



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

|                |                       |
|----------------|-----------------------|
| <b>Código</b>  | <b>FT-IV-015</b>      |
| <b>Versión</b> | <b>4</b>              |
| <b>Fecha</b>   | <b>05/02/2024</b>     |
| <b>Página</b>  | <b>Página 1 de 36</b> |

**INSTRUCTIVO:** el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

|   |                                  |  |  |
|---|----------------------------------|--|--|
| <b>Facultad: Ciencias Sociales y Humanas</b>  |                                  | <b>Colectivo Docente</b>   | <b>Asignatura</b>                                  |
| <b>Programa: Trabajo Social</b>   |                                  |  |  |
| <b>Semestre:</b><br>Cuarto Semestre.  | <b>Periodo académico:</b> 2024-1 | 1. Rosario Joaquin Reales Vega.<br>2. Rafael Zambrano<br>3. Sandra Manjarres<br>4.<br>5.<br>6. | 1. Pedagogía Social.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6. |
| <b>Docente Orientador del seminario</b>   |                                  |  |  |
| Rosario Joaquín Reales Vega.  |                                  |  |  |
| <b>Título del PAT Colectivo</b>   |                                  |  |  |
| TIPOS DE EXCLUSIÓN LABORAL QUE EXPERIMENTAN LA POBLACIÓN LGBTIQ+ EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA - COLOMBIA Y SANTIAGO DE CHILE.   |                                  |  |  |
| <b>Núcleo Problémico</b>  |                                  |  |  |
| ¿Cómo identificar la praxis del Trabajo Social en el reconocimiento, garantía, exigibilidad y restablecimiento de los derechos constitucionales desde las perspectivas críticas y acciones pedagógicas? |                                  |  |  |
| <b>Línea de Investigación</b>   |                                  |  |  |
| Trabajo Social y Derechos Humanos.  |                                  |  |  |

## 2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

- Resumen/Abstract – Palabras Claves/Keywords

Este trabajo de investigación tiene como finalidad identificar los tipos de exclusión laboral que experimenta la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago. La problemática que presenta la comunidad LGBTIQ+ en Barranquilla Colombia, enfrenta desafíos laborales similares, como la discriminación, el acoso y la falta de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La discriminación, el estigma y la falta de reconocimiento de sus derechos los cuales se ven reflejados en su calidad de vida en el ámbito económico, político, laboral social y de salud pública. En Santiago de Chile enfrenta desafíos laborales como la discriminación, el acoso y la falta de igualdad de oportunidades en el empleo, diariamente la población LGBTI, sufre de agresión y discriminación a razón de su orientación sexual o identidad de género diversa.

El trabajo adelantado con población LGBTI es el logro del reconocimiento y la valoración positiva de la diferencia. En la actualidad se ha hecho un trabajo importante y se ha ganado terreno de participación en el medio empresarial. La orientación sexual es un tema que genera gran tensión aún en varios escenarios de nuestra sociedad, ya que para muchos es incómodo tener que afrontar a una pareja del mismo sexo actuando como una pareja heterosexual, convirtiéndose esto en polémica porque para algunos no existe más explicación si no que una persona con estas diferencias no nace si no se hace. Ipsos ha llevado a cabo un estudio en 30 países con el objetivo de analizar la situación actual de las personas LGBT+. En él se concluye que, de media, a nivel global, un 9% de la población se declara parte de este colectivo.

Por lo tanto la comunidad LGBTIQ+ lucha por conseguir una distribución económica efectiva para la sociedad, la cual se basa en la justicia social y de género, en el reconocimiento de los derechos, bienestar de la población y en el funcionamiento pleno de las potencialidades y libertades de cada individuo, es una labor que se debe dar prioridad.

Palabras claves: igualdad, identidad de género, discriminación, agresión, oportunidades, reconocimiento, derechos, calidad de vida, justicia social.

### Abstract

This research work aims to identify the types of labor exclusion experienced by the LGBTIQ+ population in Barranquilla-Colombia and Santiago. The problems presented by the LGBTIQ+ community in Barranquilla Colombia face similar labor challenges, such as discrimination, harassment and lack of equal opportunities in the workplace. discrimination, stigma and the lack of recognition of their rights which are reflected in their quality of life in the economic, political, social work and public health spheres. In Santiago de Chile, the LGBTI population suffers from aggression and discrimination on a daily basis due to their sexual orientation or diverse gender identity. The work carried out with the LGBTI population is the achievement of recognition and positive valuation of difference. Currently, important work has been done and ground for participation in the business environment has been gained. Sexual orientation is a topic that

generates great tension even in various settings of our society, since for many it is uncomfortable to have to face a same-sex couple acting like a heterosexual couple, this becoming controversial because for some there is no further explanation. If not, a person with these differences is not born if it is not made. Ipsos has carried out a study in 30 countries with the aim of analyzing the current situation of LGBT+ people. It concludes that, on average, at a global level, 9% of the population declares themselves part of this group. Therefore, the LGBTIQ+ community fights to achieve effective economic distribution for society, which is based on social and gender justice, the recognition of rights, well-being of the population and the full functioning of potentialities and freedoms. of each individual, it is a task that must be given priority.

-Keywords: equality, gender identity, discrimination, aggression, opportunities, recognition, rights, quality of life, social justice.

- Antecedentes y Descripción del Problema  
(Abstract investigación)

En el presente trabajo pretenden dar a conocer el estado actual de competitividad, equidad, calidad y oportunidad en una Discriminación y Exclusión Laboral en Población LGBTIQ+ – lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en Bogotá. Nuestro interés es promover y fomentar la toma de conciencia sobre la responsabilidad social y empresarial de inclusión laboral en población LGBTIQ+ como personas con derechos que generan un impacto interno y externo en las organizaciones y el Distrito Capital. Los miembros de un grupo social clasificado como lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales y con orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales diversas reciben el nombre de LGBTIQ+ pueden sufrir discriminación persecución y violencia en diferentes esferas de la sociedad incluyendo el entorno laboral. La oficina se convierte en un espacio hostil, en donde la burlas y los chistes homofóbicos se hacen presente a diario.

En Colombia la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus Artículos, 1, 2 y 7 referidos a la libertad e igualdad en derechos de todos los seres humanos y su igualdad ante la ley. Por otra parte, se encuentra el Pacto Internacional por los Derechos Civiles y Políticos y por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En tercer lugar, se cuenta con el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT) y, por último, con la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En el territorio de la economía informal el rebusque suele dominar el panorama, bajo el artificio de un entorno artístico y un aparente talento que se cree culturalmente propio de su diferencia. Asumen este campo laboral como su lugar natural. Los oficios del cuidado y del embellecimiento crean un mercado laboral importante que, bajo el resplandor del éxito de algunos personajes que sobresalen en el campo, esconde condiciones de precariedad. El espacio de fama popular de algún habilidoso estilista, diseñador o artista crea una imagen distorsionada de la realidad, supone un campo laboral sin problematizaciones significativas, en el cual la falta de garantías en salud, pensión, ingresos decentes, jornadas de trabajo y otros derechos 8 laborales, es la constante. Y

a esta realidad paradójica es necesario agregar la demanda social frente al personaje imaginado de la loca divertida.

Los espacios de la peluquería y otros lugares de estética suponen un personaje singular que, además de su talento en el oficio, requiere un potencial humorístico para entretener a su cliente, y de paso asegurar cierta sensación de vínculo social y reconocimiento. El dilema surge cuando las condiciones subjetivas no posibilitan el esperado carisma humorístico, o cuando en el peor de los casos el personaje imaginado adolece del sentido estético que garantice su espacio laboral. Y si a estas condiciones le sumamos un hombre afro afeminado, sin mayores habilidades estéticas y con un nivel bajo de educación, el territorio de exclusión se cierne en su horizonte como una amenaza terriblemente factible.

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

En el ámbito laboral, se da por sentado que se ha asumido plenamente la igualdad como un derecho. Numerosos trabajos de investigación así lo demuestran. Si esta idea, que contrasta dolorosamente con la realidad cotidiana, siguiera extendiéndose, no cabría ningún tipo de mejora y esto es lo que se trata de evitar. A nivel Bogotá se desprenden distintos estilos o formas de aceptar la orientación sexual de alguien y de poder trabajar sin complicación o prejuicios con integrantes de la comunidad.

### **Descripción del problema.**

En Colombia, diariamente la población LGBTI, sufre de agresión y discriminación a razón de su orientación sexual o identidad de género diversa. El trabajo adelantado con población LGBTI es el logro del reconocimiento y la valoración positiva de la diferencia.

En la actualidad se ha hecho un trabajo importante y se ha ganado terreno de participación en el medio empresarial. La orientación sexual es un tema que genera gran tensión aún en varios escenarios de nuestra sociedad, ya que para muchos es incómodo tener que afrontar a una pareja del mismo sexo actuando como una pareja heterosexual, convirtiéndose esto en polémica porque para algunos no existe más explicación si no que una persona con estas diferencias no nace si no se hace.

Es necesario considerar que la alusión a un determinado colectivo o grupo social referenciado a partir de la sigla LGBTI, o sus posibles combinaciones, no posee una

connotación unitaria o monolítica, como si se tratara de un particular grupo social que se articula a partir de una noción de identidad común. Reconociendo que detrás de esta sigla hay una historia y unas intenciones políticas en relación con contextos específicos, la sigla requiere traducirse de manera diferenciada en performatividad, carne, sujeto, voz, carácter, entre otros atributos.

En este sentido es fácil observar que el sujeto colectivo hegemónico caracterizado en una voz e idea heterosexual, en apariencia legible y por demás no interrogada, ha construido o demandado a lo largo de la historia una clave de conocimiento a partir de la cual nombrar a un Otro que le resulta extraño, diferente a su sentido de identidad hegemónica. Y en esta demanda la sigla ha terminado por convertirse en marca identitaria que agrupa y reduce. De esta forma, mientras la heterosexualidad no aparece interrogada y se erige como lugar de referencia para clasificar y reconocer al que se ubica por fuera de su centro, casi siempre construyendo cajones amplios para nombrar y definir a partir de una sola palabra una diversidad de sujetos que le son ajenos o poco familiares (piense por ejemplo en la definición casi técnica del homosexual, o en la referencia moderna y universalizaste de lo gay), de los otros se demanda una idea concisa de lo que son y de cómo deben ser nombrados.

En este sentido hoy, cuando lo políticamente correcto en algunos escenarios (especialmente en la academia o en los movimientos sociales) le otorga la palabra y casi la responsabilidad al Otro diferente para que se nombre y construya un sentido semántico de referencia de identidad, la sigla abstracta LGBTI se impone y crea una sensación de pluralidad y en particular una tranquilidad para quien la pronuncia, porque ésta ha sido planteada precisamente por el sujeto que se ubica en el campo de la discriminación y exclusión. Ahora bien, para hacer posible este criterio, se debe conocer si existen planes o programas de inclusión laboral relacionada con los diferentes procesos del área de Talento Humano en una empresa a personas LGBTI comenzando con la institucionalidad pública y yendo a las empresas privadas.

Lo anterior, en razón a las altas prácticas discriminatorias a todo aquel que sea víctima de Bull ying por homofobia, bifobia o transfobia relacionadas por su identidad de género, la orientación sexual, la edad, el nivel socio-educativo, que van en contra de la promoción, protección, garantías e inclusión en la generación de oportunidades para todas y cada una de las personas que se declaran abiertamente, ser parte de la población LGBTI que hoy buscan una construcción de una cultura de respeto de sus derechos humanos en las organizaciones.

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

de Bogotá a través de la Secretaría de Planeación emite políticas públicas con el propósito de extender acciones que se promuevan y ejecuten en el Distrito Capital.

Buscan consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Quieren generar capacidades en las 16 organizaciones y personas de los sectores LGBTI para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad. Pretenden promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual.

(Tomado de <http://www.sdp.gov.co>.)

- **Formulación del Problema**

¿Cuáles son los tipos de exclusión laboral que experimenta la población LGBTIQ+, en Colombia y Chile?

- **Justificación**

(La justificación de la investigación se refiere al para qué de la misma y a que línea de investigación le aporta resultados: a la Línea de Investigación de Trabajo Social y derechos Humanos o a la Línea de Investigación de Políticas Públicas y Políticas Sociales)

La presente investigación se enmarca en la línea social y derechos humanos en la exclusión laboral de la población LGBTIQ+ en la ciudad de Barranquilla- Colombia y Santiago de Chile, constituyen una problemática que incide en la creciente discriminación laboral.}

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. La precarización laboral producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal, han generado cambios y vulneración de los derechos en el mundo del trabajo. Que afecta a los trabajadores por igual, sin embargo, para la población LGBTIQ+ en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no solo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que trae consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también a causas de índole social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población.

Esta investigación no es solo para mostrar la dura realidad que sufre la población LGBTIQ+ al no ser aceptadas por la comunidad e incluso ser rechazadas por la iglesia, es también para invitar a la reflexión y la mejor práctica de los valores tales como la tolerancia y el respeto.

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. La precarización laboral, producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal, han generado cambios y vulneración de derechos en el mundo del trabajo, que afectan a los trabajadores por igual.

Sin embargo, para la población LGBTI en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no sólo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que traen consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también a causas de índole social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población. Hacia ésta se genera una serie de acciones de revictimización y de tratamiento diferenciado al interior de los lugares y espacios laborales.

Novedosa e irónica resulta ser hoy la reflexión escribiendo... frente a la diversidad sexual en Bogotá... en el campo laboral. Esto si se observa, a modo de balance, la precaria construcción teórica, los escasos debates públicos, Déficit de datos que permitan caracterizar problemáticas y situación de derechos de acuerdo con la orientación sexual y la identidad de género, falta de información sobre el nivel de responsabilidad del Estado en la garantía de derechos, deficiencias en la planeación por falta de información que permita identificar su pertinencia y relevancia, carencia de criterios para evaluar el impacto de las acciones y lo poco explorado del tema en términos investigativos, tanto en la esfera académica como política.

Ahora bien, esta ausencia contrasta radicalmente con la experiencia laboral cotidiana, en la que de modo recurrente hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales deben reinventar día a día estrategias e innovar trucos o defensas para no ser discriminados y excluidos, para reducir efectos, para no ser expulsados, para entrar, para filtrarse y permanecer en el territorio movedizo y ambiguo de lo llamado perfiles ocupacionales en el campo laboral.

- **Objetivos**

**Objetivo general.**

Identificar los tipos de exclusión laboral que experimenta la población LGBTIQ+ en Colombia y Chile.

**Objetivos específicos.**

Describir la situación laboral de la población LGBTIQ+ en Colombia y Chile.

Determinar los cargos asignados a la población LGBTIQ+ en Colombia y Chile.

Estimar la desigualdad salarial de la población LGBTIQ+ en Colombia y Chile.

- **Marco Teórico o Marco Referencial**

| TIPO DE PUBLICACIÓN | TÍTULO DE PUBLICACIÓN | NOMBRES DE AUTORES | EDITORIAL, AÑO Y CIUDAD | RESUMEN |
|---------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|---------|
|                     |                       |                    |                         |         |



|          |   |  |  |  |
|----------|---|--|--|--|
| Artículo | Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia | Jorge Jiménez-Castaño.<br><br>Marleny Cardona-Acevedo.<br><br>María del Pilar Sánchez-Muñoz. | Universidad de La Salle, Colombia<br><br>Universidad de Manizales, Colombia<br><br><b>Publicado</b> oct 25, 2017 | la discriminación y segregación laboral que afecta a la comunidad LGBT en el mercado de trabajo, especialmente en la Localidad de Chapinero. Se destaca la persistencia de desigualdades a pesar de avances en la lucha contra la discriminación en otros ámbitos. La investigación busca comprender los perfiles ocupacionales de la comunidad LGBT en esta área a través de entrevistas. A pesar de limitaciones de datos, se examinó la demanda laboral en seis |
|----------|---|--|--|--|



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

|                |                        |
|----------------|------------------------|
| <b>Código</b>  | <b>FT-IV-015</b>       |
| <b>Versión</b> | <b>4</b>               |
| <b>Fecha</b>   | <b>05/02/2024</b>      |
| <b>Página</b>  | <b>Página 10 de 36</b> |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | <p>establecimientos y la oferta laboral de 24 trabajadores LGBT. El texto también explora teorías de discriminación y presenta consideraciones normativas. Se incluye una descripción de la localidad de Chapinero y su perfil económico y empresarial LGBT, seguido de un análisis detallado de la oferta y demanda laboral. Se concluye con observaciones y recomendaciones.</p> |
|--|--|--|--|--|

|          |  |   |  |  |
|----------|--|---|--|--|
| Artículo | La exclusión laboral de las personas LGTB en Colombia en los últimos cinco años. ¿cómo romper este margen de posibilidad de acción en la sociedad para acabar con este fenómeno? | Juliana<br>María<br>Villanueva<br>Marroquín<br>Narly<br>Yohanna<br>Mendieta | Universidad Católica de Colombia<br>2021 | En Colombia, se han producido avances significativos en la adquisición de derechos para la comunidad LGBT desde el año 2000, incluyendo la visibilidad en medios de comunicación, reconocimiento de derechos a parejas del mismo sexo y la elección de representantes LGBT en el Congreso. A pesar de estos progresos legales y sociales, la discriminación sigue presente en diversos aspectos de la vida de estas personas. La pandemia de COVID-19 ha agravado la situación al afectar su bienestar |
|----------|--|---|--|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | psicológico debido a la falta de oportunidades, estabilidad laboral y apoyo, lo que ha sido respaldado por investigaciones que muestran el impacto negativo en la salud mental de las personas LGBT debido al rechazo y discriminación en entornos sociales y laborales (Carvajal, 2020). |
|--|--|--|--|---|

### Marco histórico.

La historia de la comunidad LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Personas Transgénero) es vasta y diversa, y ha evolucionado a lo largo de los siglos.

En los Siglos Antiguos la homosexualidad y la diversidad de género han existido en diversas culturas desde tiempos antiguos. Algunas culturas antiguas, como la griega y la romana, tenían

formas de aceptación de la homosexualidad. Sin embargo, en muchas sociedades, la homosexualidad era mal vista o castigada.

En Siglos XIX y XX En la mayoría de los países occidentales, la homosexualidad fue considerada ilegal en el siglo XIX y principios del siglo XX. Durante este período, las comunidades LGBT a menudo se reunían en secreto en bares y clubes. Movimiento por los Derechos LGBT se dio a partir de la década de 1960, se produjo un aumento significativo en la lucha por los derechos LGBT. Los disturbios de Stonewall en 1969, en Nueva York, marcaron un hito importante y llevaron al movimiento de liberación gay. Se crearon organizaciones como la Liga de Derechos Humanos y la Campaña de Derechos Humanos. A medida que el movimiento LGBT crecía, se lograron avances legales importantes, como la despenalización de la homosexualidad, la eliminación de la homosexualidad como trastorno mental y la legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo en varios países. La sociedad ha experimentado un cambio significativo en su actitud hacia la comunidad LGBT.

La representación en los medios, la visibilidad y la aceptación social han mejorado con el tiempo. A pesar de los avances, la discriminación y la violencia aún son desafíos para la comunidad LGBT en muchas partes del mundo. El acceso a la atención médica adecuada, la igualdad de derechos y la protección contra la discriminación son cuestiones clave en la actualidad.

Como bien sabemos, cada 28 de junio se celebra alrededor del mundo el día mundial del orgullo LGBTIQ+ en donde esta comunidad realiza marchas y eventos reivindicativos en pro de sus derechos. Todo comienza con Mark Segal que habitualmente visita Stone Wall, conocido como uno de los bares que ofrecían servicio la mayoría del tiempo para las personas LGBTIQ+ de la ciudad de New York a finales de los sesenta. Mark Segal expresaba: “Era un lugar glorioso por que podíamos ser abiertos, podíamos ser nosotros mismos, podíamos bailar, podríamos abrazarnos,

podíamos besarnos, podíamos ser abiertamente quienes éramos”. Las visitas en estos bares alrededor de la zona eran muy concurridos, pero más adelante en la madrugada del 28 de junio de 1969, paso de ser una reunión de personas que se situaban dentro del local a un arresto a las mismas. Se traslado a un encuentro masivo en el parque de la calle del frente, Park Christopher, desembocó en unos disturbios que tuvo una duración de algunos días y en los que la diversidad de mujeres trans lideró este acontecimiento, así empezó todos estos disturbios marcaron el antes y el después del movimiento LGBTIQ+.

Nuevos movimientos sociales a fines de la década de 1960, como el Movimiento de Liberación de la Mujer, el Movimiento Anti-Vietnam y el Poder Negro, crearon un impulso para fortalecer las organizaciones existentes y crear algunas nuevas. En este momento surgieron el Frente de Liberación Gay (GLF), y la Alianza de Activistas Gay (GAA). Un año después de los disturbios en Stone Wall se llevaron a cabo las primeras marchas del Orgullo en los Estados Unidos para conmemorar el orgullo y diversidad homosexual. Las primeras marchas llegaron a Europa a principios de la década de 1970, y a Alemania y Londres en 1972.

Esto está muy lejos del fenómeno a gran escala visto en algunas ciudades europeas en los últimos años. La primera marcha del orgullo tuvo lugar en Barcelona en 1977 y no fue tan grandiosa como las marchas actuales. Asistieron 400 personas, mismas que fueron dispersadas por la policía. A partir de 1978 se autorizaron y comenzaron a celebrarse marchas del orgullo en Madrid y en otras ciudades españolas. Desde ese momento hasta el día de hoy, las organizaciones y activistas han recorrido un largo y complejo camino para lograr que los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ esta en la ley y la política pública. En 2005, dos millones de personas participaron en una marcha nacional para legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo.

### **Marco contextual.**

La exclusión laboral en la población LGBT+ se puede entender desde una perspectiva teórica como una manifestación de la heteronormatividad y la homofobia estructural, que perpetúan

estereotipos y prejuicios que afectan negativamente las oportunidades de empleo y el acceso a un trabajo digno para las personas LGBT+. En la actualidad la discriminación hacia esta comunidad persiste, como resultado de los estereotipos de larga data y la información errónea difundida sobre la identidad de género y la orientación sexual .La comunidad LGBTIQ+ promueve conseguir una distribución económica efectiva para la sociedad, basada en la justicia social y de género, en el reconocimiento de los derechos, bienestar de la población y en el funcionamiento pleno de las diferentes potencialidades y libertades de cada individuo dando prioridad a esta labor.

### **Marco legal.**

Las leyes para la población LGBT+ varían según el país y la región. Algunos países han implementado leyes que protegen contra la discriminación laboral y garantizan derechos como el matrimonio igualitario, la adopción y la identidad de género. Sin embargo, todavía existen muchas naciones donde las leyes no brindan una protección adecuada a esta población.

En Colombia, se han realizado avances significativos en cuanto a la protección de los derechos de la población LGBT+. En 2016, la Corte Constitucional reconoció el matrimonio igualitario y desde entonces se han implementado medidas para prevenir y sancionar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. No obstante, aún persisten desafíos en términos de plena igualdad y garantía de derechos para todas las personas LGBT+.

Artículo 1. Colombia es un Estado Social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 2. (...) Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Artículo 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo. 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar.

Artículo 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Artículo 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

Artículo 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación. Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.

Artículo. 21. Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección.

Artículo. 27. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

Artículo. 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo. 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformar. Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil....

Artículo 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la



enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las personas que conviven en el país.

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

A nivel internacional, la situación de los derechos de la población LGBT+ varía ampliamente. Algunos países han implementado leyes y políticas progresistas que protegen sus derechos y promueven la igualdad, mientras que en otros aún enfrentan discriminación legal y social. Organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y Amnistía Internacional trabajan para promover y proteger los derechos de la comunidad LGBT+ en todo el mundo.

### **Marco conceptual.**

La población LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y Queer. Al final se suele añadir el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

La exclusión laboral en la población LGBT+ es una realidad que se basa en prejuicios y discriminación, lo cual limita sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional.

A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o

acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que “demostrar” su feminidad o masculinidad para poder ser aceptadas/os en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada.

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

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas se declararán ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo.

En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH.

- **Marco Metodológico**  
(  
**Metodología.**

La metodología de esta investigación es cualitativa entendiéndose como una categoría de método para recopilar y evaluar datos no estandarizados.

### **Enfoque.**

El enfoque de esta investigación es crítico social el cual se basa en buscar la transformación de la realidad que vive la sociedad y lograr una conciencia con mayor equidad y justicia, en busca de la inclusión y bienestar de todos los miembros de la sociedad.

### **Tipo de estudio.**

El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo ya que tiene como objetivo describir el evento de estudio. Sabino (1992) plantea que la investigación descriptiva se utiliza para describir y analizar las características de un fenómeno o situación en particular.

### **Población.**

En la ciudad de barranquilla, no hay estudios exactos que proporcionen cifras precisas sobre el porcentaje de la población LGBTIQ+.

En Santiago de Chile, no existe un estudio preciso que proporcione cifras exactas sobre el porcentaje de la población LGBTIQ+.

### **Muestra.**

En la ciudad de Barranquilla se tomó como muestra de esta investigación a 20 sujetos voluntarios que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+ realizándose una entrevista para saber los tipos de exclusión laboral que han experimentado las edades de las personas entrevistadas oscilan entre los 21 y 59 años, siendo la edad promedio 32 años, en la ciudad de Barranquilla -Colombia.

En Santiago de Chile se toman como muestra documentos, estudios que aborden el tema para el desarrollo de la presente investigación.

## 6. Técnicas e instrumentos.

| <b>Técnica.</b>     | <b>Instrumento.</b>        |
|---------------------|----------------------------|
| Entrevista          | Formato de entrevista.     |
| Análisis documental | Documentos.<br>E Estudios. |

## 7. Plan de Categorización de la Información

| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  | <b>CATEGORÍAS DE ANÁLISIS</b>  | <b>SUBCATEGORÍAS DE ANÁLISIS</b>   |
|---|--------------------------------|--|
| 1- Describir la situación laboral de la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile. | <b>1.1.</b> Situación laboral. | 1.1.1. Empleados.<br>1.1.2. Independientes.<br>1.1.3 Subempleados.<br>1.1.4 Tipo de vinculación. |
| 2-Determinar los cargos asignados a la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia y Santiago de Chile.  | <b>2.1.</b> Cargos asignados.  | <b>2.1.1. Cargo que ocupa.</b><br><b>2.1.2. Existe relación entre el cargo que ocupa y su</b>    |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <p>preparación académica.</p> <p><b>2.1.3. Ubicación en cargos asignados tradicionalmente para mejorar.</b></p>  |
| <p>3-Estimar la desigualdad salarial de la población LGBTIQ+ en Barranquilla-Colombia Y Santiago de Chile.</p> | <p><b>3.1. Desigualdad laboral.</b></p> | <p><b>3.1.1. Salario inferior al que corresponde a su cargo.</b></p> <p><b>3.3.2. Acceso a beneficios laborales legales y extralegales.</b></p> <p><b>3.3.3. Jornadas y horarios de trabajo.</b></p> <p><b>3.3.4. Entorno donde desarro sus actividades laborales.</b></p> |

- **Consideraciones éticas y de propiedad intelectual**

Se refiere a la declaración hecha por el equipo del PAT Colectivo al considerar de acuerdo con el Código de Ética de Investigación de la Corporación Universitaria Rafael Núñez la elaboración de consentimientos informados, permisos, autorizaciones, que protejan la identidad de los sujetos investigados y los niveles de confidencialidad de la información suministrada por los sujetos al proceso investigativo.

- **Resultados (análisis y discusión)**

Se presentan los resultados de la investigación de acuerdo a las categorías de análisis o variables. Se pueden incluir tablas, cuadros, gráficos. Se debe hacer análisis, cruce de categorías o variables, que permitan no solo describir sino analizar la información referida a los hallazgos de la investigación).

Se entrevistaron a 20 sujetos que se identifican en la comunidad LGBTQ+ Las edades de las personas entrevistadas oscilan entre los 21 y 59 años, siendo la edad promedio 32 años.

### 1-Grafica.



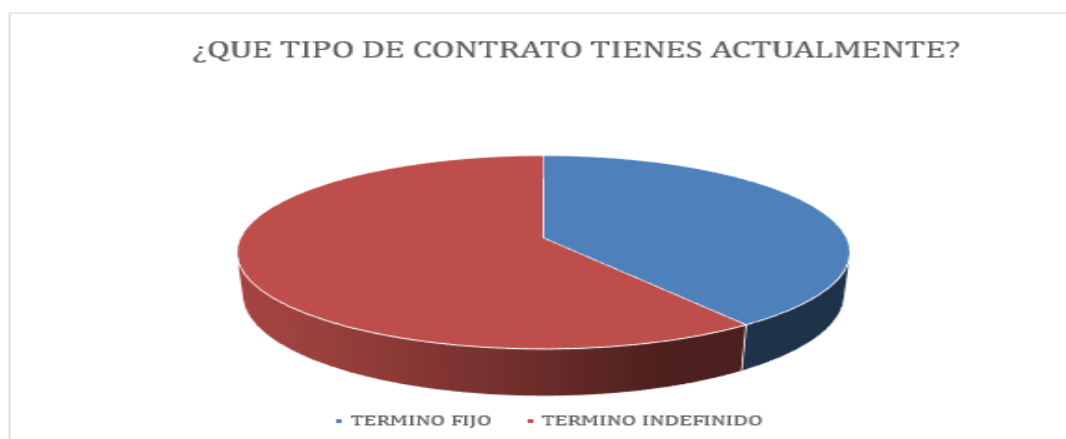
Se puede observar que el 100% de las personas entrevistadas en la ciudad de Barranquilla que pertenecen a la comunidad LGBTQ+ se encuentran laborando.

Esto significa que el 100% dieron como respuesta satisfactoria que, si cuentan con un trabajo. Por otro lado, el restante de las personas entrevistadas de la comunidad LGBTQ+ dieron a conocer su lugar de trabajo con un 20 % que brindó la información de su lugar de trabajo es atender al público de una miscelánea y el 20 % de las personas entrevistadas que pertenecen a la comunidad LGBTQ+ dieron a conocer como su lugar de trabajo, es en una empresa de

ambulancia la cual se encarga de trasladar pacientes con enfermedades y el 60 % de las personas entrevistadas no brindó la información de su lugar de trabajo.

La mayoría de la comunidad LGBTIQ+ que se le aplicó la entrevista dieron como respuesta satisfactoria que en la actualidad cuentan con un contrato a término fijo.

## 2-Grafica.



La mayoría de la comunidad LGBTIQ+ que se le aplicó la entrevista dieron como respuesta satisfactoria que en la actualidad cuentan con un contrato a término fijo.

Entendiendo que el contrato a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

Además, el 30% de esta comunidad manejan un tipo de contrato indefinido el cual le garantiza una estabilidad laboral. Al tener una relación laboral a largo plazo, el empleado no tiene que

preocuparse por la incertidumbre de quedarse sin trabajo en un futuro cercano. Además, el contrato indefinido ofrece seguridad.

### 3-Grafica.



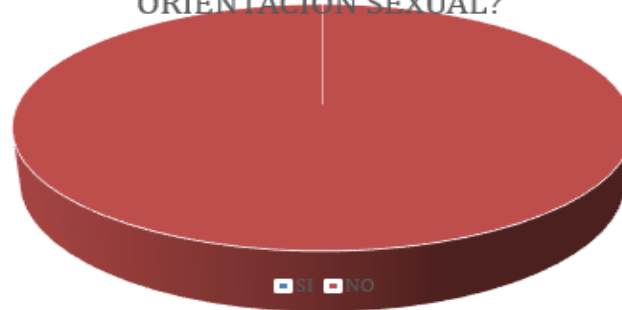
En las entrevistas realizadas a la comunidad LGBTIQ+ en la ciudad de Barranquilla se le realizó la siguiente pregunta ¿el cargo que tienen llena tus expectativas profesionales? Obteniendo como respuesta positiva el 100% de esta comunidad tiene un cargo laboral que llena sus expectativas como profesional.

Esto nos muestra que en la ciudad de Barranquilla se está promoviendo el respeto por la diversidad y lucha contra todo tipo de discriminaciones que tiendan a la segregación, o menoscabo de algún derecho como la salud, educación trabajo entre otras, por razones o pretexto de pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ o etnia, sin importar la edad, su nacionalidad, y caracteres físicos o condición.



#### 4-Grafica.

¿HAZ EXPERIMENTADO LIMITACIONES O BARRERAS PARA ACCEDER A CIERTOS CARGOS O ROLES EN TU ENTORNO LABORAL DEBIDO A TU IDENTIDAD DE GENERO U ORIENTACION SEXUAL?



Podemos observar que el 70 % de las personas entrevistadas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ se encuentran conforme con el salario que devengan en la empresa donde se encuentran laborando actualmente.

Se puede considerar que al obtener un salario justo genera mejores condiciones de vida a esta población y una mayor estabilidad para la comunidad LGBTIQ+. Teniendo en cuenta el fortalecimiento de las competencias de las personas que pertenecen a esta comunidad, así como a la generación de mejores condiciones de vida con mayores niveles de estabilidad. Con base a la Ley de Igualdad en las Remuneraciones exige que tanto hombres como mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual

trabajo. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deberán ser considerablemente iguales.

Un 30% de las personas entrevistadas de la comunidad LGBTIQ+ dieron como respuesta que no están conforme con el salario que reciben ya que cumplen con todas las cargas laborales que se les son asignadas en su lugar de trabajo y logran observar cómo se dan las relaciones de poder en el escenario laboral.

#### 5- Grafica.



Los resultados de la población de la comunidad LGBTIQ+ que se entrevistó en la ciudad de Barranquilla nos muestra como resultado que el 100 % de esta población no ha experimentado limitaciones o barreras a la hora de acceder a los diferentes cargos o roles en los que se encuentran laborando debido a su identidad de género u orientación sexual.

Considerando que en algunos escenarios se mueven formas distintas de poder y de violencia, que hacen que se generen estrategias de autoprotección, que terminan cediendo ante las relaciones de poder, en tanto la orientación sexual o la identidad de género se convierte en una categoría de vulneración y fragilidad.

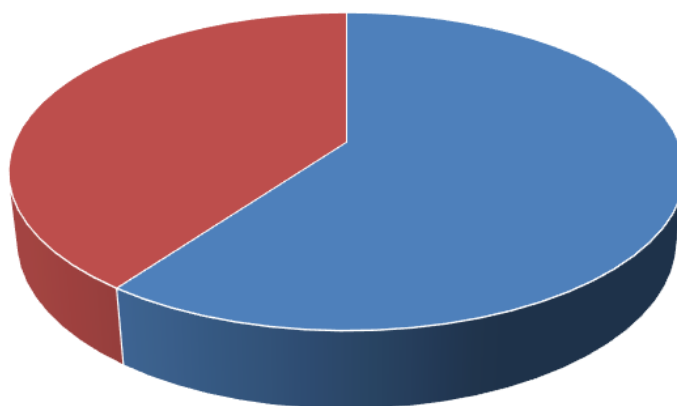
### 6-Grafica.



En esta gráfica se puede observar que la respuesta obtenida de la entrevista realizada a los miembros de la comunidad lgbtiq+ dio positiva ya que el 100% de las personas que conforman dicha comunidad reciben el aporte completo de su EPS, ARL, Caja de compensación familiar y pensión los cuales corresponden al grupo de parafiscales que las empresas les corresponde cancelar a todos sus trabajadores

### 7-Grafica.

¿ HAZ TENIDO QUE OCULTAR O MODIFICAR TU IDENTIDAD DE GENERO U ORIENTACION SEXUAL EN EL TRABAJO PARA EVITAR DISCRIMINACION ?



■ SI ■ NO

Se les pregunto a la comunidad LGTBIQ+ entrevistada si ha tenido que ocultar o modificar su identidad de género u orientación sexual en el trabajo para evitar discriminación se puede observar que el 30 % de esta comunidad reciben burlas, rechazos, señalamientos y malos tratos y demás acciones negativas manifestando que se sienten rechazado ante la sociedad y el otro 20 % que esto no les afecta en nada.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

|                |                            |
|----------------|----------------------------|
| <b>Código</b>  | <b>FT-IV-015</b>           |
| <b>Versión</b> | <b>4</b>                   |
| <b>Fecha</b>   | <b>05/02/2024</b>          |
| <b>Página</b>  | <b>Página 29 de<br/>36</b> |

**ANEXOS -FORMATO DE INSTRUMENTOS, DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.**

**ENTREVISTA**

Tipos de exclusión laboral que experimenta la población LGBTIQ+ en Colombia y Chile.

Entrevistador: \_\_\_\_\_ Entrevistado: \_\_\_\_\_

País \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_

El motivo de la siguiente entrevista es para obtener información sobre los tipos de exclusión laboral que experimenta la población LGBTIQ+ en Colombia y determinar cada tipo de exclusión que se presenta en la comunidad LGBTIQ+, por lo tanto, es importante contar con su autorización para hacerle esta entrevista.

Autorizo: SI ( ) NO ( )

1- ¿Actualmente se encuentra laborando y en donde?

SI ( ) NO ( )

Donde: \_\_\_\_\_

2-¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?

Fijo ( ) Indefinido ( ) Otro

3-¿Qué cargo desempeña actualmente?

Jefe ( ) Empleado ( )

4-¿El cargo que tiene llena tus expectativas profesionales?

SI ( ) NO ( )

Por qué : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5-¿Has experimentado limitaciones o barreras para acceder a ciertos cargos o roles en tu entorno laboral debido a tu identidad de género u orientación sexual?

SI ( ) NO ( )



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

|                |                        |
|----------------|------------------------|
| <b>Código</b>  | <b>FT-IV-015</b>       |
| <b>Versión</b> | <b>4</b>               |
| <b>Fecha</b>   | <b>05/02/2024</b>      |
| <b>Página</b>  | <b>Página 30 de 36</b> |

Cuales: \_\_\_\_\_

6-¿Está conforme con el salario que le brinda la empresa donde se encuentra laborando?

SI ( ) NO ( )

7-¿La empresa cumple con todos los aportes parafiscales ?

SI ( ) NO ( )

Cuales: \_\_\_\_\_

8-¿Has notado alguna tendencia o patrón en la asignación de cargos o responsabilidades en relación a las personas LGBTI+ en tu lugar de trabajo?

09- ¿Has tenido que ocultar o modificar tu identidad de género u orientación sexual en el trabajo para evitar discriminación?

SI ( ) NO ( )

Por qué: \_\_\_\_\_

10-¿Cómo te ha afectado esto?

Explique:

### En el caso de Chile se consultaron documentos y estudios.

El Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh) desde el 28 de junio de 1991 un organismo defensor de los derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y trans e intersex (LGBTI), cuyas intervenciones son de alcance nacional y abarcan los ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, jurídicos y legislativos.

A continuación

#### LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Esta ley aprobada el 2012 bajo el Gobierno de Sebastián Piñera, sanciona la discriminación arbitraria e incluye en sus categorías protegidas a la orientación sexual y la identidad de género. La norma fue creada por el Gobierno de Ricardo Lagos en conjunto con la Asociación de Inmigrantes por la Integración Latinoamericana, la Agrupación de Familiares de Pacientes Psiquiátricos y el Movilh. La historia y evolución de la tramitación de la norma puede encontrarse por año en los Informes de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género, desde el 2002 al 2012.

#### LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

Esta ley fue promulgada en 2018, a una década de que entrara el primero proyecto sobre la identidad de género en el Congreso Nacional. En tanto, en 2019 fueron publicados en el Diario Oficial el reglamento que regula el cambio de nombre y sexo legal en el Registro Civil y el reglamento que regula el acompañamiento para niños, niñas y adolescentes trans

La ley aprobada demoró 5 años en su tramitación, cambiando radical y profundamente el proyecto original, el cual patologiza a la identidad trans, desconocía la existencia de la transexualidad antes de los 18 años y mantenía judicializada la rectificación de la partida de nacimiento.

Para cambiar el deficiente proyecto que comenzó a tramitarse en 2013, el Movilh debió realizar diversas denuncias, campañas y manifestaciones.

Dado que la ley no contempla a los menores de 14, en 2018 ingresó al Parlamento un nuevo proyecto para corregir ese problema.

Más antecedentes en el XI, XIII, XIV, XV, XVI y XII Informe Anual de los Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género.

La ley de identidad de género tuvo como antecesor dos proyectos de Ley que Introducían Modificaciones sobre Registro Civil e Identificación para garantizar que hombres y mujeres trans pudiera cambiar su nombre y sexo legal por otros acordes a su identidad de género, sin necesidad de una cirugía de reasignación de genitales.

La primera iniciativa, redactada por la diputada María Antonieta Saa tras un trabajo conjunto con el Movilh, ingresó a tramitación parlamentaria el 2008 y la segunda, del Senador Alejandro Navarro, en 2010.

Mayores antecedentes se encuentran en el VII, IX, XIII y XIV Informe Anual de los Derechos Humanos de las Minorías Sexuales Chilenas, en forma respectiva.

#### **DEROGACIÓN DE LA ÚLTIMA LEY HOMOFÓBICA: EL ARTÍCULO 365 DEL CÓDIGO PENAL**

En 2022 fue publicada en el Diario Oficial la derogación del artículo 365 del Código Penal, la última ley homofóbica que estaba vigente en Chile y que establecía distintas edades de consentimiento sexual según la orientación sexual de las personas, discriminando abiertamente a hombres jóvenes que tienen sexo con otros hombres. La derogación fue incluida en la Ley 21.483 que refuerza la Protección Penal de niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad, tras una larga lucha dada por el Movilh.

Mayores antecedentes en el XXI Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género.

**LEY 20940 QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.**



La norma, aprobada en 2016, incluye como categorías protegidas de la discriminación a la orientación sexual y la identidad de género, tras una propuesta del Movilh. Mayores antecedentes en el XV Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género.

En el último mes, el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh) ha participado activamente en diversas capacitaciones, charlas y foros sobre derechos humanos, diversidad sexual, la ley antidiscriminación y la ley de unión civil. Por ejemplo, recientemente, el 29 de abril, participó en el foro "Diversidad Sexual e Igualdad de Derechos" organizado por el Centro de Extensión del Colegio Alatamira, junto a otras organizaciones como Rompiendo El Silencio, Iguales y Visibles. Además, el Movilh ha dictado charlas sobre el Acuerdo de Unión Civil en la Universidad La República y en la Universidad Católica, así como también ha debatido sobre derechos en salud LGBTI con personal médico en el consultorio Benjamín Viel de Santiago. También ha realizado capacitaciones sobre derechos humanos y diversidad sexual para carabineros en la 51 Comisaría de Pedro Aguirre Cerda, y ha colaborado con la Fundación DEM en charlas sobre diversidad sexual, juventud e infancia. Además, en colaboración con Sodexo, el Movilh ha dictado talleres sobre derechos de las personas con identidad de género y orientación sexual diversa para los trabajadores de la empresa. Estas actividades demuestran el compromiso continuo del Movilh con la promoción de la igualdad y el respeto a la diversidad en la sociedad chilena.

La percepción que podemos observar al respecto del contexto chileno según las investigaciones realizadas podemos concluir que impiden su desarrollo personal a la comunidad LGBTIQ+ en el contexto laboral, esta mediado por condiciones culturales, religiosas, políticas y económicas, las cuales coartan su posibilidad de desarrollo en el campo laboral, poniendo en tela de juicio su idoneidad profesional o la continuidad en el empleo, Chile presenta un considerable avance en términos económicos en relación con los países Latinoamericanos, como lo muestra los datos del Banco Mundial situando a Chile dentro de

los países de ingresos altos (Banco Mundial, 2015) y del Fondo Monetario Internacional como uno de los países latinoamericanos de mayor crecimiento entre el 2014 y 2015 (Fondo Monetario Internacional, 2015), lo que se ha logrado por medio de la expansión de la políticas neoliberales, sin embargo presenta una sociedad conservadora, así las políticas de Estado se desarrollan entre la presión de las comunidades de base, el Estado y las políticas de desarrollo. Chile presenta un panorama en términos de la generación de políticas o acciones afirmativas hacia la población en diversidad sexual.

### Conclusiones

El desarrollo de esta investigación permitió realizar un acercamiento a la realidad frente a los problemas sociales que se viven constantemente y aun así son seres invisibles las dificultades o retos por los cuales se pueden pasar de lo cual se infiere que todas aquellas situaciones de dificultades de la población vulnerables como las personas LGBTQ+ se desencadenan en el pensamiento que se encuentran arraigado dentro de la sociedad dicho de otra manera pertenecer a una comunidad que socialmente es un poco aceptada puede atraer consecuencias en el buen desarrollo o calidad de la vida de una persona y más aún si el individuo decide manifestar libremente su posición u orientación.

Cabe resaltar que el hecho de que la mayoría de los individuos que pertenecen a dicha población opten por mantener su identidad oculta hace que la problemática aquí mencionada sea aún más invisibilizada socialmente punto aparte la barreras de acceso laboral a las personas homosexuales identificadas son principalmente la necesidad que tiene el individuo para poder tener un trabajo digno que le brinde todas sus garantías y prestaciones la exclusión y el trato diferenciado del individuo dentro del ámbito laboral y las relaciones hostiles que mantienen los individuos con las personas por miedo y que su orientación sexual sea descubierta la manifestación es de discriminación más evidenciadas a la población son las dificultades para ascender laboralmente.

La exclusión de distintas actividades, los prejuicios se toma a las frases, y comentarios a los que se ve expuesto cada individuo las acciones orientadas a la integración de la población homosexual en Barranquilla Colombia y Santiago de Chile son muy pocas como tal se escoge solo a las normas gubernamentales que ofrece el gobierno para todo el país si bien es cierto que se ha venido trabajando en la construcción de programas en pro de la inclusión comunidad que además se les ha dado a los habitantes de la ciudad de Barranquilla Colombia y Santiago de Chile la oportunidad de participar en dicho proyecto todo se ha quedado solo en el proceso el campo del trabajo social es debida importancia

no solo en el proceso identitario de una persona homosexual sino también dentro de las organizaciones ya que tienen la capacidad de promover grupos o espacios de ayuda que le permiten tanto a la persona homosexual crear un sentimiento de pertenencia dentro de la organización y ya los demás miembros crear sentimientos de empatía y respeto por el otro generando así un ámbito laboral sano en el que se cae cada vez más la posibilidad de tratar personas diversamente sexuales sea más alta la exclusión laboral que experimenta la población lgbtiq+ es un tema muy importante relevante en la actualidad en Barranquilla y Santiago de Chile desafortunadamente muchas personas de esta comunidad enfrentan discriminación y barreras para ascender oportunidades laborales justas y equitativas es crucial seguir concientizando sobre este tema y trabajar para promover entornos laborales inclusivos y respetuosos.

Se presentan las conclusiones derivadas de los resultados, a manera de afirmaciones, que deben responder a los objetivos y al problema de investigación.

- **Bibliografía.**

Alcaldía Mayor De Bogotá. (2010). Obtenido de Bogotá Ciudad De Estadísticas:

<http://www.sdp.gov.co>

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

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

Cámara de comerciantes LGTBI Colombia. El poder gay (2017) recuperado de:

<http://www.cclgbt.co/el-poder-gay/>

Contreras. M.J. (2019). Sociedad en vilo. Participación y desarrollo en el ordenamiento territorial de Bogotá. Editorial Universidad Nacional de Colombia.

FELGTB. (2005). Diversidad sexual y ámbito laboral: Guía informativa. Recuperado el 09 de 12 de 2014, de <http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com/>

FELGTB. (2012). Guía CCOO "Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical".

Recuperado el 09 de 12 de 2014, de

<http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/i/2221/359/guiacoo-diversidad-afectiva-y-sexual-una-cuestion-sindical>

-Estudios de la situación sociolaboral de la población LGBTIQ+ en Chile 2020.OTI.

- TRABAJO DE LA MESA LGBTIQA+

- Galaz, C. y Troncoso, L. (2021). Posibilidades y límites de la intervención pública dirigida a personas LGBT+ en Chile . Propuestas Críticas en Trabajo Social - Critical Proposals in Social Work 1(2), 120 -142. DOI: 10.5354/2735-6620.2021.61580

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa académico

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

**Nota:** Adjuntar la lista de estudiantes participantes en el desarrollo del PAT Colectivo.

DINA LUZ SANDOVAL LAZA.

JOZEEL NELSON LEVER.

LIDIS ELENA MACHACON GRANADOS.

MARIANELA OSPINO JIMENEZ.

VELEIDYS DEL CARMEN BULA MAESTRE