialmente la comunidad LGBT.

En Bogotá, la situación de derechos humanos de las personas de los sectores LGBT en Colombia ha aparecido como un “motivo de preocupación” en los informes que sobre derechos humanos en el país ha realizado el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas desde 2001 y figura como una cuestión a abordar en el informe periódico sobre el país. La Alta comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos, en su informe sobre Colombia (2004), señalaba las particulares condiciones de vulnerabilidad, abuso y discriminación que enfrentan

las personas de los sectores LGBT en Colombia (Lineamientos Política Pública Bogotá, 2008, p. 23).

Por tal motivo, entre los lineamientos de la Política Pública (2019) ejecutada se evidencia la:

Efectividad de derechos. Los servidores públicos y contratistas del Distrito Capital y los particulares que cumplan funciones públicas y presten servicios públicos de responsabilidad distrital, tienen la obligación de adoptar medidas para hacer efectivos los derechos de la población LGBT, incluidas las acciones afirmativas necesarias para la restitución de los mismos. Para cumplir lo anterior, se tendrán en cuenta las condiciones de vulnerabilidad que afectan de manera diferencial a los sectores LGBT (p.5)

Tal como lo expresa Guendel (2002), el enfoque de Derechos Humanos:

Constituye la operalización de procesos políticos y sociales que expresan la lucha por el derecho mismo. El aporte principal del enfoque de esta disciplina consiste en lograr establecer la unidad entre el sujeto social y el sujeto de derecho, la cual ha sido rota por las concepciones realistas que negaron la importancia del derecho en el accionar social, como también por las concepciones positivistas que desvincularon al titular del derecho, de su construcción social (p.11).

Los derechos humanos son la clave para generar espacios de igualdad y participación comunitaria que busque un aporte significativo desde el ser y desde sus creencias culturales que promuevan un cambio social y cultural.

Transformación social. La voz de la participación.

Para la psicología comunitaria, como lo menciona Montero (2010), la transformación social:

Como un objetivo central. Hacer una psicología social socialmente sensible significaba, entonces, transformar muchas cosas: el hábitat, el modo de vida, la concepción de sí mismos/as, en tanto personas viviendo en una sociedad y formando parte de una comunidad, y la misma comunidad, pues, al transformarla, también los/as transformadores/as devenían otros y otras (párr.10).

Para dicha transformación social es indispensable que se realice a través de la participación y el compromiso de los grupos organizados y de las personas interesadas en una comunidad. (Montero, 2006, p. 12)

Para el cumplimiento de este objetivo, se indagan cuestionamientos como, ¿es definitiva la transformación?, y allí Montero (2010) afirma:

Ciertamente no es así. No se trata de cambios o modificaciones únicas, desligados de las circunstancias, siempre complejas, en las cuales se producen. Tampoco son definitivos porque ese carácter complejo de toda sociedad humana, su condición dinámica, genera una constante variación en la sociedad. La experiencia enseña que transformar algo es solo haber logrado un hito en un camino y cada logro transformador muestra que hay aún mucho camino por andar. (p.3)

En los estudios previos para la Política Pública de Santiago de Cali se brindan dos propósitos claros: la restitución de derechos civiles para el sector poblacional LGBTI y, la transformación cultural de la sociedad, con relación a este sector poblacional; con el fin de lograr que las personas que se reconocen al interior de las identidades LGBTI, disfruten el ejercicio pleno de ciudadanía, protegiendo las diversas experiencias de construcción de

subjetividades, identidades de género y sociabilidades en las orientaciones sexuales e identidades sexuales y de géneros; con el fin de conseguir estos logros se efectuarán acciones lúdico-pedagógicas, culturales y legales, entre otras, propiciando cambios reales y efectivos desde las bases de la sociedad caleña para que esta ciudadanía plena LGBTI sea una realidad.

En la ejecución de la Política Pública, se menciona la transformación de imaginarios, y acciones de no violencia desde los derechos económicos, sociales y culturales. Implementar programas que permitan el cambio de imaginarios con acciones afirmativas priorizadas, de forma que se puedan visibilizar y exigir el acceso a la igualdad de oportunidades desde el sector poblacional LGBTI. De aquí parte la búsqueda de la transformación social en comunidades específicas.

Bajo esos lineamientos base para la Política Pública de Medellín, mediante el Plan Estratégico busca incidir en la transformación de estas desigualdades simbólicas y materiales y en las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que han posibilitado la ocurrencia de las diversas expresiones de las violencias heteronormativas.

Gracias a ello, en la Política Pública se creó el Centro para la Diversidad Sexual y de Género; el cual promueve, protege, restablece y defiende los derechos de las personas LGBTI y sus familias; convirtiéndose en una de las acciones implementadas de dicha Política que pretende la visibilización y la inclusión de las personas LGBTI en procesos con apuestas políticas para la transformación social de imaginarios, la erradicación de la violencia y el mejoramiento de la calidad de vida de estos sectores poblacionales.

Finalmente, en Bogotá, lo que respecta a la transformación social, parte desde sus lineamientos, con respecto al derecho a la cultura (entendido como acceso a la producción cultural y como oferta de productos culturales), la producción cultural de los sectores LGBT, sus

propuestas de transformación social y sus perspectivas están invisibilizadas en los canales de circulación cultural y en los medios de comunicación o no circulan en igualdad de condiciones.

Por ende, en la Política Pública se brinda el proceso estratégico "Comunicación y educación para el cambio cultural". Se entiende este proceso como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBT y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos. Este proceso desarrolla el derecho a la cultura y la comunicación.

Con esto, la transformación social es base para la psicología comunitaria y así lo expresa Carnaval (2000):

La práctica social es una acción en la que prima la transformación social, no solo desde una posición empírica, sino lograda a partir del acercamiento teórico-práctico a la realidad social de los grupos y comunidades. Este acercamiento se entiende como la visualización de la cotidianidad, unida a un proceso de investigación del hecho o fenómeno específico sobre el cual se espera intervenir, lo que da como resultado un diagnóstico que aborda causas, consecuencias, necesidades, recursos, relaciones y alternativas para el mejoramiento de la situación comunitaria sobre la cual se implemente la práctica social (p. 144).

La transformación social abarca la interacción entre comunidades con el fin de conocer perspectivas, visiones, aprendizajes, conocimientos, diferencias, poder, liderazgo, entre otros, para así integrar todos los componentes necesarios para mejorar la calidad de vida frente a los conflictos y adversidades a las que son expuestas y que afectan la salud mental.

Participación comunitaria. El fortalecimiento de las minorías.

Dentro de la psicología comunitaria el eje articulador es la participación, y abarca tres modalidades según Leiva (2003):

Participación en la toma de decisiones y control social de los compromisos públicos asumidos.

Participación asociada a la ejecución y gestión de los programas.

Participación como usuario activo de beneficios sociales.

Otro aspecto es el de la participación como proceso de fortalecimiento del capital social de la comunidad. Se refiere a los recursos, activos y capacidades con que cuentan las personas, las familias y las organizaciones sociales para salir adelante con su propio esfuerzo (Leiva, 2003, p. 13).

Asimismo, cabe destacar la participación como habilitación social y empoderamiento definiéndolo Leiva (2003) como:

La combinación entre participación en la toma de decisiones y la acumulación de capital social. Los destinatarios adquieren destrezas y capacidades, fortalecen sus espacios y organizaciones, y actúan con un sentido de identidad y de comunidad. Además, incrementan su capacidad de negociación e interlocución con el sector público (p.14).

Realizando una inmersión dentro de los lineamientos de la Política Pública de Santiago de Cali, en cuanto a la participación comunitaria, parte de la autonomía, la ciudadanía, ciudadanos, ciudadanas y organizaciones civiles del sector poblacional LGBTI, participarán mancomunadamente con las instituciones del Municipio de Santiago de Cali, en los procesos decisorios que competen con esta política pública, conservando la capacidad de decisión y autonomía consagrada en la Constitución, en la jurisprudencia y las leyes de las entidades

territoriales y entidades de carácter especial, tales como: entidades territoriales indígenas y consejos comunitarios.

En la ejecución final de la Política Pública, esta busca implementar estrategias donde se reconocen las nuevas formas e instrumentos de acción en la movilización social y de la participación ciudadana mostrando a las personas que pueden contribuir al cambio desde las voluntades políticas personales.

Frente a las perspectivas y balances realizadas en el trabajo para la Política Pública de Medellín, muestra como objetivo fortalecer los procesos organizativos LGBTI para garantizar su participación comunitaria y activa en escenarios de toma de decisión, generando procesos de transformaciones de imaginarios que contribuyan al reconocimiento de este sector poblacional y garantizar mecanismos de articulación institucional y de actores sociales para promover políticas públicas integrales en las que se implementen enfoques transversales, con relación a la diversidad sexual e identidades de género.

Por tal motivo, dentro de la Política Pública (2001), establece:

Componente Organización y Participación.

Fortalecer el tejido organizativo de los movimientos sociales y la acción colectiva de los sectores sociales LGBTI, para potenciar su incidencia política y su capacidad de gestión pública e institucional.

Busca la emergencia de nuevos liderazgos sociales, individuales y colectivos, a la vez que amplía el conocimiento, para la defensa y exigencia de los derechos de las personas LGBTI.

Por último, la participación comunitaria dentro de los lineamientos de la Política Pública de Bogotá destaca aspectos dentro de las organizaciones sociales y comunitarias LGBT, donde

cuentan con condiciones que facilitan la interacción entre organizaciones de los sectores LGBT y la institucionalidad local y distrital para la inclusión de sus iniciativas y sus necesidades en las agendas públicas locales, distritales, nacionales y sectoriales y promoción de la inclusión de las organizaciones comunitarias y sociales de los sectores LGBT en las instancias locales, distritales de participación y planeación.

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

Estas categorías permiten generar un análisis crítico-reflexivo frente a la realidad social de la comunidad LGBT, en lo que normativa y legislativamente se ha venido consolidando en procesos de cambio social para el respeto por la otredad y la diversidad.

Entre ese análisis específicamente se tiene una perspectiva en lo que refiere a la inclusión laboral; por ello en cada ciudad principal se esboza los derechos y deberes de una situación que ha perjudicado y discriminado el bienestar y la salud mental de las personas con orientación sexual diversa.

Política Pública “CaliDiversidad”. Acuerdo 461 de 2009.

Trabajo digno: Reconociendo que la estructura social tradicional del Municipio de Santiago de Cali ha impedido una oferta laboral amplia y equitativa para el sector poblacional LGBTI, esta política pública propende por acrecentar oportunidades laborales dignas en consonancia con las necesidades del sector.

Generar procesos de selección de personal basados en sus competencias y no en la identidad sexual o de género visible.

Levantar por parte de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social una línea base de pequeñas y medianas empresas que hagan parte del sector LGBTI.

Generar oportunidades y pactos laborales, así como bolsas de empleo, por parte de la Alcaldía, Cámara de Comercio, SENA y la empresa privada que beneficien al sector LGBTI.

Capacitar al sector LGBTI en economía solidaria, autosostenible, administración de pequeñas empresas (PIME) y generación de ingresos.

Incentivar asociaciones productivas entre las personas del sector.

Generar estrategias pedagógicas que permitan la disminución de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Debido a la carencia de estudios preliminares en la ciudad de Cali, en el Artículo 9. Indicadores de la política pública para el sector poblacional LGBTI del municipio de Santiago de Cali. La administración municipal deberá levantar una línea base para construir indicadores de impacto y resultado (cualitativos y cuantitativos), que posibiliten hacer seguimiento a la implementación de la política pública en el municipio, y contemplará procesos participativos que permitan reconocer las variables a medir.

En lo que corresponde a Medellín. Política Pública. Decreto 1928 de 20011 frente al trabajo digno:

Busca que las personas LGBTI accedan a oportunidades de trabajo digno y de generación de ingresos e integra acciones que fomenten la formación para el empleo y generen la articulación de actores para el apoyo al emprendimiento y la erradicación de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Acción afirmativa 3.1: Fomentar ambientes laborales inclusivos para las personas LGBTI en Medellín.

Acción afirmativa 3.2: Fortalecer, reconocer y dignificar las iniciativas y actividades productivas de los sectores sociales LGBTI.

Acción afirmativa 3.3: Promover el acceso de la población LGBTI a oportunidades de trabajo digno y generación de ingresos.

Metas para garantizar las oportunidades laborales para la comunidad LGBT.

Un diagnóstico sobre la situación y las condiciones laborales y de trabajo de la población LGBTI en Medellín, que incorpore una perspectiva de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.

Diseño e implementación de una estrategia de identificación seguimiento y acompañamiento de casos de violencia y discriminación por razones de orientación sexual e identidades de género, en empresas públicas y privadas de la ciudad.

Diseño e implementación de un Sello Diverso, dirigido a la certificación de empresas privada que se comprometen con la inclusión y la dignificación de las condiciones laborales de las personas LGBTI.

Personas LGBTI con intermediación laboral, a través de procesos formativos o estrategias de los prestadores autorizados.

Personas LGBTI que culminan procesos formativos en educación para el empleo y el desarrollo humano a través de la oferta institucional de la Alcaldía de Medellín.

100% de la población transgénero que solicita asesoría para el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal atendida.

Durante el periodo de 2007-2009, se registraron 49 muertes motivadas por la orientación sexual y/o la identidad de género de las víctimas; atentando así contra la integridad física de estos individuos. En este año, la Personería también llamaba la atención sobre las violencias perpetradas por grupos armados ilegales que agenciaban contra esta población

modalidades de violencia como amenazas verbales o vía panfletos, agresiones físicas, lesiones graves y desplazamientos. (Personería de Medellín, 2009, p. 33)

En el Informe de la Personería de Medellín (2013):

Se registraron 12 personas asesinadas en razón de la orientación sexual y/o de la identidad de género de la víctima. También se registraron 10 casos de desplazamiento forzado, cifra que incluía tanto los casos de desplazamiento intraurbano como aquellos que llegaron a Medellín en esta situación. De manera enfática, se llama la atención sobre la insuficiencia de bases de datos y sistemas de información que den cuenta no sólo de los homicidios por orientación sexual y de género, sino de la situación en general de la población LGBTI; más aún cuando este sistema ha estado incluido dentro de los planes de desarrollo desde el 2004 hasta la actualidad (p.34).

No obstante, la ciudad capital con la Política Pública LGBT, Acuerdo 371 de 2009, en lo que refiere en el ámbito laboral se reproducen la discriminación y la exclusión por orientación sexual o identidad de género (Fajardo, 2006), aunque la situación varía para hombres gay y bisexuales, para mujeres lesbianas y bisexuales y para personas transgeneristas. Con respecto a la discriminación en el ámbito laboral contra las mujeres lesbianas, Aristizábal y Villanueva (2003), en entrevistas con mujeres lesbianas profesionales, encuentran que el miedo a perder el trabajo o a ser excluidas por colegas impide que manifiesten su orientación sexual.

En el informe Red Nosotras LBT (2006) expone:

La doble discriminación que viven las mujeres lesbianas en el contexto laboral, por su condición de género y por su orientación sexual real o percibida. Si bien las mujeres lesbianas comparten con los hombres gay algunas formas de discriminación laboral (falta de prestaciones, efectos en el bienestar por no poder expresar la orientación sexual, heterosexismo y control sobre la identidad de género) viven también situaciones

particulares por la economía patriarcal que genera disparidades en salarios, beneficios y trato y las relega a sectores con poco reconocimiento y seguridad laboral (p.18).

Para el caso de las personas transgeneristas, la discriminación y exclusión social a que son expuestas incide en sus posibilidades educativas, las reduce al ejercicio de sólo algunos oficios y afecta su inserción laboral en condiciones justas y equitativas. De hecho, problemas de salud que enfrentan algunas de ellas, como las intervenciones informales sobre sus cuerpos, se deben tanto a su búsqueda de adecuación corporal, a su identidad como a la necesidad de resultar atractivas en el mercado de la prostitución, una de las pocas formas de generación de ingresos a las que tienen acceso (Colombia Diversa, 2008, p. 19).

Según los datos de Colombia Diversa (2008), en aspectos laborales destaca:

Informes de derechos humanos señalan el limbo que surge por la falta de una legislación antidiscriminación en el ámbito laboral y la dificultad que tiene la víctima para demostrar la motivación del acto discriminatorio y mencionan cómo las personas prefieren el silencio ante lo que implicaría para ellas hacer evidente la orientación sexual o la identidad de género como motivo de la discriminación. Para mujeres lesbianas, hombres gay y personas bisexuales el ocultamiento de su orientación sexual es una forma de no poner en riesgo su estabilidad laboral, estrategia que por otro lado la aparta de ciertos privilegios, oportunidades o ventajas de las que gozan las parejas heterosexuales (p. 19).

Sin duda, estos informes y cifras alarman a la capital colombiana en aspectos de Derechos Humanos e integridad de la comunidad LGBT, en la Política Pública en su Artículo 10. Consejo Consultivo. Numeral C, refleja: cuatro personas del sector LGBT así: una persona que represente la actividad social, relacionada con cada uno de los siguientes derechos: salud, educación, trabajo, vida y seguridad, participación y cultura.

Mediante este análisis, la psicología comunitaria posee un lugar imprescindible en la transformación cultural y el cambio social que se desea generar en la lucha de los derechos humanos y fundamentales de una minoría que día a día busca un espacio de respeto e inclusión en todos los ámbitos de sus vidas, por una calidad de vida y bienestar físico y mental que permita trabajo comunitario de los que tiene voz para mitigar los estereotipos de género, la violencia, la discriminación y todas las etiquetas enmarcadas de perspectivas culturales que no permiten visibilizar la diversidad sexual y cultural.

Conclusiones

En el proceso de revisión de los estudios preliminares, es claro que no existe un estudio nacional que brinde cifras concretas respecto a la inclusión laboral de la comunidad LGBT, lo cual genera un sesgo frente a cifras reales las cuales permitan sensibilizar la situación de vulnerabilidad de derechos.

Dentro de la comunidad LGBT, la identidad más vulnerable con el mayor índice de falta de oportunidad laboral es la transexual y transgénero debido a los estereotipos que parten de los imaginarios y aspectos culturales por apariencias físicas.

A pesar que existen políticas públicas en las ciudades principales del país y políticas internas en empresas del sector privado, aún existen barreras y desconocimiento en lo que respecta a ideas basadas preconcebidas o prejuicios que se tienen acerca de cómo deben ser las personas en un contexto heteronormativo y que de alguna manera genera vulneración, lo que incide de manera importante en el debilitamiento de la salud mental a nivel individual y comunitario.

Desde la perspectiva de género, causa temor al ser víctimas de discriminación y violencia en contextos de inclusión laboral debido a que permea la posibilidad que las personas no puedan expresar sus sentimientos y emociones, aumentando angustia y estrés, lo que conlleva a la baja productividad. Dentro de ello cabe focalizar a la comunidad LGBT por su orientación sexual diversa.

Lo que respecta a las políticas públicas para la comunidad LGBT se articulan en el bienestar emocional, individual y comunitario con el fin de transformar la realidad frente a situaciones particulares para reconocer la diversidad como parte del cambio social en la cual se conciben nuevas experiencias y conocimientos.

Dentro de las categorías seleccionadas en el análisis de las políticas públicas se logra evidenciar como base para su elaboración la identidad, los derechos humanos como principio

de solidaridad social, acciones para restitución de los mismos y seguimiento de la vulneración frente a situaciones de oportunidades laborales.

La transformación social juega un papel fundamental para generar esa adaptación, para afrontar nuevas realidades frente a la estigmatización y a los estereotipos de género marcados culturalmente como proceso estratégico de las desigualdades para un cambio cultural.

La participación comunitaria es fundamental para implementar estrategias para reconocer las nuevas formas de acción en la movilización social y participación ciudadana, fortaleciendo el tejido organizativo de la acción colectiva de la comunidad LGBT para potenciar la incidencia política y mejorar la calidad de vida.

Una de las contribuciones significativas que se brindan a partir de la monografía es el aporte al vacío de conocimiento existente en Colombia en investigaciones sobre la comunidad LGBT desde un contexto comunitario y laboral. Si bien, los estudios relacionados con inclusión laboral LGBT se enfocan desde áreas administrativas y de psicología organizacional promoviendo acciones y competencias de capacitación y capital humano.

A partir de ese vacío de conocimiento, se seleccionaron las tres ciudades principales del país debido a que cuentan con una Política Pública establecida y enfocada principalmente a la comunidad LGBT como una estrategia de recursos para mejorar problemas particulares. Con este análisis se invita a una revisión minuciosa en ciudades de periferia para conocer los planteamientos que se brindan para lograr un cambio social.

Particularmente en la Política Pública de Bogotá cabe resaltar lo que respecta a la promoción de ambientes laborales inclusivos no discriminatorios no sólo desde una mirada particular de la comunidad LGBT sino por cuestiones étnicoraciales, de género identidad de género, orientación sexual, edad, origen, condición física, sensorial y mental permitiendo un abordaje con mayor relevancia.

En cuanto a la Política Pública de Medellín, no solo referencia el trabajo digno, sino que integra acciones que fomentan la articulación de actores para el apoyo de emprendimiento y erradicación de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Por su parte, la Política Pública de Cali, solo menciona dentro del eje estratégico de fomento y desarrollo económico, la implementación de herramientas de vocación ocupacional para vincularse al sistema productivo y laboral, sesgando la posibilidad de una perspectiva más amplia de la diversidad y la inclusión.

Frente a la implementación y ejecución de las Políticas Públicas, se ha perdido fuerza cada vez que inicia una nueva administración, pues los nuevos gobernantes inician con otras propuestas y visiones perdiendo el foco de lo que ya se ha avanzado en anteriores oportunidades.

Es de gran importancia que se continúen haciendo ejercicios de revisión documental con el fin de identificar las problemáticas de estudios de género y así contrastarlos con la realidad que vive la comunidad en aspectos de inclusión y diversidad sexual. Si bien, en Colombia un 1,2% (aproximadamente 246.000 personas), según cifras del DANE (2020), hacen parte de la comunidad LGBT lo cual justifica que son numerosos y representativos en los cuales se pueden generar aspectos relevantes desde las Ciencias Sociales. Este trabajo comunitario permitirá generar herramientas y estrategias para garantizar procesos de transformación cultural para visibilizar a las minorías en las problemáticas marcadas que atenten su integridad.

Referencias

- ACNUR. (2014). *Informe Protección Internacional de las personas LGBT*. Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y/o su Protocolo de 1967, 23 de octubre de 2012, UN Doc HCR/IP/12/09.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>
- Alcaldía de Medellín. (2011, 03 de mayo). *Se adopta la política pública para el reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género y para la protección, restablecimiento, atención y la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) del Municipio de Medellín*. Decreto 1928 de 2011. https://www.medellin.gov.co/sicgem_files/BodyPart_5b3741af-cfba-45ca-88ea-f96954adac82.pdf
- Alcaldía de Santiago de Cali. (2019, 25 de julio). *Se adopta la Política Pública "CaliDiversidad" para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones. Acuerdo 461 de 2009*.
<https://www.cali.gov.co/loader.php?IServicio=Publicaciones&IFuncion=publicar&id=148606&preview=1&previewDisenno=preview&bd=m&idPreview=35036704810a1f54df3302303d20d1a>
- Badgett, M.V. (2014). *El costo económico del estigma y la exclusión de las personas LGBT: un estudio de caso de la India*. Washington, D.C.: World Bank Group.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>
- Banco de la República. (2020). *El mercado laboral: desempeño a febrero y estimación del impacto de la emergencia sanitaria*. Grupo de Análisis del Mercado Laboral de la

- Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, Banco de la República.
<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9847/reporte-de-mercado-laboral-abril-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco Mundial. (2016). *Orientación sexual e identidad de género*.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/sexual-orientation-and-gender-identity#1>
- Baquero, J. Guataquí, J. Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Borradores de Investigación No. 8 junio de 2000.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Cala, M. Gutiérrez, C. Barragán, C. Valero, P. (2011). *Empleabilidad: una aproximación a la conceptualización*. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, Vol. 11 No. 1, 7-18.
<https://silo.tips/download/empleabilidad-una-aproximacion-a-la-conceptualizacion>
- Camacho, D. (2016). *El concepto de Derechos Humanos. El dilema del carácter de los Derechos Humanos*. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. II, núm. 152, 2016.
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15348419001.pdf>
- Carbonell, M. Zepeda, J. García, R. Gutiérrez, R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>
- Castedo, A. Tombesi, C. (2019). *Stonewall: los mapas que muestran los países que protegen o criminalizan por orientación sexual (y cuál es la situación en América Latina)*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48789796>
- Castro, D. (2012). *La psicología como una práctica social comunitaria y su lugar en la construcción colectiva*. Revista de la Facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia- Volumen 8, Número 14 / enero-junio 2012.
<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/333/340>

- Ceboratev, E. (2003). *El enfoque crítico: una revisión de su historia, naturaleza y algunas aplicaciones*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol. 1, núm. 1, enero - junio, 2003. Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77310105.pdf>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007, 05 de marzo). Sentencia T-152/07 (Luis Carlos Rodríguez López). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-152-07.htm>
- Dirección de Diversidad Sexual- Secretaría Distrital de Planeación. (2009). *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. Acuerdo 371 de 2009*. <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicas-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial/politica-publica-lgbti>
- Egido, I. Cerrillo, R. Camina, A. (2009). *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 20, núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 135-146. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230782005.pdf>
- Fundación Andi. (2019). *Informe Nacional de empleo inclusivo*. INEI 2018-2019. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Galindo, L. (2018). *Los roles de género en la distribución de trabajo en familias homosexuales y homoparentales de hombres en la Ciudad de México*. Revista de Estudios de Género. La ventana, vol. VI, núm. 48, pp. 48-91. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/884/88455796002/html/index.html>

- Gomá, R. (2007, noviembre). *La acción comunitaria: transformación social y construcción de ciudadanía*. Revista de educación social. <https://eduso.net/res/revista/7/marco-teorico/la-accion-comunitaria-transformacion-social-y-construccion-de-ciudadania>
- Gómez, F. Barrientos, J. (2012). *Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de gays y lesbianas en la ciudad de Antofagasta, Chile*. Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana, núm. 10, abril, 2012, pp. 100-123.
<https://www.redalyc.org/pdf/2933/293322076005.pdf>
- González, B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. Comunicar núm. 12, marzo, 1999. Grupo Comunicar. <https://redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Graglia, E. (2004). *Políticas públicas: 12 retos del siglo 21*.
https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=645cf7c5-4a17-2c62-3224-efb9ccbf095c&groupId=287460
- Hernández, L. (2015). *Análisis de la participación comunitaria desde una perspectiva sociocultural*. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, vol. 3, núm. 3, septiembre-diciembre, 2015, pp. 14-24.
<https://www.redalyc.org/pdf/5523/552357188009.pdf>
- Jiménez, J. Cadona, M. Sánchez, M. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Papeles de Población, vol. 23, núm. 93, pp. 231-265, 2017.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/112/11252977009/html/index.html>
- Jiménez, Y. Larrañaga, E. Navarro, R. (2020). *Estereotipos e identidad de género en las conductas de acoso escolar*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 2, núm. 1, 2011, pp. 187-195. Asociación Nacional de Psicología

Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores.

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832329018.pdf>

Koehler, D. (2015, 03 de agosto). *Las personas LGBTI están (probablemente) sobrerrepresentadas en el 40% inferior*. <https://blogs.worldbank.org/governance/lgbti-people-are-likely-over-represented-bottom-40>

Leiva, G. (2003). *El tema de la participación de la psicología comunitaria en las políticas del nuevo trato*. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 1, núm. 5, invierno, 2003, p. 0. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30500516.pdf>

López, J. A. Scandroglio, B. (2015, 11 de febrero). *La psicología comunitaria como herramienta de transformación social*. <https://www.lamarea.com/2015/02/11/la-psicologia-comunitaria-como-herramienta-de-transformacion-social/>

Mcdab. (2016). *División del trabajo en función del género. Género y economía. Desigualdades de género en el mercado de trabajo*. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2016/05/09/division-del-trabajo-en-funcion-del-genero/>

Mejía, J. Almanza, M. (2010). *Comunidad LGBT: Historia y Reconocimientos jurídicos*. Revista Justicia. Universidad Simón Bolívar. <http://www.observatoriolgbt.org.bo/assets/archivos/biblioteca/f4683d85cdc45097242c94730f00d873.pdf>

Michael Page. (s.f.). *Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer*. <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integraci%C3%B3n-y-compromiso/inclusi%C3%B3n-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

Ministerio de Desarrollo Social. (2014). *Informe Diversidad Sexual en Uruguay. Las políticas de inclusión social para personas LGBT del Ministerio de Desarrollo Social.*

https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/112_file1.pdf

Montero, M. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos.*

Editorial Paidós. (2004). Buenos Aires. Argentina.

<http://www.catedralibremartinbaro.org/pdfs/libro-montero-introduccion-a-la-psicologia-comunitaria.pdf>

Montero, M. (2004). *La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos.*

Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 16, núm. 3, 1984, pp. 387-400. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80516303.pdf>

Montero, M. (2010). *Fortalecimiento de la Ciudadanía y Transformación Social: Área de*

Encuentro entre la Psicología Política y la Psicología Comunitaria. Psykhe, vol. 19, núm. 2, 2010, pp. 51-63. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96715366006.pdf>

Pascuale, M. (s.f.). *Estigma Social.* <https://www.artsocial.cat/articulo/estigma-social/>

Posada, J. (2013). *La Salud Mental en Colombia.* Biomédica, vol. 33, núm. 4, 2013, pp. 497-

498. Instituto Nacional de Salud. <https://www.redalyc.org/pdf/843/84329152001.pdf>

Rentería, E. Malvezi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el*

trabajo. Univ. Psychol. Bogotá, Colombia V. 7 No. 2 PP. 319-334.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>

Rojas, M. (2004). *Identidad y Cultura.* Educere, vol. 8, núm. 27, octubre-diciembre, 2004, pp.

489-496. Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35602707.pdf>

Rosario-Hernández, E; Rovira, L. Luna, C.; Neris, M. Acevedo, G. (2009). *Saliendo del clóset*

en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. Revista

Puertorriqueña de Psicología, vol. 20, 2009, pp. 103-143.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2332/233216361006>

Roth, E. (1993). *El cambio social comunitario. Análisis de la Influencia de los factores de Implantación y Asimilación sobre la Aceptación de las Innovaciones en contextos Comunitarios de Bolivia.*

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000200003

Rubio, J. (2006). *La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral.* Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 14, núm. 2. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153297011.pdf>

Ruíz, D. Cadenas, E. (2006). *¿Qué es una Política Pública?*

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf)

Sánchez, E. (2017). *El movimiento LGBT (l) en Colombia La voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos.* Reflexión Política, vol. 19, núm. 38, enero-junio, 2017, pp. 116-131. Universidad Autónoma de Bucaramanga.

<https://www.redalyc.org/pdf/110/11054032009.pdf>

Sánchez, Y. (s.f.). *Sobre inclusión laboral – análisis conceptual.* Oficial Famili Avance laboral.

<http://familiavance.com/inclusion-laboral/>

Sandoval, A. (2011). *Derechos Humanos y Políticas Públicas.* Reflexiones, vol. 90, núm. 2, 2011, pp. 101-114. Universidad de Costa Rica.

<https://www.redalyc.org/pdf/729/72922586007.pdf>

- Senado y Cámara de Diputados de Argentina (2018, 24 de agosto). *Proyecto de ley 5166-D-2018. Promoción del empleo formal para personas trans y travestis*. Iniciativas parlamentarias. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=5166-D-2018>
- Torres, T. Acosta, M. Parra, Liliana. (2019). *Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali Colombia*. *Psicogente*, vol. 22, núm. 41, 2019. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/497562431008/497562431008.pdf>
- Vera, J. (2012). *El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones*. *Psicología & Sociedade*; 24 (2), 272-282. <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n2/03.pdf>
- Vidal, P. (2002). *La identidad estigmatizada*. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, vol. 1, núm. 3, 2002, p. 0. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30510309.pdf>
- World Bank Thailand. (2017). *Encuesta inclusión económica comunidad LGBT en Tailandia*. <http://documents1.worldbank.org/curated/en/197901494585972561/pdf/114995-REVISED-Economic-Inclusion-of-LGBTI-Groups-in-Thailand-English.pdf>
- Zárate, J. (2015). *La identidad como construcción social desde la propuesta de Charles Taylor*. *Eidos: Revista de Filosofía de la Universidad del Norte*, núm. 23, 2015, pp. 117-134. <https://www.redalyc.org/pdf/854/85439039007.pdf>