

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

**FACULTAD PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CURSO DE ESPECIAL INTERES PSICOLOGIA Y SEXUALIDAD BOGOTÁ
D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS:

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


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

Usted es libre para:

- Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- Adaptar — remezclar, transformar y crear a partir del material

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

Bajo los siguientes términos:

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

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

AÑO DE ELABORACIÓN: 2017

TÍTULO: Inclusión laboral en población Igbti en Bogotá

AUTOR (ES): Cárdenas Cabrera Lucas, Ramos Martínez Luisa Fernanda, Olaya Patiño Jeimy Tatiana

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): González González Fernando German

MODALIDAD: Curso de especial interés psicología y sexualidad

PÁGINAS: 87 **TABLAS:** 1 **CUADROS:** 5 **FIGURAS:** 8 **ANEXOS:** 2

Se escriben cuántas páginas, tablas, cuadros, figuras y anexos, cuando aplique.

CONTENIDO:

1. **Resumen**
2. **Introducción**
3. **Fundamentación teórica**
4. **Marco ético**
5. **Metodología**
6. **Estudio de mercadeo**

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

DESCRIPCIÓN

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

METODOLOGÍA:

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

El estudio aparte de ser exploratorio que hace referencia a las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad.

PALABRAS CLAVE: DISCRIMINACIÓN, COMUNIDAD LGTBI, INCLUSIÓN LABORAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL.

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

CONCLUSIONES:

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

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

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

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

la empresa, ya que los sectores o actividad económica es algo que define el tipo de personal a contratar.

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

Recomendaciones

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

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

7. Este tipo de proyectos debe tener como objetivo principal el incentivar a la comunidad para modificar sus conductas respecto a la sexualidad.
8. Es necesario elaborar programas de capacitación y educación a todo nivel, como mecanismo de incorporación progresiva de la problemática en la vida diaria de todos los sectores de la población.

FUENTES:

(2015). Obtenido de www.outrightinternational.org: www.outrightinternational.org Acosta, D. & Frade. (2011). Representaciones sociales sobre la comunidad LGBTI, que tienen docentes y estudiantes de la corporación Universitaria Minuto de Dios, facultad de ciencias humanas y sociales del programa de trabajo social sede Bogotá. Proyecto de grado

Alcaldia Mayor De Bogota . (2010). Obtenido de Bogota Ciudad De Estadisticas:
<http://www.sdp.gov.co>

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

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

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

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

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

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

Cartagena de Indias: Caribe afirmativo

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

COLOMBIA, Alcaldía Mayor de Bogotá 2007 Decreto No 608 del 28 de diciembre de 2007. “Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay bisexuales y transgeneristas – LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”. Bogotá.

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

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

Emir Ozeren / Procedia - Social and Behavioral Sciences 109 (2014) 1203 – 1215

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

,Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. Recuperado de: <http://ac.els-cdn.com>

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

Hernandez, R, Fernandez, C & Baptista, L (2006). Metodología de la investigación. (5), McGraw. hill / Interamericana de editores S.A. México. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia

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

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

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

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

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

LGBT employees protected from workplace discrimination, appeals court rules Updated

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

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

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

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

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

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

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

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

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

(PUBLICIDAD Y MERCADEO. “Población gay, un mercado que sale del closet”. Octubre 2003, p.57).

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

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

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

Sexual Orientation Discrimination in the Workplace, Recuperado de: http://files.findlaw.com/pdf/employment/employment.findlaw.com_employmentdiscrimination_sexual-orientation-discrimination-in-the-workplace.pdf

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

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

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

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

(secretaria distrital de planeación , 2010)Secretaria Distrital De Integración Social. (2017).
From <http://www.integracionsocial.gov.co>

LISTA DE ANEXOS:

Apéndice A. Encuesta de mercadeo

Apéndice B. Entrevista a profundidad líderes

Apéndice B. capacitación

Apéndice C Material de apoyo