

Exclusión laboral por razones de género. Un estudio situado en la localidad de Kennedy de la
ciudad de Bogotá

Moises Camilo Diaz Obando

Asesor

PhD. Tania Meneses Cabrera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Programa de Sociología

Julio de 2024

Tabla de Contenido

Lista de tablas.....	3
Lista de figuras	4
Introducción	5
Justificación	11
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Antecedentes	16
Contexto territorial y riesgo social abordado:	19
Resultados.....	32
Exclusión laboral por razones de género, abordajes teóricos y política pública	33
Diagnóstico sobre la exclusión laboral en la localidad de Kennedy por temas de identidad de género	46
Contraste entre las necesidades de la población LGBTIQ+ y el marco legal: Mirada y contribución hacia la prevención y la atención	75
Conclusiones:	90
Bibliografía	93

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre el sexo y la identidad de género en la población LGBT de la localidad de Kennedy</i>	22
Tabla 2 <i>Puntos críticos población LGBTI</i>	26
Tabla 3 <i>Barreras que enfrenta los sectores sociales LGBTIQ+ para la inclusión laboral en los distintos tramos</i>	40
Tabla 4 <i>Transcripción de entrevista semiestructurada a presidente de la mesa local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy</i>	51
Tabla 5 <i>Información inicial definida en entrevistas semiestructuradas aplicadas a personal colaborador en disciplinas como seguridad y salud en el trabajo</i>	56
Tabla 6 <i>Análisis descriptivo de entrevistas semiestructuradas aplicadas a personal colaborador en disciplinas como seguridad y salud en el trabajo</i>	58
Tabla 7 <i>Matriz legislación y jurisprudencia para proteger los derechos de la comunidad LGBTIQ+</i>	67

Lista de figuras

Figura 1	Resultados de <i>entrevistas aplicadas a personal</i>	
.....		57
Figura 2	<i>Resultados del analisis descriptivo de las entrevistas aplicadas a personal SST</i>	
.....		62

Introducción

El presente documento es el informe de investigación monográfica para optar al título de sociólogo y aborda como temática la relación entre riesgos sociales en el trabajo y la exclusión por razones de identidad de género LGBTIQ+ en la localidad de Kennedy – Bogotá

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral son principios fundamentales para una sociedad inclusiva y justa. Sin embargo, en muchas ocasiones, ciertos grupos poblacionales enfrentan barreras y desafíos que limitan su participación equitativa en el mundo laboral. Uno de estos grupos es la comunidad LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer y otras identidades), que ha sido históricamente objeto de exclusión y discriminación en diferentes contextos sociales.

En este sentido, la investigación analiza la relación existente entre los riesgos sociales en el trabajo y la exclusión laboral por razones de identidad de género LGBTIQ+ en la localidad de Kennedy, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. El objetivo principal es comprender los factores que contribuyen a esta exclusión y proponer recomendaciones para promover la inclusión laboral sin discriminación en dicha localidad.

Las personas LGBTIQ+ experimentan discriminación y estigmatización en el entorno laboral, lo que limita sus oportunidades de empleo y progreso profesional. A pesar de los avances legislativos y los esfuerzos por promover la igualdad de derechos, aún persisten prejuicios arraigados y estereotipos de género que dificultan la inclusión plena de esta comunidad en el mercado laboral.

La exclusión laboral por identidad de género LGBTIQ+ es un fenómeno complejo que requiere una comprensión profunda de las vivencias individuales y colectivas de las personas pertenecientes a esta comunidad. Sentido por el cual, el presente trabajo monografía incluye un diseño metodológico de investigación cualitativa de corte comprensivo y analítico en tiempo presente, fundamentado en la exploración profunda y contextualizada de las dinámicas relacionadas con la exclusión laboral por identidad de género LGBTIQ+.

Dicho diseño son entrevistas semiestructuradas que se erigen como una herramienta esencial, ya que facilitan un acercamiento flexible y holístico a las vivencias individuales y colectivas de los miembros de esta comunidad. Esta técnica de investigación posibilita una interacción abierta con los participantes, permitiendo que sus narrativas e historias personales afloren en su plenitud, y fomenten la emergencia de perspectivas y matices no anticipados inicialmente.

Ahora bien, la elección de las entrevistas semiestructuradas como instrumento de investigación a esta monografía, tiene varias ventajas. En primer lugar, permite captar la diversidad y la singularidad de las experiencias de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Al no estar restringidas por un cuestionario rígido, las entrevistas semiestructuradas brindan la libertad necesaria para que los participantes compartan sus vivencias de manera abierta y detallada.

En segundo lugar, las entrevistas semiestructuradas permiten la adaptabilidad en función de los diferentes contextos y situaciones que pueden surgir durante el proceso de investigación. A medida que se desarrolla la entrevista, el investigador puede profundizar en determinados temas o seguir nuevas líneas de indagación que emerjan de las respuestas de los participantes. Esto

favorece la exploración a fondo de aspectos clave relacionados con la exclusión laboral por identidad de género LGBTIQ+.

Una vez recopilada la información utilizando esta técnica de entrevista semiestructurada, se llevó a cabo un análisis del discurso y del contenido para identificar unidades de significado que elaboran los argumentos de acuerdo con el propósito sociológico del estudio, y argumentos que confirman, respaldan y enriquecen el estudio.

El análisis de las entrevistas en profundidad persiguió el objetivo concreto de comprender el caso singular de cada entrevistado. Estas preguntas de investigación sociológica orientan el estudio en la dirección de analizar los discursos, respetando la subjetividad de los entrevistados, y evitando cualquier tipo de estándares personales o posiciones ideológicas.

La tarea de análisis comenzó con la escucha activa de las entrevistas grabadas y la lectura atenta del contenido transcrito. Se inició entonces un proceso de reestructuración lingüística para alcanzar los objetivos establecidos, considerando dos aspectos significativos al analizar la información: texto y contexto.

Por lo tanto, la contextualización de los argumentos expresados por los entrevistados fue transversal e involucró todo el proceso de investigación. El objetivo básico fue localizar y sistematizar las categorías utilizadas por los entrevistados, en calidad de fuente generadora de información primaria, que promueva un capital informativo al contraste cualitativo a los resultados conseguidos. Al utilizar categorías como seguridad y salud en el trabajo, se lograron organizar todas las conversaciones a través de conceptos – eventos y se desarrolló un plan de análisis específico que arrojó un proceso deductivo como se apreciara más adelante.

Asimismo, el análisis documental complementa esta aproximación al brindar una base contextual sólida para comprender el entorno sociocultural en el que se desenvuelve el fenómeno en cuestión. La revisión y estudio de documentos relevantes, como políticas laborales, testimonios anteriores y reportes de casos, aporta una capa adicional de profundidad al análisis, permitiendo trazar conexiones entre las experiencias individuales y los factores estructurales que influyen en la exclusión laboral de la comunidad LGBTIQ+.

No obstante, la comprensión de la exclusión laboral desde la perspectiva de los riesgos sociales y su impacto en las políticas públicas es un aspecto fundamental para abordar la problemática de la exclusión social en la sociedad contemporánea. Brugué (2002) plantea que la exclusión social puede ser enfrentada desde diversas esferas de la sociedad y a través de diferentes estrategias, incluyendo el ámbito familiar, el tejido comunitario y el universo asociativo. Sin embargo, en sociedades complejas como la nuestra, las políticas públicas se convierten en los resortes clave para abordar la exclusión, especialmente en el contexto de un Estado de bienestar en proceso de reestructuración.

Por otro lado, es importante destacar que la exclusión laboral por identidad de género LGBTIQ+ no solo afecta a las personas individualmente, sino que también tiene implicaciones sociales y económicas. Cuando una parte significativa de la población es excluida o discriminada en el ámbito laboral, se genera una pérdida de talento y diversidad que podría contribuir al desarrollo de la localidad y la sociedad en su conjunto.

La exclusión laboral por razones de identidad de género puede manifestarse de diversas formas, como la negativa de empleo debido a la orientación sexual o identidad de género, el trato discriminatorio en el lugar de trabajo, la falta de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional,

entre otras. Estas barreras y desafíos limitan el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas LGBTIQ+ y perpetúan la desigualdad en el entorno laboral.

Una vez recopilados estos datos, es necesario llevar a cabo un análisis cualitativo. Este análisis implica la identificación de patrones, temas recurrentes y matices en las respuestas de los participantes. A través de este proceso, se busca extraer conclusiones significativas que permitan comprender en profundidad los desafíos y barreras que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral, así como identificar posibles estrategias y recomendaciones para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Para alcanzar el objetivo de esta monografía, se plantean tres objetivos específicos que corresponden a los tres capítulos de este informe. En primer lugar, se busca fundamentar teóricamente la exclusión laboral por razones de género, a partir de una revisión documental y del análisis de la política pública vigente en el ámbito laboral en Colombia. Esto permitirá comprender las bases conceptuales y normativas que sustentan esta problemática.

En segundo lugar, se pretenden diagnosticar los riesgos sociales que pueden generar exclusión laboral por asuntos de identidad de género en las empresas de la localidad de Kennedy, Bogotá D.C, mediante la caracterización del territorio, su contexto político y socioeconómico. Esto implica identificar las situaciones de discriminación, los estereotipos de género arraigados y otros factores que contribuyen a la exclusión de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, desde una mirada fundamentada en la comprensión de experiencias y testimonios compartidos por líderes de la comunidad LGBTIQ+ de la localidad y profesionales de seguridad y salud en el trabajo que han tenido interacción con las empresas de la localidad en estudio.

Por último, se propone contrastar las necesidades de la población LGBTIQ+ con los avances de la legislación nacional en materia de derechos y no discriminación. A partir de este contraste, se busca desarrollar un marco de recomendaciones que promueva la inclusión laboral sin discriminación por razones de identidad de género en la localidad de Kennedy, Bogotá D.C.

Para este fin, se concibe un análisis profundo de las principales políticas sociales, los programas y los servicios impulsados desde distintos niveles de gobierno, ya que se vuelven piezas fundamentales de un proyecto de sociedad cohesionada, donde en mención a Brugué se tendrá en cuenta, la importancia que advierte que estas políticas deben alejarse de pretensiones monopolistas, profesionalistas o centralizadoras; pues su efectividad en promover el desarrollo social inclusivo estará directamente relacionada con su capacidad para interactuar con agentes comunitarios y asociativos, y estar en consonancia con modelos sociales y arraigadas en el territorio.

Justificación

El trabajo monográfico presentado, reviste una significativa importancia tanto para el campo de la sociología como para el territorio en el cual se llevó a cabo, y para la universidad. En primer lugar, desde la perspectiva sociológica, este estudio representa un valioso aporte al comprender y analizar la compleja relación entre los riesgos sociales en el ámbito laboral y la exclusión experimentada por individuos de la comunidad LGBTIQ+ debido a su identidad de género. Al abordar esta temática, se contribuye a la construcción de conocimiento que amplíe la comprensión de los procesos sociales y la interacción entre sistemas de poder y grupos marginados.

La investigación busca fortalecer teóricamente la exclusión laboral basada en género, permitiendo una sólida base conceptual para futuros análisis y debates sociológicos, que se encaminen en comprender las interacciones entre los individuos y las estructuras sociales en el contexto laboral. A lo largo de la historia, el trabajo ha desempeñado un papel central en la organización de la sociedad, y la sociología del trabajo busca analizar cómo las relaciones laborales, las instituciones y las condiciones de trabajo impactan en la vida de las personas y en la dinámica social en general.

Una de las principales áreas de interés en la sociología del trabajo es la relación entre los trabajadores y los medios de producción. Desde la perspectiva del conflicto, los teóricos han examinado la dinámica de poder entre los empleadores y los empleados, así como las formas en que las relaciones laborales pueden reflejar y perpetuar desigualdades sociales. Este enfoque ha llevado al análisis de temas como la alienación en el trabajo, la explotación laboral, la lucha de clases y la movilización obrera.

Además, la sociología del trabajo también se centra en el impacto de la globalización, la tecnología y los cambios en la economía en la naturaleza del trabajo. La creciente interconexión de los mercados laborales a nivel mundial ha dado lugar a transformaciones significativas en la organización del trabajo, la distribución del empleo y las condiciones laborales. Asimismo, la automatización y la digitalización han planteado preguntas sobre el futuro del trabajo y las implicaciones para la identidad de género y la seguridad laboral de los individuos.

Otro aspecto relevante es el estudio de la identidad y la cultura en el trabajo. La sociología del trabajo examina cómo las ocupaciones, las profesiones y los entornos laborales influyen en la formación de la identidad individual y colectiva. Esto incluye el análisis de las subculturas laborales, las jerarquías profesionales, la socialización en el trabajo y las formas en que el trabajo puede afectar la autoestima y el sentido de pertenencia de las personas donde el contexto de la exclusión laboral adquiere una dimensión crítica.

Por esta razón, las políticas públicas deben abordar tanto las pautas de inserción y exclusión de las personas en los mercados laborales como las tensiones distributivas que influyen en la asignación de recursos y oportunidades entre grupos sociales. Las políticas sociales no solo actúan en la interacción entre el Estado y el mercado, sino que también pueden desmercantilizar o remercantilizar procesos y desplazar funciones entre el Estado, las familias y la sociedad asociativa.

En lo concerniente al territorio de Kennedy en Bogotá, el trabajo tiene una relevancia palpable. Al enfocarse en los riesgos sociales y la exclusión laboral en esta localidad, se arroja luz sobre las dinámicas específicas que afectan a la comunidad LGBTIQ+ en un contexto geográfico y cultural particular. Esto no solo contribuye a la identificación de problemas concretos, como la

discriminación y los estereotipos de género arraigados en el tejido social de la zona, sino que también proporciona una base para la formulación de estrategias locales de inclusión y cambios normativos que puedan mejorar las condiciones laborales y sociales de este grupo.

La agenda contra la exclusión social se forja en la intersección de diversos factores generadores de exclusión y la matriz de colectivos vulnerables. Se propone un enfoque integral que incluye fortalecer los sistemas de servicios sociales y rentas mínimas, potenciar políticas activas contra la exclusión laboral y mejorar la vivienda y el territorio. Además, se enfoca en otros aspectos de alta vulnerabilidad social, como la inmigración, la precariedad de las mujeres y las políticas de ciclo de vida.

Desde la perspectiva universitaria, el trabajo se convierte en un valioso aporte al programa de sociología. Al centrarse en la exploración de nuevas subjetividades y actores sociales, como lo son las personas LGBTIQ+, el estudio enriquece la perspectiva académica y formativa de los estudiantes y docentes involucrados en el programa. La investigación no solo demuestra la capacidad de abordar problemáticas actuales y relevantes desde una perspectiva analítica y crítica, sino que también alimenta la misión de la universidad de fomentar la generación de conocimiento útil y transformador para la sociedad.

La investigación busca ser un aporte sobre la relación de los riesgos sociales con la exclusión laboral por razones de género a partir de una perspectiva que enriquezca programa de sociología y plantee una línea para profundizar en futuras exploraciones. Aunque se han realizado diversos estudios e investigaciones que relacionan algunos factores de riesgo y riesgos sociales con problemáticas de exclusión laborales –que se presentan más adelante en los antecedentes–, no se logró encontrar abordajes teóricos ni prácticos que traten esta problemática en los sectores de

la población de Lesbianas, Gay, Bisexual, Transexual, intersexual y queer, en adelante comunidad (LGBTIQ+), desde el enfoque de la salud y la seguridad en el trabajo, así como tampoco desde la sociología del trabajo. Es fundamental comprender esta relación en la medida en que las discusiones por los factores que influyen en el bienestar laboral están tomando cada vez mayor fuerza, dejando de lado algunas poblaciones históricamente invisibilizadas en la academia.

La importancia de la investigación radica en la relación que se teje entre los factores asociados a la seguridad y la salud en el trabajo, con una problemática social vigente que en los últimos años ha retomado su fuerza a través de movimientos reaccionarios. Si bien la pugna por el reconocimiento y la visibilización de los derechos de las comunidades diversas lleva décadas de historia, no fue sino hasta finales del siglo XX y principios del siglo XXI que se vivieron avances importantes en el campo legislativo y social. Sin embargo, en la última década se ha evidenciado el detrimento del apoyo social y gubernamental a movimientos liberales, y el resurgimiento de ideologías anti derechos a lo largo y ancho del planeta. Es importante no bajar la guardia y estar en constante actualización de las tendencias globales para de esta manera garantizar los derechos adquiridos y trabajar en la consecución de los que aún faltan. En este sentido el análisis transversal entre ambos enfoques es valioso y necesario, pues puede contribuir en distintas áreas del conocimiento.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación existente entre riesgos sociales en el trabajo y la exclusión por razones de género de la población LGBTIQ+ en la localidad de Kennedy Bogotá, para así comprender algunos de los factores que contribuyen este fenómeno social y proponer recomendaciones que promuevan la inclusión laboral sin discriminación en dicha localidad.

Objetivos Específicos

Fundamentar teóricamente la exclusión laboral por razones de género, a partir de la revisión documental y de política pública vigente.

Identificar los riesgos sociales que pueden generar exclusión laboral por asuntos de género en empresas de la localidad de Kennedy, Bogotá.

Contrastar las demandas de la población LGTBIQ+ con los avances de la legislación.

Elaborar un marco de recomendaciones que permita promover la inclusión laboral sin discriminación por razones de género.

Antecedentes

Tras una revisión documental y teórica de las investigaciones que han abordado directamente la problemática de la exclusión laboral de la población LGBTIQ+ en Bogotá, desde una perspectiva de los riesgos sociales, se presentan a continuación algunos documentos valiosos que abordan aspectos y categorías relacionadas que vale la pena tener en cuenta.

La tesis de grado titulada “Inclusión laboral en población LGBTIQ+ en Bogotá” (Cárdenas, Ramos, y Olaya, 2017) tuvo como objetivo comprender el estado actual de aspectos como la competitividad, la equidad, la calidad y la oportunidad en inclusión laboral de la población LGBTI en Bogotá, desde la perspectiva de los factores organizacionales y las deficiencias en el entorno laboral como variables explicativas. Los métodos empleados fueron las entrevistas a líderes del área de recursos humanos de la empresa, una encuesta a quince profesionales de psicología y distintas áreas, y una encuesta a diez miembros de la comunidad LGBTIQ+ residentes en la ciudad de Bogotá.

La tesis titulada “Inclusión laboral en población LGBTIQ+ desde el marco de la responsabilidad social empresarial” (Avendaño, Álvarez, y Luna, 2019) tuvo como objetivo proponer estrategias para la inclusión laboral en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, teniendo como base la población LGBTIQ+ de IDIPRON. Se aplicaron dos métodos para determinar por un lado las acciones que realizan las empresas para promover esta inclusión (mediante una entrevista), y para caracterizar las condiciones educativas y competencias laborales de la población estudio. Se concluyó que, por un lado, no existe ninguna estrategia desde las empresas que promueva la vinculación laboral, y por otro, que el nivel de escolaridad y

competencias laborales de la población de estudio son bajos, lo que probablemente afecta las vinculaciones laborales.

La tesis titulada “Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria” (Macías, 2021), plantea una revisión documental del contexto legislativo y normativo referente a la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ en Bogotá, Medellín y Cali. Se encontró que existen problemáticas como la vulneración de derechos y la falta de oportunidades en el contexto laboral y que, aunque existen políticas públicas en las tres ciudades principales del país, así como políticas internas en empresas del sector privado, aún existen barreras relacionadas con ideas preconcebidas y prejuicios. Esta investigación busca contribuir al campo de conocimiento existente sobre la comunidad LGBTQ+ desde un contexto comunitario y laboral en Colombia.

En esta misma línea se encuentran también las tesis “Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGBTI en Colombia” (Rodríguez, 2022) y “Desempeño de las empresas frente a la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia y sus efectos” (Correa, Jiménez, Núñez, Ospino, y Ramos, 2020).

En una investigación más reciente, se cuenta con el documento titulado “Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI” (Alcaldía Mayor de Bogotá y Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo - PPMEI, 2022) es un insumo fundamental para entender la problemática en la ciudad. El texto parte de plantear el rol que juega la inclusión laboral del sector LGBTIQ+ en el desarrollo económico, social y cultural de la ciudad, resaltando el papel que tiene en la constitución de sociedades más equitativas y justas, así como más competitivas.

Ahora bien, como cierre a dichos antecedentes se evidencia que en función en estos trabajos se han abordado metodologías para la recopilación de información primaria y secundaria, a fin de documentar algunas singularidades de las condiciones en el trabajo de los sectores sociales LGBTIQ+ en Bogotá y otras ciudades, así como la ordenamiento de las biósferas empresariales con las que cuentan ciertas ciudades de Colombia, las cuales han permitido favorecer ciertas tácticas de inclusión de género, en calidad de insumos teóricos significativos para promover buenas prácticas de la transformación social.

Finalmente queda por indagar como llevar a cabo acciones que contribuyan al empoderamiento sociolaboral de población LGBTIQ+ en Bogotá, resaltando que un trabajo digno, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es considerado como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se aterriza a través de los principios de no discriminación e igualdad de género en el trabajo, y en la promoción de cuatro objetivos estratégicos: oportunidades de empleo e ingresos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Contexto territorial y riesgo social abordado:

En el marco de la lucha LGBTIQ+ colombiana se han logrado algunos avances que permiten dar pasos hacia la igualdad para la población de las disidencias de género. Así, según Sánchez (2017), es menester diferenciar dos fases relevantes en torno a la evolución legal sobre los derechos de la comunidad LGBTI: la primera, comprende el periodo entre 1993 y 2007 en el que, por vía jurisprudencial, se hacen los reconocimientos iniciales de esa comunidad en tanto sujetos individuales de derechos; la segunda etapa abarca del año 2007 hasta el 2017 y se caracteriza por la consagración de las prerrogativas hacia la comunidad LGBTI ya no solo a nivel de cada individuo sino también como parejas.

Sumado a lo anterior, Sánchez (2017) plantea el acceso al mundo laboral como uno de los grandes retos del futuro del movimiento LGBTIQ+ en Colombia, dado que las luchas por una cotidianidad sin discriminación pasan por una transformación cultural, más que legal.

En la ciudad de Bogotá D.C., la Alcaldía Mayor realizó un estudio en 2022 en el que se evidencian algunas de las barreras que experimenta actualmente la población LGBTIQ+ en relación con el trabajo. El estudio fue realizado por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación en conjunto con otras entidades para la emisión de un documento diagnóstico que, junto con algunas recomendaciones vendrían a sentar las bases para una hoja de ruta inclusiva en el ámbito laboral de las disidencias de género.

En ese estudio se expone que el 19% de las personas encuestas de la comunidad LGBTI no habían terminado estudios secundarios y que, en el caso concreto de las personas transexuales, la cifra aumentaba hasta un 32%. Igualmente, de esa población, tan solo el 4% habían alcanzado algún tipo de educación universitaria y el 49% no tenían ningún tipo de formación para el trabajo

lo que aumentaba las barreras de acceso a un empleo formal donde el 80% de las personas trans entrevistadas aseveraban haber sufrido algún tipo de discriminación por su identidad de género (Secretaría Distrital de Planeación, 2022)

En el marco del estudio anterior se hacen evidentes los esfuerzos institucionales del Estado por generar panoramas que visibilicen las problemáticas laborales de la población LGBTIQ+, sin embargo, también pone de relieve la insuficiencia de muchas de estas medidas y su relación con otros ámbitos de desigualdad de acceso como la educación.

Pasando al ámbito local, existen algunos diagnósticos de la población LGBTIQ+ en la localidad de Kennedy, sin embargo, estos continúan siendo insuficientes en tanto que la discriminación por razones de género también impacta directamente en la caracterización de dicho sector de la población. Ya sea por temor, por falta de información, por desconocimiento, por no aceptación propia, o por no encontrarse de acuerdo con la categorización de las identidades sexuales, es posible que gran parte de los miembros de esta población prefieran no reconocerse como tal ante entidades públicas (Observatorio de la Política Pública LGBTI, 2017).

A la fecha, una de las principales fuentes públicas para consultar la composición demográfica de la población LGBTIQ+ en la ciudad de Bogotá D.C., es la Encuesta Multipropósito, específicamente en sus versiones de 2017 y 2021. La Encuesta de 2017 incorporó por primera vez la variable “intersexual” dentro de la categoría de “sexo” y las variables “homosexual” y “bisexual”, dentro de la categoría de “orientación sexual” (Secretaría Distrital de Planeación y DANE, 2017). Y la Encuesta de 2021 preguntó por primera vez a los participantes si se sentían identificados con el sexo asignado al nacer (Secretaría Distrital de Planeación y DANE, 2021). En ambas encuestas la localidad de Kennedy se ubicó en las últimas posiciones, en relación

con el porcentaje de personas que se autodenominan homosexuales, bisexuales o intersexuales, con un 0,18 %, aproximadamente.

Cabe mencionar algunos resultados que llaman la atención dentro estas encuestas, como el hecho de que la totalidad de las personas que se autodenominan como homosexuales son hombres (teniendo en cuenta que no se cuenta con la categoría específica “lesbiana”, se entiende que dentro de esta se agrupan ambas orientaciones). Así mismo, todas las personas autodenominadas como bisexuales son mujeres.

Otros de los datos importantes tomados del cruce de variables sexo del jefe de hogar, autorreconocimiento étnico y nivel educativo de la EM2021 contienen los totales, porcentajes y promedios de todas las preguntas aplicadas en dicha encuesta las cuales muestran como resultado que:

La mayor parte de las personas homosexuales de la localidad manifiestan no estar casados, pero viven en pareja (69 %), mientras que el 31 % señalan que su estado civil es soltero. Por su parte la población bisexual señaló en su totalidad estar soltera.

Una tercera parte de población denominada como homosexual es jefe de hogar (34.5 %), mientras que en la población bisexual este porcentaje es del 100 %, es decir que todas las personas autodenominadas como bisexuales (todas mujeres) son jefe de hogar.

Tanto en la población homosexual como bisexual hubo un tercio de las personas que se identificaron como blancas y otro porcentaje similar como mestizas. Se encontró que el porcentaje de personas que se identifican como negros o mulatos afrodescendientes es del 2 y el 9 %, en homosexuales y bisexuales, respectivamente.

En general las variables asociadas a educación, vivienda y salud presentan amplias brechas entre la población heterosexual y homosexual, y existe también una pequeña brecha entre la población homosexual y la bisexual.

Se encontró que dentro de la población heterosexual se percibe que hay mayor discriminación por motivos de identidad de género (6,4 %) que por otras causas como apariencia física (6.1 %), asuntos religiosos (5.5 %), de raza (4.9 %), por pertenencia a subculturas (3.5%) o por género (5,4%). (Encuesta Multipropósito Bogotá – Cundinamarca, 2021)

Tabla 1

Relación entre el sexo y la identidad de género en la población LGBT de la localidad de Kennedy

		Sexo			
		Hombre	Mujer	Intersexual	Total
Orientación sexual	Homosexual	1241	0	0	1241
	Bisexual	0	170	0	170
	Heterosexual	361785	396751	0	758536
	NSNR	505	783	0	1289
	Total	363531	397703	0	761235

Fuente: Tomado del Informe Localidad de Kennedy (Observatorio de la Política Pública LGBTI, 2017).

Mientras los datos de las Encuestas Multipropósito señalan que la localidad de Kennedy cuenta con un bajo porcentaje de personas LGBTIQ+ en comparación con otras localidades, otras fuentes afirman que Kennedy es una de las cuatro localidades (junto con Mártires, Candelaria y Chapinero) que mayor cantidad de personas LGBTIQ+ tiene en la ciudad (Personería de Bogotá, 2018). Es preciso aclarar que los datos de la personería están fundamentados en el número de denuncias de violencia basadas en identidad de género recibidas por la entidad.

No obstante, los avances en las Encuestas Multipropósito no es posible considerar los resultados en relación con la población LGBTIQ+ de estos estudios como representativos, dadas las dificultades específicas que afronta el ejercicio de encuestar una población discriminada por su condición y para la cual el autorreconocimiento es justamente una parte sustancial del problema. Por su parte, en fuentes como la Personería Distrital, donde se brinda apoyo a la comunidad, es posible encontrar un panorama más contextualizado en tanto su propósito es más claro, y posiblemente genere mayor confianza. Es posible que la falta de conocimiento sobre el uso de la información en las Encuestas, así como la baja capacitación de los encuestadores en asuntos relacionados a la diversidad sexual, influyan en el nivel de confianza y, por tanto, en la información suministrada.

Por otra parte, se cuenta también con la Encuesta Bienal de Culturas, cuya versión de 2019 arroja un poco más de luces sobre la magnitud de la problemática de discriminación en la ciudad, más allá de los datos sociodemográficos. Según señala la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte (2019) hubo un retroceso entre los años 2017 y 2019 en relación con el respeto a los derechos de la población LGBTIQ+ en Bogotá D.C., pues el porcentaje de personas que está de acuerdo con afirmaciones como “prohibirles a las personas LGBT que se expresen afectivamente

en público” o “prohibirles que se casen entre sí”, aumentó siete puntos porcentuales en solamente dos años.

En la localidad de Kennedy la Encuesta Bienal encontró, en relación con la identidad sexual, que solamente el 0.04 % de los encuestados se identifica como transgénero (414 personas), y sobre la identidad de género que el 1,2 % se identifica como homosexual (9722 personas) y el 0,3 % (2483) como bisexuales. Así mismo, se encontraron 344 personas que se identifican como intersexuales (0,03 %). Otros resultados a resaltar de la Encuesta Bienal fueron:

El miedo a la discriminación es una realidad constante para la población femenina LGBTIQ+. Según los datos de una encuesta realizada en una localidad, se encontró que un porcentaje significativo de la población se mostró indeciso acerca de permitir que personas LGBTIQ+ ejerzan como profesores de colegio. Este resultado refleja una división en la sociedad en cuanto a la aceptación de la diversidad sexual y de género. Es preocupante que, en pleno siglo XXI, existan dudas acerca de la capacidad de las personas LGBTIQ+ para desempeñar roles profesionales, lo cual evidencia la persistencia de estereotipos y prejuicios arraigados.

Otra pregunta planteada en la encuesta fue cómo reaccionarían las personas ante una burla o agravio hacia alguien perteneciente a los sectores sociales LGBTIQ+. Es alarmante que una proporción considerable de la población indique que no haría nada por temor, o peor aún, que encontraría gracia en la situación. Estas respuestas revelan la falta de empatía y solidaridad hacia una comunidad que continúa enfrentando actos de violencia verbal y física, así como la necesidad de educar y promover la tolerancia y el respeto mutuo.

El temor a la discriminación puede tener un impacto significativo en la vida de las mujeres LGBTIQ+. Este miedo puede llevar a la invisibilidad y a la auto ocultación, lo que afecta

negativamente la salud mental y emocional de las personas. La discriminación puede generar ansiedad, depresión y baja autoestima, creando una barrera para el desarrollo personal y la participación plena en la sociedad. Además, el temor a la discriminación puede obstaculizar el acceso a oportunidades educativas, laborales y sociales, limitando el potencial de las mujeres LGBTIQ+ y perpetuando la desigualdad de oportunidades.

Con base en estos resultados y la limitada información mencionada se desarrolló en 2021 la Política Pública LGBTI de Bogotá 2021-2032 (Secretaría Distrital de Planeación, 2021). Esta política, como lo explica la Secretaría Distrital de Planeación, es la actualización de la “Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas - LGBT”, dispuesta en el Acuerdo 371 de 2009, y adoptada recién en 2014, a través del Decreto 062.

Del mismo modo, la política tomó como referencia los aprendizajes generados por los últimos Planes de Desarrollo de la capital y realizó una actualización conceptual en el tema, principalmente en lo que respecta a las categorías de género, sexo y similares que refirieran a la identidad y experiencias de género no susceptibles de ser encasilladas dentro de la heterosexualidad mayoritaria y que podían ser entendidas desde las siglas LGBTI (Secretaría Distrital de Planeación, 2021, p. 9)

Dicha actualización es fundamental pues se trata de un debate en continua transformación, alimentado en gran medida por el movimiento social. Es de resaltar que el sustento conceptual del documento es el enfoque de derechos, diferencial e interseccional, que además del género incorpora también como variables el territorio y el ambiente. Partiendo de esto establece como

categorías: el sistema sexo-género y la identidad de género, en búsqueda de atender siete problemáticas principales:

Derecho a la salud.

Derecho a la educación.

Derecho al trabajo.

Derecho a la vida (integridad, seguridad, convivencia, libertad, justicia).

Derecho a la participación y control social.

Derecho a la cultura, recreación y deporte.

Derecho a la vivienda.

En relación con el derecho al trabajo y la seguridad social el documento identificó como punto crítico el problema de desempleo y subempleo, el cual afecta de manera particular a personas trans y a mujeres lesbianas y bisexuales. Puntualmente, las personas más afectadas son aquellas que se dedican a actividades sexuales pagas, las personas migrantes y las personas LGBTI de mayor edad. También se diagnosticó que la problemática de la división sexual del trabajo se evidencia de manera especial en la población LGBTI, en tanto suelen dedicarse a trabajos relacionados con el cuidado, muchas de ellas no remuneradas (Secretaría Distrital de Planeación, 2021).

En la Tabla 2 se resumen los principales puntos de discusión encontrados.

Tabla 2*Puntos críticos población LGBTI*

Puntos críticos	Diagnóstico
Alternativas de empleo	Oferta insuficiente de oferta laboral en general y, en particular, de trabajos deseados.
Formación financiera	Falta de programas sobre ahorro y crédito.
Formación para el trabajo	Falta de oferta de educación flexible para el trabajo que garantice una vinculación laboral.
Mecanismos de vinculación laboral	Ausencia de mecanismos efectivos de vinculación laboral al sector público o privado.
Barreras de acceso o permanencia empleo	Barreras administrativas (dificultades que derivan del cambio de nombre e indicador de sexo en documentos de identidad, inconsistencia en sistemas de registro distritales, solicitud de libreta militar para personas trans, invalidez de certificados por cambio de nombre o sexo, imposibilidad de mostrar educación certificada por expulsión del ámbito escolar, especialmente personas trans). Barreras culturales por discriminación. Barreras sociales
Discriminación permanencia empleo	Violencias en el mundo del trabajo.
Privilegio emprendimiento sobre empleo	Sustitución de empleo digno por alternativas de emprendimiento precarizado.

Barreras acceso a créditos	Barreras administrativas para acceder a créditos.
Subvaloración del trabajo por segregación horizontal y vertical del trabajo	Retribución simbólica y económica baja de trabajos de reproducción, cuidado y en general, trabajos feminizados ejercidos en particular por mujeres trans, lesbianas y bisexuales
Trata de personas	Explotación de personas en contra de su voluntad y deseos con fines de explotación sexual, servidumbre, etc., en particular mujeres trans, lesbianas y bisexuales.
Barreras acceso emprendimiento	Barreras administrativas (acoso policial, cierre de establecimientos por procedimientos de inspección y vigilancia inadecuados) y barreras económicas (no acceso a créditos o capital base para emprendimiento)
Educación financiera y tributaria	Baja capacidad de ahorro derivada del desconocimiento de mecanismos efectivos de ahorro y problemas tributarios.

Fuente: Tomado de la Política Pública LGBTI de Bogotá 2021-2032 (Secretaría Distrital de Planeación, 2021).

Como contexto, vale la pena resaltar también la labor desempeñada por el Observatorio de Política Pública LGBTI de la Secretaría de Planeación, cuyo objetivo es la producción de conocimiento científico que facilite y mejore el proceso de toma de decisiones relacionadas con los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el distrito. El Observatorio está enfocado en la implementación de la política pública, por lo cual busca desarrollar conocimientos que permiten la retroalimentación sobre la implementación y seguimiento de las políticas públicas sobre la comunidad ut supra, para así identificar las principales problemáticas asociadas con la violencia y discriminación por razones de identidad de género (Secretaría Distrital de Planeación, 2021).

Finalmente, como contexto, vale la pena resaltar que la localidad cuenta con la Mesa Local LGBTIQ+ de Kennedy, la cual contaba ya con cuatro años de funcionamiento (IDPAC, 2020) para el año 2020 -según algunos de sus miembros- viene contribuyendo a la prevención de la violencia en contra de las personas de la población LGBTIQ+ en todos los ámbitos de la vida social, así como apoyar el movimiento feminista, ecológico y de derechos de los animales. Sumado a lo anterior, busca proporcionar insumos desde la acción local y ciudadana que generen impacto en la toma de decisiones para la garantía de los derechos de las personas LGBTIQ+ de la localidad. Una de las instancias asociadas a la Mesa es el CAIDS (Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros) (IDPAC, 2020), espacio en donde la población LGBTIQ+ puede encontrar acompañamiento, asesoría y cuidado en relación con la vulneración de sus derechos.

Riesgo social

Los riesgos sociales o psicosociales, entendidos en el ámbito de los estudios de la seguridad y salud en el trabajo, serán definidos aquí desde lo recogido por el psicólogo Bernardo Moreno para quien estos son “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.” (Moreno, 2011, pág. 5). A diferencia de los factores de riesgo, los riesgos psicosociales constituyen muchas veces una amenaza para los derechos fundamentales del trabajador. Estos riesgos a los que se encuentra expuesta de manera específica la población LGBTIQ+ en relación con las condiciones sociales del trabajo son amplios y complejos, así como diversos, atendiendo a la composición misma de la población y la constante transformación interna. En el informe “Nada que celebrar” de Colombia Diversa (2020), la organización sistematizó un total de 327 consultas realizadas entre 2018 y 2020 relacionadas a conflictos vividos por personas LGBTI. De dichos conflictos, los más recurrentes están asociados a asuntos familiares (38,5 %), seguido de los laborales (16,5 %) y los servicios de salud (9,7 %). Estos posibles riesgos sociales pueden estar relacionados a diversas variables, como por ejemplo la exclusión en el trabajo.

En el “Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia” (Bernal y Patiño, 2020) se afirma que en el entorno sociocultural la percepción y las posiciones en torno a la población LGBTI, poseen diversos estereotipos y prejuicios, así como desconocimientos que se configuran como riesgos para la población misma. Un ejemplo de ello es lo que sucede con el conocimiento que tiene la población colombiana sobre los derechos de la población LGBTI, pues al ser indagados sobre si dicha población tiene en la actualidad los mismos derechos de las personas heterosexuales, la gran mayoría señalan que sí, pero al preguntárseles si aprueban que se reconozcan dichos derechos el porcentaje se reduce

sustancialmente (Bernal & Patiño, 2020). Es decir, en Colombia, el grueso de la población manifiesta un amplio desconocimiento sobre la situación de los derechos de la población LGBTI, pero al mismo tiempo, niega la pertinencia de tales derechos. Estos factores pueden estar influyendo de manera negativa en procesos de contratación laboral, por ejemplo.

Del mismo modo, algunas investigaciones han sugerido otros factores de riesgo como “creencias religiosas, los estereotipos de género y el androcentrismo” (Espitia, Fajardo, Rodríguez, y Sabogal, 2020, pág. 22). Los autores señalan que la discriminación social a causa de la orientación sexual influye directamente en la conducta de los individuos, lo que afecta varios contextos de este como su libertad de expresión y su desarrollo como sujeto social.

A su vez estos aspectos derivan en un mayor rechazo social, lo que deviene en conflictos personales y laborales. También cabe resaltar que dentro de las entrevistas aplicadas por los investigadores del Proyecto de práctica II – Investigación aplicada factores de riesgo que incrementan la violencia contra la población LGBTI durante el año 2020, se encontró que los participantes resaltaron el campo laboral y el entorno estudiantil como los ambientes en los cuales han encontrado más barreras y menor tolerancia.

Muchos de estos riesgos se ven reflejados en los índices de seguridad específicos para la población LGBTIQ+. En particular la localidad de Kennedy es un escenario de alto riesgo, especialmente para los jóvenes, en aspectos como: la exclusión, la violencia física, la instrumentalización y la estigmatización (El Tiempo, 2011). Estos factores de riesgo se ven potenciados especialmente en las poblaciones más vulnerables, que vistas desde un enfoque interseccional están asociadas a cuestiones de género, raza y estatus social.

Un estudio de la Secretaría Distrital de Planeación, aplicado a 241 personas de las localidades de Barrios Unidos, Chapinero, Ciudad Bolívar, Kennedy, Los Mártires, Santa Fe y Suba, señaló que el 77 % de las personas LGBTI poseen al menos un factor de riesgo que los hace vulnerables a la trata de personas (Alcaldía Local de Usaquén, 2018). Entre los más comunes están el riesgo socioeconómico (76 %), el riesgo sexual (61 %), el riesgo familiar (12 %) y el consumo de sustancias psicoactivas (6 %).

En conclusión, este apartado basado en enfoque de género visibiliza los riesgos de exclusión, violencia y daño a la salud mental que viven las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, y se espera que su identificación favorezca a la prevención y atención de casos por discriminación y exclusión en las relaciones laborales, por tratarse de un escenario en el que el tema ha sido invisibilizado, imposibilitado y poco gestionado.

Resultados

Exclusión laboral por razones de género, abordajes teóricos y política pública

En este capítulo se presenta desde la sociología y los estudios de género la conceptualización y discusiones más relevantes relacionadas con la exclusión laboral realizando una mirada internacional, nacional y local para comprender tanto las luchas de las identidades como la apropiación y construcción de legislación y política pública para el caso de Bogotá.

En 1949, Simone de Beauvoir publicó "El segundo sexo", una obra que aborda el concepto de género y plantea la pregunta "¿Qué es una mujer?". La filósofa francesa cuestiona la idea de que ser hembra automáticamente equivale a ser mujer, y explora la feminidad como una realidad compleja y amenazada (De Beauvoir, 1949, como se citó en León, 2015). Según De Beauvoir, el cuerpo es el medio a través del cual percibimos el mundo, y esa percepción varía dependiendo de cómo se experimente el cuerpo. De su obra, se puede interpretar el reconocimiento a la identidad de las mujeres y la diferencia sexual desde un punto de vista sociológico, al señalar que no se nace mujer, sino que se llega a serlo, argumentando que la condición femenina es un producto construido por la sociedad a través del cuerpo.

En la década de los cincuenta y sesenta, Betty Friedan, una feminista estadounidense, identificó un malestar sin nombre que experimentaban las mujeres de esa época. Este malestar surgía del deseo de algo más allá de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Friedan lo denominó "la mística de la feminidad", que enfatizaba la idea de que el único propósito y compromiso de las mujeres era realizar su feminidad (León, 2015). Esta noción se relacionaba con la imagen estereotipada y construida de lo que es ser femenina, promovida en revistas, publicidad y libros de autoayuda dirigidos a las mujeres. Las filósofas feministas señalan que las mujeres son

definidas por el hombre, quien asume el papel absoluto y se apropia del término "humano". Las mujeres se ven reflejadas en un espejo distorsionado del "otro" y corren el riesgo de perderse en esas imágenes distorsionadas creadas para ellas.

Kate Millett, una feminista radical de los años setenta, sentencia "lo personal es político", destacando la opresión presente en las relaciones íntimas y la importancia de reflexionar sobre la dimensión política de nuestros cuerpos y vidas (Millett, 1970, como se citó en León, 2015). Según Millett, el sexo es una categoría social impregnada de política, y aunque no hay pruebas suficientes sobre el origen físico de las diferencias sociales impuestas por el patriarcado, es fundamental abordar las desigualdades considerando los factores culturales. De la teoría de Millett se puede enfatizar en que solo lograremos comprender las diferencias sexuales reales cuando haya igualdad entre hombres y mujeres.

El concepto de género surgió como una contraposición al sexo en el marco de una oposición binaria. Las feministas de la época buscaban desafiar las determinaciones biológicas asociadas al sexo y la diferencia sexual (León, 2015). El género se define como un conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen a partir de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Aunque se supone que el género es distinto del sexo y tiene una connotación cultural, a menudo se utiliza indistintamente, incluso cuando se hace referencia a aspectos biológicos. Esta confusión reproduce la dicotomía entre naturaleza y cultura (León, 2015).

La antropóloga Sherry Ortner y la socióloga Raquel Osborne han estudiado la tendencia a asociar a las mujeres con la naturaleza y a los hombres con la cultura. Ortner sostiene que la cultura genera y mantiene un sistema de formas significativas que trascienden la naturaleza. Nuestra

cultura socializa la naturaleza que se asocia con las mujeres debido a su cercanía con procesos como la maternidad y la menstruación, lo cual resulta en una posición inferior para las mujeres (León, 2015). Esta cercanía con la naturaleza determina las funciones sociales femeninas y crea una estructura psíquica basada en las funciones reproductivas.

Por otro lado, Osborne argumenta que la dicotomía entre naturaleza y cultura es una forma persistente y extendida de analizar al ser humano y su relación con el mundo. En las sociedades occidentales modernas, se tiende a identificar a las mujeres con la naturaleza y a los hombres con la cultura. Sin embargo, Osborne destaca que no existe un único concepto de naturaleza y que su significado varía a lo largo de la historia y entre diferentes culturas.

El género no es una característica o rol, sino el resultado de prácticas sociales y se construye a través de la interacción (León, 2015). La teoría de los roles sexuales, que analiza cómo se aprenden y representan estos roles, ha contribuido a la construcción del género. Sin embargo, esta teoría es limitada y desvinculada de la historia. Al hacer género, creamos diferencias que no son naturales ni biológicas y las utilizamos para reforzar el género, legitimando los convenios institucionales y perpetuando el sistema jerárquico sexista.

El concepto de género ha sido objeto de análisis y discusión en diversos ámbitos, especialmente en el contexto feminista y homosexual. A lo largo de esta conversación, se han abordado diferentes perspectivas y teorías relacionadas con el género, su definición y su relación con la sociedad y la cultura.

Se ha destacado que el género no se limita a una característica biológica, sino que es el resultado de prácticas sociales y de interacciones, que incluso desde la creación del primer Código Penal colombiano en el año 1837, se data una inspiración napoleónica que tiene la intención de

juzgar como delito por relaciones homoeróticas consentidas con medidas intramurales entre los tres y seis años de cárcel. Sin embargo, el 23 de enero de 1980 tras la firma del Decreto 100, se logró la despenalización de la homosexualidad en Colombia y un año después con la entrada en vigencia, permitió que el 28 de junio de 1983, se hiciera la Primera marcha homosexual en Bogotá como primer gesto del Movimiento de Liberación Homosexual de Colombia; consiguiendo así que los homosexuales dejaran de ser estigmatizados como delincuentes.

Ante este tipo de hechos históricos, es importante destacar cómo el género influye en la exclusión laboral como un fenómeno que afecta a muchas personas en todo el mundo, refiriendo la discriminación y la marginalización que ciertos individuos experimentan en el trabajo debido a características personales, como su orientación sexual, la edad, la raza, entre otros, razón por la cual la socialización de roles sexuales ha desempeñado un papel fundamental en la perpetuación de estas desigualdades. Desde temprana edad, a través de la educación, la cultura y los medios de comunicación, se enseña a los niños cómo deben comportarse de acuerdo con los estereotipos de género establecidos (Aguilar, 2018). Esto tiene un impacto directo en las elecciones educativas y profesionales que realizan las personas, así como en las oportunidades laborales que se les presentan.

Comprobadamente, se ha observado que las mujeres y la población LGBTIQ+ han enfrentado mayores barreras y desafíos para acceder a oportunidades laborales equitativas (Sevilla, 2021). Las estructuras de poder y las normas sociales han relegado a las mujeres a roles tradicionalmente asociados con el ámbito doméstico y han perpetuado estereotipos de género que las limitan en su desarrollo profesional (Burin, 2004). La división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres tareas de cuidado y ha restringido su participación en sectores y ocupaciones

consideradas "masculinas", mientras que a la población LGBTIQ+ ha sido excluida en mayor proporción.

En la sesión plena del CONSEJO CONSULTIVO LGBTI, llevada a cabo el día 29 de agosto de 2023 en la Alcaldía Local de Kennedy, Transversal 78K No. 41 A – 04 Sur. Alfredo Bateman - Secretaría de Desarrollo Económico comenta que hubo un incremento sustancial en el tamaño de los programas. *“Dice que salieron programas como empleo joven donde se le pagaba a las empresas parte de la nómina por contratar a jóvenes en Bogotá y ahí hay un número importante de los sectores sociales y se fortaleció el trabajo de la agencia pública de empleo, pasaron de tres puntos de atención a 27 puntos de atención y han hecho con el sector social varias y muchas de esas actividades de ferias de empleo. Menciona que por ejemplo durante el Festival de la igualdad hicieron más de cuatro ferias de empleabilidad que tienen resultados concretos ya de colocación, es decir, de personas que consiguieron trabajo, eso por el lado positivo; por el lado negativo dice que siguen en una deuda con las personas trans.*

Comenta que sacaron el Programa de Empleo incluyente que le paga a las empresas que contraten de manera formal personas trans hasta \$4.200.000 por cada persona que contrate y sin embargo a la fecha las empresas han contratado solamente 18 personas trans. Dice que pasaron de cero a 18 personas trans que a través de la ruta de empleabilidad han conseguido trabajo formal en las empresas.

En las ferias que hicieron durante el festival de la igualdad tenían empresas que ofertaron 200 vacantes laborales solo para personas trans. Comenta que ahí tienen el verdadero cuello de botella. Dice que cuando ellos hicieron la revisión de Empleo incluyente no había ni una sola persona trans contratada de planta en la Secretaría de Desarrollo Económico pero que apenas se

generó una vacante para provisionalidad salieron a hacer la búsqueda y casi no logran cubrir la vacante. Menciona que es lo que les está pasando con las personas trans en el sector privado donde hay más de 200 vacantes que no han logrado cubrir; primero, porque hay un montón de resistencias de que no les creen, pero ahí hay unas oportunidades y están haciendo un trabajo muy importante con empresas de la ciudad de Bogotá. Menciona que ahí tienen que reconocer que a pesar de que sacaron el decreto, de que tienen los recursos, de que está en funcionamiento el programa solo llevan 18 personas trans. Dice que no sabe si el número de ocho que menciona Iván de pronto sea, pero ahí revisarán.

Comenta que tienen un gran desafío porque el cierre de brechas no es un cierre de brechas sencillo, es un cierre de brechas bastante complejo, pero son optimistas con relación a los resultados que puedan dar de aquí a finales de este año en diciembre, el lograr aumentar de manera significativa eso, porque la empleabilidad no la puede resolver solo el sector público. Dice que en toda la ciudad de Bogotá solo haya 18 personas que puedan identificar que trabajen en el sector privado es una cifra ridícula por lo que van a ver qué logran.” (Alonzo, 2023, pág. 37)

Ahora bien, con los resultados actuales como se cita en el contexto anterior es importante reconocer que la exclusión laboral basada en el género no solo afecta a las mujeres, sino también a otros grupos que no se ajustan a las normas binarias de género. Las personas transgénero y no binarias también enfrentan barreras adicionales en el ámbito laboral, ya que se enfrentan a la discriminación, el acoso y la falta de reconocimiento de su identidad de género.

Con base en el trabajo de Gandini (2004), por exclusión laboral comprendemos todas las situaciones en las que los individuos, en este caso los jóvenes, se ven impedidos de acceder a

empleos decentes y estables en condiciones de igualdad. Esto incluye tanto la incapacidad de obtener empleo como la presencia de trabajos precarios caracterizados por la informalidad y una baja protección social. Desde esta perspectiva, la exclusión laboral también abarca aquellos casos en los que los jóvenes se enfrentan a situaciones de explotación laboral o se ven obligados a realizar trabajos de supervivencia, que son aquellos que brindan un sustento básico, pero sin las condiciones adecuadas de empleo y protección (Gandini, 2004).

Cuando la exclusión laboral está relacionada con razones o prejuicios basados en la identidad de género o la orientación sexual, se presentan diversas características que afectan negativamente a las personas LGBTIQ+. Para Pérez (2013), la discriminación en el proceso de selección se convierte en una barrera para el empleo. Las personas pueden ser excluidas injustamente del proceso de contratación simplemente debido a su identidad de género u orientación sexual. Los empleadores pueden tener prejuicios arraigados y estereotipos que influyen en sus decisiones de contratación, lo que limita las oportunidades laborales de las personas LGBTIQ+ (Pérez, 2013).

Para Monrroy (2015), esta exclusión laboral basada en la identidad de género y la orientación sexual conlleva desigualdad de oportunidades. Las personas LGBTIQ+ a menudo enfrentan obstáculos adicionales para acceder a empleos de calidad. Pueden tener menos oportunidades para obtener empleos bien remunerados, puestos de liderazgo o roles que ofrecen beneficios y seguridad laboral. Esto crea una disparidad en las oportunidades disponibles y perpetúa la exclusión y la desigualdad en el ámbito laboral (Monrroy, 2015).

Según Trujillo (2022), existe una correlación directa entre la discriminación basada en la orientación sexual y la experiencia de malestar emocional. Es poco probable que las personas

heterosexuales experimenten malestar emocional debido a la discriminación por su orientación sexual. Por otro lado, las personas con orientaciones sexuales no heterosexuales han respondido de manera diversa a la discriminación y la violencia. Aunque no se puede establecer una relación causal entre tener una orientación sexual no heterosexual y experimentar discriminación o violencia, sí se puede afirmar que aquellos que han percibido situaciones de este tipo han experimentado malestar emocional posteriormente (Trujillo, 2022).

Además, como señala Trujillo (2022) se produce una doble exclusión en el mercado laboral cuando se pertenece a una minoría étnica y se tiene una orientación sexual e identidad de género diferentes. Esto resulta en restricciones significativas en las oportunidades de empleo, lo que a su vez conduce a un aumento en el trabajo informal. Del mismo modo, las posibilidades de obtener empleo se reducen si una persona del colectivo LGBTIQ+ tiene hijos o está en una relación estable o casada. La prevalencia de la heteronormatividad en la sociedad contribuye a altos niveles de discriminación. Como resultado, la existencia de relaciones estables y la presencia de hijos aumentan las prácticas discriminatorias en el entorno laboral, ya que se refleja en la falta de acceso a los beneficios ofrecidos a parejas del mismo sexo y a sus hijos (Trujillo, 2022).

Desde la teoría de género, la perspectiva ha evolucionado desde finales del siglo XX para abarcar la problemática del trabajo en las luchas reivindicativas del feminismo primero y luego de las disidencias de género. Una de las primeras orientaciones teóricas que versaron sobre este tema fueron los aportes realizados por la autora francesa Danielle Kergoat, quien comprendió a la división social del trabajo como un fundamento de la desigualdad y a partir de ella explicó los problemas concomitantes de la inserción de la mujer en el mundo laboral (Gomáriz, 1992).

A partir de finales del siglo XX y con la despatologización de la homosexualidad según la OMS (Romera, 2022, pág. 4), “se abre un panorama de problemáticas asociadas no ya a la mujer en el mundo laboral, sino a las disidencias de género”, en el que las personas antes consideradas “enfermas” entran a ampliar la concepción social del género, el sexo, la de género, haciendo de la discriminación un punto álgido en los debates respecto del ambiente laboral y empresarial.

En ese contexto, Romera (2022) identifica tres formas de discriminación basada en la identidad de género: la primera, llamada “discriminación directa”, es aquella que implica un trato explícito de inferioridad hacia las personas debido a su orientación sexual; las más de las veces es prohibida por el mandato expreso de la ley, pero en la práctica social sigue siendo recurrente.

La segunda, denominada “discriminación Indirecta”, se presenta de manera subrepticia e implícita en diferentes escenarios y se debe a la existencia de prácticas o criterios que, aparentando neutralidad, provocan desventajas en las personas con identidad de género diferencial a la heterónoma dominante (Romera, 2022).

La tercera, bajo la rúbrica “discriminación múltiple”, surge cuando a la discriminación por orientación sexual se suman otro tipo de violencias como el racismo, la xenofobia, la intolerancia religiosa, entre otras (Romera, 2022).

Sin embargo, no todos los estudios realizados alrededor de la igualdad de género en el campo laboral han ido de la mano con las reflexiones sobre las disidencias de género, siguen existiendo casos en los que por género se entiende lo que desde los estudios acerca de la población LGBTIQ+ se define como “sexo”. Estas pugnas conceptuales han caracterizado varios debates alrededor de la pertinencia de la equiparación de la opresión de las mujeres y de las disidencias de género, llegando al punto de crear brechas en el movimiento social mismo. Un ejemplo de esta

discrepancia conceptual puede observarse en el estudio realizado por Damanti (2014) en el que la desigualdad de género es entendida como la diferencia de accesibilidad al mercado laboral entre hombres y mujeres en España.

Esta situación refleja la importancia de abordar el campo de la igualdad de género y las cuestiones de las disidencias de género desde un enfoque integral. Es por ello por lo que se ha aplicado el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), que se define como "una herramienta de conceptualización del sistema del empleo inclusivo que recoge los actores, temáticas, momentos, estrategias y metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable" (Alcaldía Mayor de Bogotá y Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo - PPMEI, 2022, p. 34). Este modelo ofrece una perspectiva más abarcadora al considerar no solo la igualdad de género en términos tradicionales, sino también las realidades y desafíos que enfrentan las disidencias de género, como parte integral de los esfuerzos para lograr un empleo inclusivo y equitativo. En la tabla 3 a continuación, se presentan dichas barreras, así como las recomendaciones:

Tabla 3

Barreras que enfrenta los sectores sociales LGBTQ+ para la inclusión laboral en los distintos tramos

Tramo	Barrera	Recomendaciones
Barreras transversales	Ausencia de apoyo familiar.	Fortalecer mesas y espacios locales de articulación y encuentro con las comunidades, instituciones y

	Comportamientos discriminatorios arraigados a nivel social e institucional.	organizaciones para potenciar acciones en pro de la inclusión.
	Acceso a documentos.	<p>Crear una entidad centralizadora de acciones para la inclusión laboral de personas trans.</p> <p>Estrategias de comunicación incluyente.</p> <p>Diseño de una política de empleo inclusivo que potencie el auto reconocimiento y promueva un enfoque diferencial.</p>
Tramo	Barrera	Recomendaciones
Tramo de educación básica, secundaria, media y posmedia	<p>Rezago educativo: deficiencia en competencias duras y habilidades socioemocionales.</p> <p>Carencia de recursos económicos para la educación por falta de apoyo familiar.</p> <p>Violencias escolares que dificultan el tránsito por el tramo de formación.</p> <p>Invisibilidad del enfoque de género y diversidad sexual en el aula.</p>	<p>Generar incentivos al sector social a terminar el bachillerato.</p> <p>Implementación de programas de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas.</p> <p>Fortalecimiento de programas de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas.</p> <p>Diseño e implementación de instituciones educativas seguras y programas de bienestar en instituciones educativas para promover la inclusión.</p>

Tramo	Barrera	Recomendaciones
Barreras en el tramo de intermediación laboral	<p>Bajo uso y desconocimiento de los canales de intermediación institucionales.</p> <p>Falta de acompañamiento efectivo en los procesos de colocación e intermediación laboral.</p> <p>Sesgos inconscientes: se priorizan los juicios de valor y no el perfil de las personas aspirantes.</p> <p>Barreras administrativas en los procesos de contratación.</p> <p>Prevención en la aplicación de vacantes.</p>	<p>Agencias de empleo más inclusivas.</p> <p>Articular campañas para promover procesos de cedulación y cambio del componente sexo para personas trans y no binarias.</p> <p>Generar plataformas de intermediación específicas para personas trans.</p>
Tramo	Barrera	Recomendaciones
Tramo de empleo	<p>Generales</p> <p>Contratos laborales y empleos precarios e informales</p> <p>Trayectorias laborales discontinuas y no necesariamente alineadas con las competencias</p>	<p>Promover estrategias de ambientes laborales inclusivos u otras iniciativas similares de empleo inclusivo.</p> <p>Difundir y socializar la normatividad que reduzca las barreras asociadas a los requerimientos de documentos.</p>

Después del proceso de
contratación

Carencia de modelos de inclusión o
modelos de inclusión excluyentes

Falta de adaptación del ambiente
laboral a la diversidad

Reglas inflexibles sobre la
apariencia física

Explotación laboral de las personas
trans

Fuente: Tomado de Alcaldía Mayor de Bogotá y Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo – PPMEI (2022).

En estas reflexiones, el fenómeno de la exclusión laboral por razones de género apertura un campo de resonancia mayor a las investigaciones teorías de la gestión de recursos humanos y a las formas de participación de nuevas subjetividades, en donde la sociología organizacional y del trabajo juega un papel importante, ya que como su nombre lo indica la sociología organizacional tiene una tradición organicista que busca comprender cómo las organizaciones colapsan, crecen, declinan o desaparecen a partir de la comprensión de las acciones de los actores involucrados en ella. Por último, el trabajo en este contexto muestra que la mayor cantidad de exploraciones y resultados relacionados con los beneficios del compromiso de los trabajadores se centran en la investigación de género. Respecto a la comunidad LGBTIQ+, todavía se realizan pocas investigaciones específicas, y la razón principal es la falta de información sobre este grupo objetivo.

Diagnóstico sobre la exclusión laboral en la localidad de Kennedy por temas de identidad de género

Este acápite presenta un diagnóstico de los riesgos sociales que pueden generar exclusión laboral por asuntos de identidad de género en empresas de la localidad de Kennedy, Bogotá D.C.

Inicialmente resulta preciso determinar que, desde el desarrollo conceptual de la sociología, el uso del término género en las ciencias, se le atribuye a John William Money, un psicólogo neozelandés especializado en sexología quien fue el primero en incluir el concepto gender role o rol de género, con la intención de describir las conductas establecidos socialmente a las mujeres y a los hombres.

Hoy por hoy, el sentido académico del concepto “género” hace relevancia a todas aquellas particularidades, oportunidades y relaciones construidas socialmente y asimiladas a través de los procesos de socialización, donde se le asignan a las personas unos roles y conductas esperadas dependiendo de si son hombres o mujeres. Cabe resaltar que, a diferencia del término sexo, el género si se forja de las diversas formas socioculturales en las que los hombres y las mujeres interactúan en todas sus redes y/o ámbitos sociales; mientras que el sexo resulta ser taxativamente a la forma biológica con la que nace cada persona.

El género compone una gran parte de la estructura social, es decir, su función es agrupar las normas sociales y roles asignados a hombres y mujeres, sus relaciones de poder, los elementos simbólicos sobre lo masculino y lo femenino, e imágenes estereotipadas de sus diversidades.

Conforme a lo señalado, cuando se asume un rol asignado, la identidad de género entra a formar parte de la subjetividad de una persona o más bien de cómo se siente internamente una

persona respecto a sí misma, ósea si se siente hombre o mujer. Por otra parte, la expresión de género también se representa, siendo esta la forma en que una persona exterioriza al mundo los elementos sociales que caracterizan su género, como lo pueden ser gestos, lenguaje corporal, practicas, vestuarios, y hasta costumbres que puede llegar a tener, surgiendo así las categorías de masculino, femenino o andrógino.

Respecto a estudio territorial, la localidad de Kennedy, ubicada en Bogotá D.C, se caracteriza por ser una región diversa y dinámica que refleja tanto los retos como las oportunidades de la sociedad colombiana en su conjunto. Su contexto sociocultural, político y económico juega un papel crucial en el desarrollo y bienestar de sus habitantes. Se destaca por ser un espacio multicultural y pluralista, donde conviven personas de diversas etnias, culturas y tradiciones. La diversidad étnica se refleja en la presencia de comunidades afrodescendientes e indígenas, que aportan riqueza y colorido a la localidad. Además, Kennedy alberga una amplia gama de expresiones culturales, manifestadas en festividades, artesanías, música y gastronomía tradicional. Estas expresiones culturales promueven la identidad local y contribuyen a la construcción de una comunidad inclusiva y respetuosa.

En el ámbito político, la localidad de Kennedy tiene su propia administración local, lo que le otorga autonomía para la toma de decisiones y la gestión de los recursos públicos. Sin embargo, también enfrenta desafíos en cuanto a la participación ciudadana y la representación de los diferentes sectores de la sociedad. Es importante promover una democracia participativa y transparente, donde los ciudadanos tengan voz y puedan influir en las decisiones que afectan su entorno. La participación ciudadana activa y el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas son fundamentales para un gobierno local eficiente y equitativo.

En términos económicos, Kennedy enfrenta desafíos significativos. Aunque cuenta con un tejido empresarial diversificado, que abarca desde pequeños comercios hasta industrias de mayor envergadura, la generación de empleo y el acceso a oportunidades laborales siguen siendo una preocupación. La falta de empleos formales y dignos es una realidad que afecta a muchos habitantes de la localidad, especialmente a los jóvenes y a las personas pertenecientes a grupos vulnerables. Es por esta razón que es necesario fomentar políticas de desarrollo económico inclusivas, promoviendo la creación de empleo de calidad, la capacitación y el emprendimiento como herramientas para impulsar el crecimiento y reducir las desigualdades.

A lo largo de los años, la protección de los derechos de la comunidad LGBTIQ+ ha sido un tema de relevancia en Colombia, específicamente en Bogotá y la localidad de Kennedy no ha sido excepción. En el ámbito nacional, encontramos la Ley 1482 de 2011, que tiene como objetivo prevenir y sancionar la discriminación, el racismo y la xenofobia en Colombia. Aunque no se centra exclusivamente en la comunidad LGBTIQ+, ofrece una protección general contra cualquier forma de discriminación. En 2015, se aprueba la ley 1751 que garantiza el acceso a servicios de salud integral, incluyendo la atención de la diversidad sexual y de género. Esto significa que las personas LGBTIQ+ tienen el derecho a recibir atención médica sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género. Finalmente, La Ley 1952 de enero 28 de 2019, prohíbe las terapias de conversión en Colombia, reconociendo que estas prácticas son dañinas y violatorias de los derechos humanos. La ley establece sanciones para quienes promuevan o realicen estas terapias.

De carácter local, en Bogotá encontramos normas como el acuerdo 414 de 2009, que establece la Política Pública LGBTIQ+. Esta normativa tiene como objetivo promover la igualdad y garantizar los derechos de la comunidad LGBTIQ+ en la ciudad en la búsqueda de crear un

entorno inclusivo y libre de discriminación. Además, encontramos el acuerdo 524 de 2013, a través del cual se crea el Consejo Consultivo LGBTI en Bogotá, con el propósito de asesorar en la formulación de políticas y acciones afirmativas para la comunidad LGBTIQ+. Este consejo busca garantizar la participación de la comunidad en la toma de decisiones que les afecten.

Por último, puntualmente en la localidad de Kennedy tenemos el acuerdo Local 7 de 2007, donde se establecen políticas públicas para garantizar la inclusión, el respeto y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Este acuerdo local busca proteger los derechos de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito local y promover su plena participación en la vida social y política de la localidad. Y, el acuerdo Local 8 de 2019, que promueve la inclusión y no discriminación en el acceso a los servicios públicos y el ejercicio de los derechos fundamentales en la localidad de Kennedy en búsqueda de asegurar que todas las personas, incluyendo aquellas de la comunidad LGBTIQ+, tengan igualdad de oportunidades y no sean discriminadas en su acceso a servicios básicos.

Sin embargo, la expansión urbana en la localidad de Kennedy ha impulsado la organización comunitaria y la movilización social para hacer frente a los problemas que afectan a sus territorios. En este contexto, el sector de la cultura ha desempeñado un papel fundamental, estimulando la formación de organizaciones sociales y proporcionando formas de expresión a través de actividades artísticas, culturales y deportivas (SCRD, 2018).

A pesar de la falta de infraestructuras adecuadas, el sector cultural de Kennedy se caracteriza por la presencia de numerosas organizaciones, colectivos y artistas independientes, abarcando diferentes disciplinas como música, danza, teatro y artes plásticas. Además, se destaca la participación significativa de grupos de personas mayores y comunidades étnicas indígenas,

gitano rom y afrodescendientes, quienes contribuyen con prácticas y procesos culturales importantes (SCRD, 2018)

Estas iniciativas culturales han permitido que la comunidad local participe activamente en diversas actividades culturales disponibles en la localidad. Con una gran diversidad de expresiones, estas iniciativas han surgido a partir de movimientos sociales que se han fortalecido año tras año, buscando generar alternativas ocupacionales para niños, jóvenes y personas mayores, al tiempo que se reconocen y valoran los procesos, tradiciones y expresiones culturales existentes.

No obstante, se les atribuye a las iniciativas propuestas desde las entidades territoriales y desde la lucha social, que la tasa de desempleo de la localidad Kennedy (una de las localidades más pobladas de Bogotá), se encuentra entre las más bajas de la ciudad.

Según Carlos Simancas, Secretario Distrital de Desarrollo Económico y presidente de la CIEEIE, el mercado laboral de Kennedy muestra una buena dinámica. Según la Encuesta Multipropósito para Bogotá realizada por el DANE en 2011, la tasa de desempleo en Kennedy fue del 7.3%, una de las más bajas entre las veinte localidades de la ciudad. Además, la tasa de ocupación alcanzó el 61.1%, una de las más altas. En cuanto a la calidad del empleo, el 61.3% de los ocupados eran asalariados, mientras que el 38.7% no tenían un empleo asalariado.

La Localidad de Kennedy en Bogotá se destaca por ser una zona con una dinámica laboral significativa. Con una gran cantidad de microempresas y una variedad de sectores económicos, la localidad es un importante motor de empleo en la ciudad. En este informe, analizaremos los diferentes aspectos laborales y los sectores económicos predominantes en Kennedy, así como el tipo de empleo que generan. A través de datos obtenidos del Registro Mercantil de la Cámara de

Comercio de Bogotá y la Secretaría de Desarrollo Económico, se revelarán las características clave del panorama laboral en esta localidad.

De acuerdo con el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Bogotá, a diciembre de 2019, se identificaron un total de 28,299 empresas en la Localidad de Kennedy. Estas se distribuyen en diferentes categorías, siendo 26,855 microempresas, 1,176 pequeñas empresas, 208 medianas empresas y 60 grandes empresas.

Dicho Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Bogotá, también refiere que uno de los sectores económicos destacados en Kennedy es la elaboración de productos alimenticios, donde se registraron 61 empresas dedicadas a esta actividad, siendo 58 microempresas y 3 pequeñas empresas. Además, se observó una tasa de informalidad promedio del 48.4% en este sector.

Por otro lado, el sector relevante es la confección de prendas de vestir, ya que en la localidad de Kennedy se encontraron 74 empresas dedicadas a esta actividad, de las cuales 67 eran microempresas, 6 eran pequeñas empresas y 1 era una mediana empresa. La tasa de informalidad promedio en este sector fue del 45.7%.

Asimismo, se identificaron 62 empresas dedicadas a la fabricación de productos de cuero y marroquinería, siendo 57 microempresas y 5 pequeñas empresas. La tasa de informalidad promedio en este sector fue del 52.4%.

Además de los sectores mencionados, la Localidad de Kennedy cuenta con un importante número de establecimientos de comercio al por menor. Según la Secretaría de Desarrollo Económico en su Informe estadístico: Dinámica empresarial del año 2019, se registraron 2,440

comercios en esta categoría, de los cuales 2,393 eran microempresas, 42 eran pequeñas empresas, 5 eran medianas empresas y 1 estaba en estado de vulnerabilidad. La tasa de informalidad promedio en este sector fue del 48.0%.

La Localidad de Kennedy en Bogotá se destaca por su activo panorama laboral, con una considerable cantidad de empresas en diversos sectores económicos. Los sectores de elaboración de productos alimenticios, confección de prendas de vestir, fabricación de productos de cuero y marroquinería, y comercio al por menor son los más relevantes en términos de generación de empleo en la localidad. Sin embargo, es importante señalar que estos sectores también presentan altas tasas de informalidad, lo cual puede representar un desafío en cuanto a la estabilidad y calidad de los empleos.

En el presente diagnóstico, se abordarán las entrevistas llevadas a cabo a líderes de la Mesa Local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy, los cuales han sido víctimas de exclusión laboral y han evidenciado barreras en el ámbito laboral a la orientación sexual o identidad de género de las personas. Cabe resaltar que dentro del análisis contextual de las personas entrevistadas, se tuvo en cuenta el perfil del presidente Mesa Local LGBTIQ, ya que dentro de sus funciones esta la búsqueda del fortalecimiento, autonomía, capacidades y habilidades de personas pertenecientes a los sectores sociales de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, (entre otros) de la localidad de Kennedy.

Por otro lado, otra de las fuentes de información se obtuvo de forma oral y personalizada mediante la aplicación de entrevistas semiestructuras a personal prestador de servicio en disciplinas como seguridad y salud en el trabajo y otras áreas de salud. Personal que ha interactuado con las empresas del sector privado de la localidad y proporciono a este trabajo de

grado sus acontecimientos, experiencias y opiniones generales, acerca de lo vivenciado al interior de las organizaciones. Cabe resaltar que, la iniciativa de incluir estos perfiles a entrevistar nace de la necesidad de reflexión sobre el empleo en los análisis del trabajo, donde el guion de preguntas aplicadas a cada entrevistado, articula la percepción de cada uno de los participantes frente a los problemáticas de exclusión social por orientación de género sobre el mercado laboral de la localidad de Kennedy, con los conceptos de normas, reglas y construcción social propuestos desde la Salud Ocupacional.

Entendiéndolo así, el objetivo de esta presentación es examinar y comprender las experiencias y testimonios compartidos por los participantes, así como identificar las problemáticas específicas a las que se enfrentan en el ámbito laboral, en busca de incentivar la inclusión y el respeto de sus derechos; y así como lo indica la Secretaría Distrital de Planeación: Se logre promover que las personas de los sectores LGBTI- lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e Intersexuales- que laboran en las entidades distritales o privadas no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

A lo largo de los diferentes diálogos con los entrevistados, se discutieron temas como la falta de empleo, la discriminación, la falta de oportunidades y los riesgos sociales asociados. Además, se exploraron las instancias a las que pueden recurrir para denunciar vulneraciones de derechos y las iniciativas que existen para apoyar a la población afectada en la localidad.

Sociológicamente y desde la perspectiva de género, el análisis realizado refiere las dinámicas que existen en la localidad frente a los roles que se desempeñan tanto hombres como

mujeres a partir la identidad de género, su asignación sociocultural, desigualdades y cómo estos influyen en el acceso a bienes, servicios, derechos, e incluso a la justicia.

Por lo anterior, es importante constreñir que en la localidad de Kennedy se cuenta la mesa local LGBTIQ+, en la presidencia de Carlos Ferney Esquivel Rodriguez, la cual se destaca por ser un escenario de participación notoria por los líderes y lideresas de la localidad, quienes laboran de manera modulada con las entidades que velan por el respeto y la restauración de los derechos de las personas que pertenecen a los sectores LGBTIQ+ en Kennedy.

Frente a la línea de la mesa local LGBTIQ+, las siguientes participaciones y recomendaciones fueron realizadas de manera conjunta en un espacio de conversación con el presidente y el vicepresidente de la mesa local, como resultado de una entrevista semiestructurada realizada:

Tabla 4

Transcripción de entrevista semiestructurada a presidente de la mesa local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy

Pregunta 1:

Entrevistador: Relacione una línea de tiempo con los eventos más significados de la Mesa Local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy en materia de seguridad y resignificación de los derechos laborales

Entrevistado: El primero es el izada de la bandera, que se realiza en el monumento a la bandera, el cual tiene un fuerte reconocimiento dentro de la localidad. La segunda es la movilización que se hace en la mesa sur, que es el tema de toda la movilización que se hace en el mes del Orgullo Gay, donde se hace como una reivindicación de los derechos humanos. Se hace una hace concentración masiva en el parque El Tunal, que busca de una u otra

manera generar un impacto en la sociedad demostrando que aquí está este pueblo Gay pidiendo garantías, pidiendo protección.

Pregunta 2:

Entrevistador: ¿Con qué espacios cuenta la Mesa Local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy en relación con los riesgos laborales?

Entrevistado: El primer espacio es como las reuniones institucionales con todas las entidades garantes de los derechos humanos. Sí, entonces hay un seguimiento de lo que está pasando en las empresas, de cómo está funcionando. Cuando una persona del sector LGBTIQ+ es violentada o sus derechos no son respetados en su área de trabajo, se hace esa línea donde la mesa directamente mediante una carta o un derecho de petición hace llegar el caso a la alcaldía local de Kennedy y ya se ponen en proceso con todas las entidades para dar seguimiento al caso. Pero en sí, por ser empresas privadas, es bastante arriesgado, es bastante complicado, no se da como una respuesta inmediata, a diferencia de cuando trabajas en el espacio público, como con el distrito. A veces porque eres servidor público, te dan una respuesta es más amplia y el seguimiento es más efectivo.

Pregunta 3:

Entrevistador: ¿Qué problemáticas identifica la Mesa Local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy en referencia a los riesgos sociales en el ámbito laboral?

Entrevistado: Uno de los problemas es la falta de empleo, la falta de acceso al empleo. ¿Por qué? Por la falta de estudio, porque la gente no tiene la capacidad o no tiene la oportunidad de que la gente llegue a esos espacios. Otro problema es que las chicas trans se ven obligadas a trabajar en el sector del trabajo sexual pago, porque el sector laboral no les da más oportunidades, no les da ese campo donde por ser chicas trans puedan trabajar en empresas privadas.

Pregunta 4:

Entrevistador: ¿Existen profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo asociados a la Mesa Local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy?

Entrevistado: No, en este momento no tenemos ni hemos tenido el profesional para hacer ese seguimiento al respecto.

Pregunta 5:

Entrevistador: ¿Ante qué instancias pueden llevarse los casos de personas de la población LGBTIQ+ cuyos derechos han sido vulnerados en el ámbito laboral?

Entrevistado: Primero se hace el caso, el escalamiento con la alcaldía local de Kennedy y se plantea el caso, posteriormente de la alcaldía a la personería, a la contraloría y a la defensoría del pueblo, viendo que son como los entes reguladores en el tema de derechos humanos.

Pregunta 6:

Entrevistador: Según su experiencia ¿Son eficientes los protocolos existentes para personas de la población LGBTIQ+ cuyos derechos han sido vulnerados en el ámbito laboral?

Entrevistado: Sí, el proceso lleva mucho tiempo, se tarda, pero hay respuesta a los casos en este campo sociopolítico que trabaja por la mesa a favor de la reivindicación de los derechos humanos en de los sectores sociales diversos.

Pregunta 7:

Entrevistador: ¿Qué iniciativas existen desde la Mesa Local LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy para personas de la población LGBTIQ+ cuyos derechos han sido vulnerados en el ámbito laboral?

Entrevistado: Los plantones son la iniciativa mayor, para hacernos sentir

Pregunta 8:

Entrevistador: ¿Qué otras formas de vulneración de derechos encuentran asociadas a los riesgos laborales experimentados por personas de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral?

Entrevistado: Uno de los casos, que era el que te contaba, teníamos una chica trans trabajando en una tienda de cadena, lo cual por ser chica trans genera una vulneración a sus derechos, porque un cliente viene y dice, mira, no quiero que me atiendas. Automáticamente la empresa toma la decisión y dice, bueno, esta persona no puede estar aquí, más bien tengámosla trabajando en una bodega donde los clientes no la vean.

Participante emergente (Anónimo): Bueno, hay una barrera en riesgos laborales o dentro de las empresas, dentro de las políticas internas. Ahorita tenemos un proceso interesante con Corparque, ya que estamos en una alianza de valor compartido donde el sector LGBTI por primera vez en el sector privado va a tener como injerencia u orientaciones para crear políticas internas de inclusión en los entornos laborales. Si eso existiese, entonces no tendríamos temas de discriminación o digamos de brechas sociales en temas de personas con VIH. Digamos que hay veces eso también en los exámenes, ¡me explico! hay empresas que vulneran o tienden a meterse como hacia

lo privado, o sea, como hacia la intimidad de la persona, como para usar eso como una barrera. Me explico nuevamente, si a las mujeres para entrar a trabajar le piden la prueba de embarazo, a las personas LGBT digamos que les piden la prueba de sífilis y un poco de pruebas que ellos tienen, entonces muchas veces si llegase a salir positiva sería una barrera, por ejemplo, entonces eso también limitaría un tema en el ámbito laboral, cuando no solo hablamos de política, sino que también hablamos de escenarios médicos, de preguntas que no se deben hacer. Digamos que, aunque su título universitario viene con el nombre de un niño, pero en el momento que haces la transición no puedes apostillarlo o cambiarlo por cuestiones universitarias, entonces eso también suele ser otra barrera. Ese sería mi punto. Y en la creación de espacios laborales más inclusivos, eso también se trata o dinamiza dentro de algunos escenarios, dentro de algunos escenarios de más oportunidades. Digamos que, si potencializamos a las empresas en temas de riesgos laborales, pero enfocados en la construcción de identidad y del concepto de cómo somos como personas integrales o profesionales, la situación cambiaría.

Pregunta 9:

Entrevistador: ¿Qué políticas públicas conoce que refieran a personas de la población LGBTIQ+ cuyos derechos han sido vulnerados en el ámbito laboral?

Entrevistado: Bueno, en el marco de la garantía de los derechos de las personas LGBTI, está la política pública nacional, LGBT, pero es algo curioso porque la del distrito es LGBTI, entonces queda siempre un sector poblacional volando, sin embargo, la política pública nacional no encasilla o etiqueta como el acrónimo lo dice, LGBTIQ+, sino dice orientaciones sexuales -Identidades de género diversos. Ese es el concepto que se tiene ante el gobierno nacional, digamos que para todo este sector. Ese ha sido nuestro AS bajo la manga porque las políticas no tienen muchas veces una territorialización adecuada, entonces por falta de los ordenadores de los gastos o de los gobernantes en concurso, digamos que no se cumple yo que allí se consigna. Sin embargo, por ahora con el Ministerio del Trabajo se está materializando un tema de paridad e igualdad de género. A veces también hablamos mucho de género, pero dentro de género también hay personas no binarias, que también ha abierto un poco más el panorama de oportunidades. En cuanto al distrito, ocurre lo mismo. Digamos que también hay un ejercicio de territorialización, pero a menor escala, donde Kennedy lo que hace con su plan de acción es poder fortalecer con diferentes secretarías, como la de desarrollo económico, políticas públicas con una oportunidad para financiar empresas que contraten personas LGBTIQ+, especialmente personas del sector trans. Están como en ese ejercicio

porque ya no sólo están sectorizando el sector público, sino el sector privado. Entonces cuando lo convertimos en política, es la política pública y el plan de acción, que es lo que nos permite hasta ahora ir avanzando.

Por otro lado, existe la barrera de que los códigos, en este caso el Código Sustantivo del Trabajo, no está enfocado o no tiene un enfoque diferencial. Se propuso como un manual de derechos y una guía, pero cuando lo vamos a territorializar, o cuando nos enfrentamos a casos de discriminación directa, muchas empresas prefieren despedir al empleado y no asumir esa carga. Entonces también hay una vulnerabilidad, ya que no hay manera de verificar frente al Código, o algo que nos permite ver que va en contra de la norma en ese caso. Hemos tenido casos donde prefieren despedirnos del trabajo, que tener que reivindicar, garantizar, o reconocer el derecho a la discriminación. No sólo nos pasa a nosotros, sino que le pasa a la población afro, población indígena, incluso con las etnias, que para entrar a trabajar en ciertos espacios laborales tienen que prescindir de sus culturas, de su vestimenta, de su ancestralidad, justamente por protocolos internos, que es lo que mencionamos anteriormente, de políticas internas frente a lo inclusivo, para que así el Código pueda tener una territorialización.

Pregunta 10:

Entrevistador: ¿Qué sugerencias y/o exigencias les haría a las autoridades competentes para gestionar los casos de personas de la población LGBTIQ+ cuyos derechos han sido vulnerados en el ámbito laboral?

Entrevistado: El llamado es a tener un enfoque incluyente y diferencial, digamos, de respeto hacia las diferencias, hacia las personas. A veces no es la capacidad de la persona ni el nivel educativo, sino más bien el entorno el que pone barreras para el ejercicio de su vida laboral. El llamado a las entidades es que este nuevo gobierno tenga un planteamiento con un primera inspectora de trabajo trans, que va a permitir focalizar un poco más aquellas necesidades o vulnerabilidades que se han tenido al interior, digamos, de los gremios, de la clase obrera o de las personas que son parte de estos. También hago un llamado a no perder la dignidad humana en el momento de calamidades, digamos, en temas de salud. Digamos, esto también va para los contratos de prestación de servicios, porque muchas veces no es tanto lo económico, sino la calidad de vida digna de las personas, sin importar etnia, sexo, orientación sexual, identidad o género. Pero digamos que esto es lo que se propone, y desde los sectores sociales LGBTIQ se busca reafirmar precisamente eso, que las mujeres trans no sigan en el ámbito de las actividades sexuales pagadas, sino que también tengan una transformación en sus vidas y una serie de oportunidades al recibir empleos en sus condiciones de vulnerabilidad. Bueno y también para aportar a esta entrevista, quiero manifestar mi llamado a la academia a vincularse también en estos ejercicios de investigación en la comunidad y las instancias locales. Porque ahorita tenemos el ejercicio muy interesante y es que por primera vez un sector privado va a tener una política interna LGBTIQ y de género, digamos con una diversidad directa, donde se puede ampliar un poco más ese ejercicio y poder replicarlo, ¿no? Y como ya te lo había dicho, es con Corparques y Mundo Aventura. (Comunicación personal. Entrevistas a líderes de la mesa local LGBTIQ+, 18 de noviembre de 2023).

Fuente: Autoría propia

En el análisis deductivo y resultados de esta primer entrevista, se mencionan algunos eventos significativos que se han llevado a cabo en la mesa local de Kennedy. Entre ellos se destaca la izada de bandera, la movilización en la mesa local LGBTIQ+ del sur, el mes del orgullo gay y la movilización por los derechos humanos en el parque “El Tunal”. Estas actividades buscan generar un impacto en la sociedad y demandar garantías de protección para la comunidad LGBTIQ+. Se destaca la participación de diversas organizaciones locales en estos eventos.

Díaz (2020) aborda los escenarios sociales de la vida de personas diversas como espacios de lucha política, donde se buscan transformaciones reales en términos de poderes íntimos. El capítulo final destaca la importancia de las políticas públicas en la prevención de la discriminación hacia personas transgénero, lesbianas, gays y bisexuales en los territorios. Se presenta un proyecto de gestión administrativa local en la localidad de Kennedy, que busca formar a jóvenes en derechos humanos de la comunidad LGBT y promover la igualdad, la no discriminación y el medio ambiente sostenible. Este proyecto tiene como objetivo no solo beneficiar a la comunidad LGBT, sino también difundir estos derechos y conocimientos en la comunidad heterosexual en general.

En síntesis, de este primer resultado de entrevistas aplicadas se recomienda que la alcaldía local realice un trabajo articulado con el espacio de participación mencionado y las organizaciones sociales LGBTIQ+ de la localidad de Kennedy, para la definición y ejecución de acciones diferenciales, las cuales tengan como finalidad el poder definir proyectos claros de inversión que reivindiquen los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

Tabla 5.

Información inicial definida en entrevistas semiestructuradas aplicadas a personal colaborador en disciplinas como seguridad y salud en el trabajo

ID	¿Cuál es su identidad de género?	Describa brevemente cuáles son sus experiencias, titulaciones y espacios de formación en Seguridad y Salud en el trabajo	¿Hace parte de la población LGBTIQ+?	¿Pasa su formación por la capacitación para atender personas de la población LGBTIQ+?
1	Femenino	Administrador en S. O	No	No

2	Masculino	Soy profesional en SST, especialista en gerencia de proyectos	No	No he recibido este tipo de capacitación
3	Heterosexual	Profesional en SST, Aux de enfermería	No	No
4	Mujer	Psicóloga especialista en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo con experiencia en el diseño, implementación y evaluación de este en el sector floricultor, metalmecánico y actualmente realizando acompañamiento y asesorías en empresas PYMES.	No.	No, porque en inicio pensar en una capacitación para atender personas de la población LGBTI+ podría ser un acto de discriminación, pensando en que son diferentes o el abordaje deba ser distinto solamente porque hacen parte de esta comunidad.
5	Femenino	Tecnología de salud ocupacional Especialista en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo	No	No
6	femenino	Ing. de SST	No	Si
7	Femenino	Tecnólogo en higiene y seguridad industrial	No	N/A
8	Mujer	Tecnóloga en salud ocupacional Psicóloga especialista en gerencia de la salud ocupacional seguridad y salud en el trabajo	No	No, realmente durante mi formación de tecnología o especialización no evidencie una materia o clase orientada a esto. Durante mi pregrado sí,

Interpretación: En términos generales las respuestas que más redundan en las entrevistas son la formación titulada en Seguridad y Salud en el Trabajo y carreras afines de los participantes, y su identificación de género como femenino heterosexual al no recocerse como parte de la población LGBTIQ+. Entre otros datos, la percepción que tienen los entrevistados frente a su conocimiento y formación para atender personas de la población LGBTIQ+ desde su rol laboral, coinciden en no contar con conocimientos desde la academia.

Además de lo anterior, los entrevistados reconocen que no existen asignaturas o cátedras orientadas al trato de la población LGBTIQ+, congruentemente con lo expuesto en la tesis “Entender la discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBT en Bogotá desde los determinantes de raza, género y clase social para de-construirla y subvertirla” (Díaz, 2020) “Los estudiantes y educadores desconocen los temas básicos sobre sexualidad, tales como la diferencia entre sexo/género/orientación sexual/ identidad de género. La sexualidad en general es invisible, al igual que las sexualidades diversas, permitiendo esto que los estudiantes desarrollen prejuicios e ideas equivocadas” (Díaz, 2020, pág. 82)

Tabla 6.

Analisis descriptivo de entrevistas semiestructuradas aplicadas a personal colaborador en disciplinas como seguridad y salud en el trabajo

I	¿Qué formas	¿Ha	¿Qué riesgos	¿En su	¿Sabe usted	¿Cuál es su	¿Qué
D	de	atendido	laborales	experiencia,	si en su	posición	recomendacion
	discriminaci	casos de	asociaría a la	ha	empresa o	frente al	es o
	ón ha	riesgos	condición de	identificado	en	enfoque	sugerencias
	reconocido	sociales		empresas que	alguna(s)	diferencial	haría respecto

	en las empresas donde ha prestado consultoría?	de personas de la población LGBTIQ+ ?	la población LGBTIQ+?	cuentan con un enfoque de género para definir los riesgos laborales?	de las empresas donde presta consultaría cuentan con asesoría por parte de colectivos o mesas de trabajo LGBTIQ+?	para la población LGBTIQ+ en la Seguridad y Salud en el Trabajo?	del enfoque diferencial para la población LGBTIQ+ en la Seguridad y Salud en el Trabajo?
1	Con portadores de VIH, discriminaci ón por su condición, como si fuera un encarte para las empresa	No	Biológico	No	No conozco	No comparto la posición, pero respeto la decisión de vida de cada ser humano, y que por sus decisiones no afecta los derechos fundamental es.	Protección integral como seres biopsicosocial es que somos.

2	Exclusión de género desde el momento de la contratación de personas LGBTIQ y discriminación por cargos hacia mujeres	Si, una vez tuve que tratar un colaborador con ideas suicidas que era homosexual	Discriminación de género Explotación sexual Baja demanda laboral Abuso de poder y confianza	Escuché que mundo aventura y el éxito se encuentran incursionando en la implementación de ciertas políticas, pero desconozco el tema	No tengo conocimiento	No estoy familiarizado con el tema, sin embargo, considero que desde la seguridad y salud en el trabajo se pueden asociar varios factores psicosociales intralaborales, que permitan a la población LGBTIQ reconstruir el significado de sus derechos laborales	1. Mejorar las ofertas laborales y ampliar la cobertura de contratación con esta población 2. Sensibilizar a las gerencias sobre el tema, a fin de desmitificar ciertos prejuicios sociales
3	Hasta el momento ninguna	No	Discriminación, acoso laboral	No	No	De acuerdo con la igualdad de género	Que se realicen más capacitaciones

4	En espacios de capacitación muchas veces se hacen burlas, chistes, apodosos o comentarios ofensivos a personas que pertenecen a la población LGBTIQ+ y estos escenarios son mucho más hostiles cuando en su mayoría son hombres o de sectores económicos puntuales como construcción, metalmecáni	No.	El riesgo principal que he identificado es el psicosocial por todos los factores intralaborales, extralaborales e individuales que deben "soportar" las personas de la población LGBTIQ+, todas las cargas mentales por la diferencia y por qué muchas veces no se aceptan las distintas formas de pensar, actuar o vivir.	No las he identificado.	Desconozco si actualmente se presta esta consultoría.	Creo que no debería haber un enfoque diferencial puesto que si se habla de traspasar esas barreras que a veces se imponen menos en la Seguridad y Salud en el Trabajo ya que retomando la idea anterior si hablamos del riesgo psicosocial se debe formar al 100% de los trabajadores independentes e	Formación en el reconocimiento o e importancia de la salud mental Gestión de las emociones en los entornos laborales, familiares y personales Líneas y rutas de atención integral en salud mental
---	---	-----	--	-------------------------	---	---	---

ca y
transporte.

o no la
población
LGBTIQ+
ya que esto
permitiría a
todos aplicar
las acciones
de
intervención
de forma
integral.

5	No contratar a personal LGTBIQ+	No	Psicosocial Condiciones de seguridad locativo	No	No	Que se debe incluir en programas de bienestar y de gestión de riesgo psicosocial	Generar espacios de conciencia y de conocimiento en la definición de la población y espacios de integración
---	---------------------------------------	----	--	----	----	--	--

6	trato con los extranjeros	NO	psicosocial Publico Biológico	Si	Si, tenemos un área que lidera los temas de inclusión laboral	No se ha realizado énfasis en como ajustar algunos conceptos de inclusión, que realizar desde el ámbito legal la unificación de documentos en caso de ser transgénero, considero que nos falta mayor cultura y el cómo generar conciencia y empatía para disminuir los riesgos	Programa de inclusión campañas de sensibilización programas de salud mental
---	---------------------------	----	---	----	---	--	---

 psicosociales

7	Por género, Por la labor	No	Acoso laboral, discriminación	Ninguna	No cuentan con esa asesoría	Todo va relacionado hacia riesgo psicosocial	Buscar el equilibrio también desde el área de contratación
8	Sobre todo, hacia mujeres por condiciones físicas o mentales	No	Sobre todo, psicosocial y publico	Realmente no	No	Creo que es necesario sobre todo orientado al cumplimiento o de normas que son específicas para mujeres, como el peso	Creo que es importante que se superen tabús frente al tema, y que, esto nos permita analizar en forma integral los riesgos sin generar en sí misma una

						que se puede manejar.	estigmatizació n
9	Ninguna	No	psicológicos	No	Si	ser tratados como cualquier persona sin ningún tipo de discriminaci ón	que los riesgos sean evaluados como cualquier persona. igualdad de género.
1 0	Ninguna	No	Segregación por la inclinación	No	No	La intervención de riesgos y los derechos laborales deben ser igualitarios	La empresas deberían contemplar en sus políticas el respeto a las poblaciones LGBTIQA+

Fuente: Autoría propia

Figura 2

Resultados del análisis descriptivo de las entrevistas aplicadas a personal SST



Fuente. Autoría propia

Interpretación: Del Diagrama de Iceberg se puede interpretar como los entrevistados han identificado la falta ofertas laborales y los riesgos psicosociales como conflictos homogéneos en las empresas de la localidad de Kennedy que han acompañado desde su proceso como profesionales de seguridad y salud en el trabajo. Se menciona también la situación de discriminación y poco aceptación en el trabajo a la que se ve obligada la población LGTBIQ+ y finalmente que la respuesta ante un enfoque diferencial es sensibilizar a todas las personas al interior de las empresas, en cómo tratar a las personas de forma igualitaria.

No obstante, las conclusiones de estos estudios preliminares analizados en las entrevistas confirman que, en cuanto a los riesgos laborales, se identifica la falta de empleo y de oportunidades de estudio como problemáticas comunes. Se menciona también la situación de las chicas trans que se ven obligadas al trabajo sexual debido a la falta de oportunidades laborales. Además, se señala la falta de profesionales de salud y seguridad en el trabajo asociados a la mesa, lo que representa una limitación en la atención de estas problemáticas. La administración local implementó acciones afirmativas para la inclusión laboral de personas LGBTI en el sector público. Sin embargo, se han registrado casos de hostigamiento y discriminación por parte de los compañeros de trabajo hacia las personas LGBTIQ+ (Díaz, 2020).

En relación con los casos de vulneración de derechos, se mencionan diferentes instancias a las que se pueden recurrir, como la alcaldía local de Kennedy, la personería, la Contraloría y la defensoría del pueblo. Aunque se reconoce que el proceso puede ser lento, se considera que los protocolos existentes son eficientes en términos de respuesta. En las entrevistas laborales realizadas por Díaz (2020), las personas LGBTI han experimentado prejuicios relacionados con la suposición de que son portadores del VIH, lo que lleva a exigirles un mayor control en las pruebas en comparación con las personas heterosexuales. Ante esta violación del derecho al trabajo, organizaciones sociales, sindicatos, gobierno y empresas privadas están promoviendo políticas a favor de la diversidad.

Aunque la mayoría de los estados miembros de la OIT carecen de legislación específica a favor del derecho al trabajo para las personas LGBTI, países como Hungría, Sudáfrica y Argentina han implementado medidas en este sentido. Si bien la legislación por sí sola no erradica la discriminación, puede contribuir a transformar los prejuicios y reconocer los derechos de las personas LGBTI.

Las iniciativas para la población cuyos derechos han sido vulnerados incluyen la realización de plantones y movilizaciones que buscan alertar a las instituciones y entidades responsables de las vulneraciones. Además, se identifican formas adicionales de vulneración de derechos relacionadas con el ámbito laboral, como el desempeño de roles que no corresponden al contrato debido a la discriminación y la falta de garantías. En el contexto laboral, existe una discriminación que impide a los sectores LGBT acceder al derecho de trabajar en un entorno respetuoso, convirtiendo su experiencia laboral en una situación de explotación, marginación e invisibilización. Esta discriminación se observa con mayor fuerza en las personas transgénero, quienes sufren una mayor vulneración de su derecho al trabajo, ya que la sociedad heterosexual se niega a aceptar su existencia y derechos. Esta exclusión laboral impide el acceso de las personas transgénero a oportunidades de empleo, lo que las lleva a enfrentar privaciones y sentirse culpables. La sociedad patriarcal las margina y las trata como objetos, basando su subsistencia en la explotación de sus cuerpos (Díaz, 2020).

La teoría de Nancy Fraser destaca que la sociedad occidental está orientada por esquemas simbólicos que reproducen un orden patriarcal y heterosexista, privilegiando lo masculino y devaluando la construcción femenina, incluyendo a las mujeres transgénero. Esto perpetúa la oscuridad y la violencia simbólica para quienes se encuentran fuera de la heterosexualidad (Díaz, 2020). Estas exclusiones, según Fresneda, revelan altos niveles de desigualdad por clase en el país, situando a afrodescendientes y personas LGBT en posiciones de apartamiento y abandono social. Estos grupos se encuentran en la base de las desigualdades sociales y son objeto de rechazo, xenofobia y auto marginación, lo que lleva a ser juzgados y condenados por su aislamiento en el ciclo social (Díaz, 2020).

En cuanto a las políticas públicas, se mencionan la política pública nacional LGBT y la política pública LGBTI del distrito. Sin embargo, se señala la falta de territorialización adecuada y el incumplimiento de lo consignado en estas políticas. La lucha por los espacios de poder corporal es crucial para las personas LGBTI y otros grupos excluidos, debido a la discriminación que enfrentan en relación con su corporalidad. En Bogotá, se han creado estereotipos segregacionistas basados en diferencias socioeconómicas y de clase, lo cual ha generado violencia, acoso físico y exclusión social para las personas LGBTI. Estos actos repetitivos de discriminación buscan homogeneizar y marginar a esta población, que no se ajusta a los estándares tradicionales de heterosexualidad o raza mestiza y blanca (Díaz, 2020).

En relación con las sugerencias para gestionar los casos de personas vulneradas, se hace hincapié en la importancia de un enfoque incluyente y diferencial, así como el respeto hacia las personas y sus entornos. Se destaca la necesidad de no perder de vista la dignidad humana en cuestiones de salud y la importancia de la academia en la investigación y apoyo a estas instancias comunitarias y locales.

Contraste entre las necesidades de la población LGBTIQ+ y el marco legal: Mirada y contribución hacia la prevención y la atención

Este apartado presenta a la luz de la literatura académica y normativa, el contraste de las necesidades de la población LGBTIQ+ con los avances de la legislación nacional para desde allí elaborar un marco de recomendaciones que promueva la inclusión laboral sin discriminación por razones de identidad de género.

La comprensión detallada del marco legal vigente es esencial para contextualizar adecuadamente el entorno en el que se desenvuelven los derechos de la comunidad LGBTIQ+. La Tabla 3 presenta un resumen exhaustivo de las disposiciones legales que afectan directamente a esta población, abordando cuestiones fundamentales como la igualdad de género, la no discriminación, el reconocimiento de identidad de género, y otros aspectos que influyen en su participación en la esfera laboral y la sociedad en general. Este análisis meticuloso nos permitirá evaluar en qué medida las leyes existentes protegen y respaldan los derechos de la comunidad LGBTIQ+, y a su vez, nos proporcionará una base sólida para proponer recomendaciones con el objetivo de garantizar una inclusión plena y justa para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Tabla 7

Matriz legislación y jurisprudencia para proteger los derechos de la comunidad LGBTIQ+

Norma	Año	Reseña
-------	-----	--------

Ley 1952	2019	Esta ley prohíbe las terapias de conversión en Colombia, reconociendo que estas prácticas son dañinas y violatorias de los derechos humanos. Establece sanciones para quienes promuevan o realicen estas terapias.
Ley 1996	2019	Esta ley establece el Día Nacional de la Dignidad de las Víctimas de Crímenes por Homofobia y Transfobia, que se conmemora el 4 de septiembre de cada año. Busca generar conciencia sobre la violencia y la discriminación que enfrenta la comunidad LGBTI y promover la igualdad y el respeto.
Ley 1751	2015	Esta ley garantiza el acceso a servicios de salud integral, incluyendo la atención de la diversidad sexual y de género. Reconoce el derecho de las personas LGBTI a recibir atención médica sin discriminación por su

		orientación sexual o identidad de género.
Ley 1719	2014	Esta ley tiene como objetivo prevenir y sancionar la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Establece medidas de protección y garantías para las víctimas de violencia basada en la orientación sexual o identidad de género.
Decreto 410	2018	Este decreto hace parte de una adecuación técnica al Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Su principal objetivo es promover la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos y la propuesta de definir estímulos a la promoción de entornos libres de discriminación.

Decreto 062	2014	<p>El decreto analizado, busca adoptar la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTIQ+ y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad. Estas garantías estarán orientadas por los principios de titularidad de derechos, efectividad de derechos, autonomía, identidad, equidad, solidaridad, diversidad y participación.</p>
Decreto 1227	2005	<p>Establece la Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos, reconociendo la diversidad sexual y promoviendo el respeto a los derechos sexuales y reproductivos de todas las personas, incluyendo a la comunidad LGBTI.</p>

Decreto 804	1995	Este decreto regula el reconocimiento de parejas del mismo sexo como beneficiarias de los derechos pensionales en el régimen del Sistema General de Pensiones, reconociendo la igualdad de derechos en materia de seguridad social.
Resolución 1956	2018	Esta resolución establece los lineamientos técnicos para la atención integral en salud de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Busca garantizar el acceso a servicios de salud sin discriminación y promover la inclusión y el respeto a la diversidad sexual y de género.
Circular Conjunta 12 de la Secretaría distrital de gobierno, la Secretaría distrital de seguridad, convivencia y justicia, la Secretaría jurídica distrital, la Secretaría distrital de la mujer, La Secretaría distrital de planeación y	2020	Esta circular define algunos lineamientos para la promoción de la convivencia y el respeto ante el acatamiento de las autoridades como la policía, respecto a la autodeterminación y autorreconocimiento de las

la Secretaría distrital de integración social	manifestaciones de identidad de género de las personas en aplicación del decreto distrital no. 106 de 8 de abril de 2020.
Circular Conjunta 02 del 2016 Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social	Esta circular establece lineamientos para la promoción de la convivencia y el respeto a la diversidad sexual e identidad de género en las instituciones educativas, con el fin de prevenir y abordar la discriminación y el acoso hacia la comunidad LGBTI.
Sentencia C-075 2007	Esta sentencia declaró exequible el artículo 1 del Código Civil que define el matrimonio como la unión entre un hombre y una mujer, pero también estableció que las parejas del mismo sexo tienen derecho a solicitar la protección de sus derechos a través de la figura de la sociedad patrimonial.

Sentencia C-577	2011	En esta sentencia, la Corte Constitucional declaró exequible el artículo 122 del Código Penal que penalizaba las conductas sexuales entre personas del mismo sexo en lugares públicos, reconociendo el derecho a la intimidad y a la libre expresión sexual.
Sentencia T-1045	2007	En esta sentencia, la Corte Constitucional determinó que las parejas del mismo sexo tienen derecho a recibir una pensión de sobrevivientes en caso de fallecimiento de uno de los miembros de la pareja, reconociendo la igualdad de derechos en el ámbito de las prestaciones sociales.
Sentencia T-478	2015	Esta sentencia estableció que las personas transgénero tienen el derecho a acceder a tratamientos médicos relacionados con su identidad de género, como la hormonización y la cirugía de reasignación de sexo, como parte de

su derecho a la salud y su derecho a la identidad de género.

Sentencia SU-214

2016

En esta sentencia, la Corte Constitucional determinó que las personas homosexuales tienen el derecho a formar una familia a través de la figura de la adopción, reconociendo el principio de igualdad y no discriminación.

Sentencia T-276

2015

En esta sentencia, la Corte Constitucional determinó que las personas transgénero tienen el derecho a solicitar el cambio de nombre y género en sus documentos de identidad, reconociendo su identidad de género y garantizando su derecho a la identidad.

Sentencia T-388	2013	Esta sentencia estableció que las parejas del mismo sexo tienen el derecho a adoptar en igualdad de condiciones que las parejas heterosexuales, reconociendo la igualdad de derechos en el ámbito de la adopción.
Sentencia T-539	2016	Esta sentencia estableció que el matrimonio civil entre personas del mismo sexo es un derecho protegido por la Constitución, garantizando así la igualdad de derechos y protecciones legales para todas las parejas, independientemente de su orientación sexual.
Sentencia C-075	2007	Esta sentencia estableció que las parejas del mismo sexo tienen los mismos derechos y obligaciones que las parejas heterosexuales, reconociendo la posibilidad de conformar una familia y protegiendo sus derechos patrimoniales, de seguridad social y

		su derecho a la pensión de sobrevivientes.
Acuerdo 20 del Consejo de Bogotá	1995	Este acuerdo establece la creación del Comité Distrital contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, con el objetivo de promover la igualdad de derechos y luchar contra la discriminación en la ciudad de Bogotá.
Acuerdo 414	2019	Este acuerdo establece la Política Pública LGBTI en Bogotá, con el objetivo de promover la igualdad y garantizar los derechos de la comunidad LGBTI en la ciudad. Busca crear un entorno inclusivo y libre de discriminación.
Acuerdo 524	2013	A través de este acuerdo se crea el Consejo Consultivo LGBTI en Bogotá, con el propósito de asesorar en la formulación de políticas y acciones afirmativas para la comunidad LGBTI. Este consejo busca garantizar la participación de

		la comunidad en la toma de decisiones que les afecten.
Acuerdo Local 7	2007	Este acuerdo establece políticas públicas para garantizar la inclusión, el respeto y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la localidad de Kennedy, Bogotá. Busca proteger los derechos de la comunidad LGBTI en el ámbito local y promover su plena participación en la vida social y política de la localidad.
Acuerdo Local 8	2019	Este acuerdo promueve la inclusión y no discriminación en el acceso a los servicios públicos y el ejercicio de los derechos fundamentales en la localidad de Kennedy, Bogotá. Busca asegurar que todas las personas, incluyendo aquellas de la comunidad LGBTI, tengan igualdad de oportunidades y no sean discriminadas en su acceso a servicios básicos.

Fuente: Elaboración propia

El análisis de las leyes, decretos, sentencias y acuerdos relacionados con la comunidad LGBTIQ+ en Colombia revela una evolución significativa hacia una mayor igualdad y reconocimiento de los derechos de esta comunidad. Estas medidas legales y políticas demuestran un compromiso con la promoción de la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual y de género en diversas esferas de la sociedad.

La ley que previene y sanciona la discriminación, el racismo y la xenofobia en Colombia, aunque no se focaliza exclusivamente en la comunidad LGBTIQ+, establece una protección general contra cualquier forma de discriminación. Esta ley refleja el compromiso de la sociedad hacia una convivencia más incluyente y respetuosa, abarcando un amplio espectro de situaciones discriminatorias.

La legislación que garantiza el acceso a servicios de salud integral, incluyendo la atención a la diversidad sexual y de género, reconoce el derecho fundamental de las personas LGBTIQ+ a recibir atención médica sin discriminación. Esta normativa reconoce la importancia de proporcionar atención de salud que respete la identidad y orientación sexual de cada individuo, promoviendo la dignidad y el bienestar de la comunidad.

Uno de los ejemplos más claros es como la prohibición de las terapias de conversión en Colombia marca un avance crucial en la protección de los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Al reconocer que estas prácticas son dañinas y violatorias de los derechos humanos, esta ley envía un mensaje contundente contra la discriminación y el sufrimiento innecesario que estas terapias infligen a las personas.

Las leyes y políticas que previenen y sancionan la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género subrayan la necesidad de garantizar un entorno seguro y

respetuoso para todas las personas. Estas medidas proporcionan protecciones esenciales para las víctimas de violencia y abren el camino para una sociedad más justa y libre de discriminación.

Por otro lado, el reconocimiento del Día Nacional de la Dignidad de las Víctimas de Crímenes por Homofobia y Transfobia es un recordatorio anual de la lucha que enfrenta la comunidad LGBTIQ+. Esta conmemoración busca sensibilizar a la sociedad sobre la violencia y discriminación que aún prevalecen, promoviendo la igualdad y el respeto.

Finalmente, las sentencias y los decretos que reconocen el derecho de las parejas del mismo sexo a acceder a beneficios de seguridad social y pensiones, así como a formar una familia a través de la adopción, marcan un paso significativo hacia la igualdad de derechos. La Corte Constitucional ha desempeñado un papel crucial en la protección y promoción de los derechos de la comunidad LGBTIQ+, estableciendo precedentes legales que buscan garantizar una sociedad más justa e inclusiva. En este sentido cabe resaltar como la Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos reconoce la diversidad sexual y promueve el respeto a los derechos sexuales y reproductivos de todas las personas, incluyendo a la comunidad LGBTIQ+. Esta política refleja el compromiso de la sociedad con la igualdad y el reconocimiento de la autonomía de cada individuo.

Ahora bien, la localidad de Kennedy, ubicada al sur occidente en Bogotá D.C, emerge como un territorio diverso y multicultural que refleja tanto los desafíos como las oportunidades que caracterizan a la sociedad colombiana. Sin embargo, la comunidad LGBTIQ+ sigue enfrentando obstáculos sustanciales en el ámbito laboral, donde la exclusión y la discriminación persisten.

Para revertir esta situación y asegurar el pleno ejercicio de los derechos laborales de esta comunidad, se propone un conjunto de medidas coherentes y coordinadas. En primera oportunidad, es importante reconocer que la sociología al interior de una empresa se requiere cuando los individuos (o alguno de ellos), consideran que no están en condiciones de tomar decisiones frente a las problemáticas a las se enfrentan, o no reconocen, respuestas en su práctica o acervo cultural, o si las conocen temen asumir consecuencias no pronosticadas de su actuar o, simplemente, experimentan "un malestar social" porque se encuentran frente a nuevas situaciones que entrevén los desestabilizarán como organización o actor dentro de la empresa.

En primer lugar, resulta esencial implementar campañas de sensibilización y formación que estén dirigidas tanto a empleadores como a sindicatos y trabajadores en general. El objetivo primordial de estas iniciativas radica en fomentar la igualdad, el respeto y la erradicación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral. Estas acciones deben abordar tanto la diversidad sexual y de género como los derechos laborales propios de las personas LGBTIQ+.

La promoción de políticas inclusivas constituye otro pilar fundamental. La incentivación de políticas públicas y regulaciones a nivel local es esencial para promover un ambiente laboral donde prime la inclusión y la no discriminación. Estas políticas deben garantizar igualdad de oportunidades, la eliminación de discriminación en el proceso de selección de personal, protección contra el acoso laboral y la creación de un entorno seguro y respetuoso para todos.

Es necesario establecer programas específicos de empleo y emprendimiento enfocados en la comunidad LGBTIQ+, con el propósito de estimular la generación de empleo y oportunidades laborales. Estos programas podrían abarcar desde capacitación y asesoramiento empresarial, que integre la realización de conversatorios con el objetivo de apropiar a los integrantes de las

organizaciones con los conceptos de sexo, orientación sexual e identidad de género, la difusión de flyer informativos, la realización de campañas de comunicación con mensajes por el respeto a la diversidad de género e incluso el acceso a financiamiento o apoyo en la búsqueda de trabajo.

En tal sentido, resulta significativo incluir al interior de los equipos de trabajo metodologías sociológicas participativas, que permitan comprender la dinámica de los actores sociales. El sociograma es una estrategia de trabajo que consentirá la estructura de grupos de trabajo, las afinidades e inclemencias, las relaciones cercanas y las problemáticas.

La fortaleza de los mecanismos de denuncia y salvaguarda de los derechos laborales de la comunidad LGBTIQ+ es imperativa. Esto supone la instauración de canales confidenciales y seguros para la presentación de casos de discriminación y exclusión laboral, así como la garantía de una respuesta eficaz por parte de las instancias pertinentes.

La colaboración y alianzas interinstitucionales emergen como otra pieza crucial. La promoción de la cooperación entre organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, empresas y demás actores relevantes resulta necesaria para abordar de manera completa las problemáticas laborales que afectan a la comunidad LGBTIQ+. Estas alianzas podrían reforzar la implementación de políticas, programas y acciones afirmativas para el beneficio de esta comunidad.

Finalmente, la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación es vital para medir el impacto de las políticas y programas adoptados en la reducción de la exclusión laboral de las personas LGBTIQ+. A través de esto, será posible ajustar las estrategias y tomar decisiones fundamentadas para asegurar resultados tangibles y efectivos.

Conclusiones:

La exclusión laboral basada en el género es una realidad persistente que afecta a las mujeres y a otros grupos que no se ajustan a las normas binarias de género. La socialización de roles sexuales, los estereotipos de género y la discriminación en el proceso de selección son algunos de los factores que contribuyen a esta exclusión. Además, las personas LGBTIQ+ enfrentan barreras adicionales y experimentan desigualdades en el ámbito laboral debido a su identidad de género y orientación sexual. Estas desigualdades tienen un impacto negativo en las oportunidades laborales, el bienestar emocional y la igualdad de oportunidades. Es fundamental abordar y superar estas formas de exclusión para lograr una sociedad más justa e igualitaria en el ámbito laboral.

En la localidad de Kennedy en Bogotá D.C. se reflejan de manera contundente los desafíos y oportunidades que enfrenta la sociedad colombiana en términos de diversidad y multiculturalidad. Sin embargo, las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ continúan enfrentando serias barreras en el ámbito laboral, donde la exclusión y la discriminación persisten de manera preocupante.

Para lograr el propósito previsto en el diseño, desarrollo e implantación de acciones inclusivas, se requiere de una amplia intervención sociológica en las empresas, donde la investigación de los distintos elementos sociales de fuerza laboral interna y externa, lleven a la empresa al contexto de un descubrimiento idóneo, que permita y se desarrolle un dominio sobre los diversos paradigmas, que son contradictorios o articulables en distintos niveles acerca de las nuevas subjetividades de género.

Para abordar esta problemática, se requiere la implementación de medidas integrales y coordinadas que incluyan la sensibilización y capacitación de empleadores, sindicatos y

trabajadores, la promoción de políticas inclusivas, la creación de programas específicos de empleo y emprendimiento, el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y protección, la promoción de alianzas interinstitucionales y la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar resultados efectivos. Estas acciones son fundamentales para asegurar que las personas LGBTIQ+ puedan ejercer plenamente sus derechos laborales y disfrutar de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

La sensibilización y capacitación son elementos cruciales para cambiar las actitudes y prácticas discriminatorias en el entorno laboral. Es necesario promover la comprensión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género, así como difundir información sobre los derechos laborales de las personas LGBTIQ+ y conocer claramente el mercado de la empresa.

Como se mencionó en anteriormente, para que el ambiente laboral sea inclusivo, la percepción del mercado debe ser positiva y un método para lograr los objetivos es introducir, mantener y ampliar la participación social y la comprensión integral de todos los aspectos de la realidad social (necesidades y deseos reales, necesidades y demandas, etc.) del entorno en el que se proporcionan los bienes o servicios. En particular, la creación de un nuevo modelo de gestión empresarial inclusivo para el "culto al cliente" requiere una investigación sobre la "conveniencia del cliente". Por lo tanto, los estudios sociólogos activos que se puedan realizar en cada organización deben participar en las cuestiones "externas" de la empresa (investigaciones de mercado, diversas admisiones en institutos de investigación, investigaciones curriculares en institutos de formación profesional, asistencia social, etc.).

Además, se requiere la adopción de políticas públicas y normativas locales que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el proceso de selección de personal, el

acoso laboral debe ser abordado y se deben crear entornos seguros y respetuosos. Para apoyar a las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, es decisivo no solo establecer programas específicos de empleo y emprendimiento que les brinden capacitación, asesoría empresarial y acceso a financiamiento, sino garantizar que desde las instituciones estatales se supervise la transparencia en la administración de dichos procesos.

Asimismo, es fundamental fortalecer los mecanismos de denuncia y protección para garantizar que los casos de discriminación sean investigados y sancionados adecuadamente. A través de alianzas interinstitucionales y una evaluación constante, se podrá asegurar una implementación efectiva de políticas y programas en beneficio de la comunidad LGBTIQ+ y lograr avances significativos hacia la superación de la exclusión laboral.

Bibliografía

- Aguilar, E. P. (2018). Prejuicios y Estereotipos asociados a la manifestación de LGBTI fobia por parte de profesores y alumnos: una revisión teórica.
- Alcaldía Local de Usaquén. (2018). Estudio revela que el 97,8% de las personas LGBTI han recibido algún tipo de ofrecimiento, que los pone en riesgo de ser víctimas de la trata de personas. Obtenido de <http://www.usaquen.gov.co/noticias/estudio-revela-978-las-personas-lgbti-han-recibido-algun-tipo-ofrecimiento-los-pone-riesgo>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2021). Diagnóstico Local Kennedy 2021. Obtenido de https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/entidad/8_Diagnostico_local_Kennedy_2021_VF.pdf
- Alcaldía Mayor de Bogotá y Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo - PPMEI. (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores LGBTI. Fundación Corona, Asociación Nacional de Empresarios, USAID, ACDI/VOCA, Centro Nacional de Consultoría, Fundación Interra.
- Alonzo, D. (Agosto, 2023). CONSEJO CONSULTIVO LGBTI ACTA No. 2 de 2023 [sesión plena]. segunda sesión del Consejo Consultivo LGBTI del año 2023, Bogota, Colombia. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/08092023acta_segunda_sesion_plena_1_1_1.pdf
- Avendaño, M., Álvarez, M., & Luna, E. (2019). Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la responsabilidad social empresarial [Tesis de posgrado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- Ballester-Arnal, R. (2020). Diversidad sexual: La triste historia de una feliz realidad. *Información Psicológica*, (120), 2-19.
- Bernal, J., & Patiño, C. (2020). Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia. Dirección de Desarrollo Social.
- Burin, M. (2004). Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes.
- Cámara de Comercio DE BOGOTÁ, et al. Perfil económico y empresarial: Localidad Kennedy. 2007.
- Cárdenas, L., Ramos, L., & Olaya, J. (2017). Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá [Tesis de grado]. Universidad Católica de Colombia.
- Colombia Diversa. (2020). Nada que celebrar: Informe de derechos humanos de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans en Colombia 2020. Obtenido de https://colombiadiversa.org/c-diversa/wp-content/uploads/2021/06/Nada_que_celebrar_cifras-asesinatos_personas_-LGBT_2020.pdf
- Correa, V., Jiménez, E., Núñez, A., Ospino, C., & Ramos, J. (2020). Desempeño de las empresas frente a la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia y sus efectos [Tesis de grado]. Universidad Simón Bolívar.
- Damanti, P. (2014). Una mirada de género a la exclusión social. VII informe sobre el desarrollo social en España. Fundación FOESSA.

- DANE. (2021). *Encuesta Multipropósito Bogotá – Cundinamarca* [Anexo personas]. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-multiproposito>
- Díaz Mateus, Y. C. Entender la discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBT en Bogotá desde los determinantes de raza, género y clase social para de-construirla y subvertirla (Master's thesis, Buenos Aires: FLACSO. Sede Académica Argentina.).
- El Tiempo. (16 de abril de 2011). Kennedy es la localidad con más riesgos para los jóvenes de Bogotá. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-9181040>
- Espitia, L., Fajardo, C., Rodríguez, A., Rodríguez, F., & Sabogal, S. (2020). Factores de riesgo que incrementan la violencia contra la población LGBTI [Proyecto de práctica]. Politécnico Grancolombiano.
- Gandini, L. (2004). La exclusión laboral juvenil en Argentina: Propuesta de una tipología para su análisis. *Papeles de población*, 10(42), 153-198.
- Gomáriz, E. (1992). Los estudios de género y sus fuentes. FLACSO. Serie Estudios sociales. No. 38.
- Macías, J. (2021). Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Monroy, A. C. (2015). Protección en el trabajo para la comunidad LGBT¿ Qué ha dicho el Sistema Internacional?. *Revista Tribuna Internacional*, 4(8), 107-122.

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Observatorio de la Política Pública LGBTI. (2017). Caracterización de sectores sociales LGBTI. Encuesta Multipropósito 2014 y Bienal de Culturas 2015. Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lockennedy.pdf>
- Pérez Chacón, C. A. (2013). Propuesta de mecanismo legal para el ejercicio de los derechos laborales de las personas GLBI en el Ecuador (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2013).
- Personería de Bogotá. (2018). Reconocimiento y defensa de los Derechos: mayor problemática de la población LGBTI. Obtenido de <https://www.personeriabogota.gov.co/sala-de-prensa/notas-de-prensa/item/195-reconocimiento-y-defensa-de-los-derechos-mayor-problematika-de-la-poblacion-lgbti>
- Rodríguez, N. (2022). Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGBTI en Colombia [Tesis de grado]. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Romera, H. (2022). La diversidad sexual y de género en el mercado laboral. [Trabajo de fin de grado]. Universidad de Valladolid.
- Sánchez. E. (2017). El Movimiento LGBT(I) en Colombia: La voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos. Reflexión Política, vol. 19. No. 38, pp. 116-131. Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Secretaría de Planeación (11 de mayo de 2022). El 60% de la población LGBTI asegura que ha sufrido de homofobia y lesbofobia en su lugar de trabajo”: diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. <https://www.sdp.gov.co/noticias/60-de-la-poblacion-lgbti-asegura-ha-sufrido-de-homofobia-y-lesbofobia-su-lugar-de-trabajo>.

Secretaría de Planeación y DANE. (2017). Encuesta Multipropósito 2017.

Secretaría de Planeación y DANE. (2021). Encuesta Multipropósito 2021.

Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. (2019). Respeto a la población LGBT. Resultados de la Encuesta Bienal de Culturas 2019. Obtenido de https://comunicarte.idartes.gov.co/sites/default/files/archivo_noticias/EBC_2019_BOGOTA.pdf

Secretaría Distrital de Planeación. (2021). Observatorio Política Pública LGBTI. Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/observatorio>

Secretaría Distrital de Planeación. (2021). Plan de Acción Política Pública LGBTI de Bogotá 2021-2032. *Documento CONPES 16*. Obtenido de https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-04/plan_de_accion_politica_publica_lgbti_de_bogota_2021-2032.pdf

Sevilla, M. P. (2021). La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa y laboral de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas: una revisión regional.

Trujillo, M. S. (2022). Diversidad sexual y salud mental. La discriminación por orientación sexual como generadora de malestar emocional.