

Desempeño de las empresas frente a la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia

Valeria Correa Consuegra
CC 1001917503
Código estudiantil: 20181490040
Correo: valeria.correa@unisimon.edu.co

Edwin José Jiménez Rico
CC 1010085035
Código estudiantil: 20181494555
Correo: edwin.jimenez1@unisimon.edu.co

Andrés Felipe Núñez Mendoza
CC 1001821459
Código estudiantil: 20181494695
Correo: anres.nunez@unisimon.edu.co

Chaira Alejandra Ospino Villa
CC 1002073123
Código estudiantil: 20181489441
Correo: chaira.ospino@unisimon.edu.co

Juan Pablo Ramos Amaya
CC 1001947871
Código estudiantil: 20181493047
Correo: juan.ramos@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación del Programa **Administración de empresas**

Tutor:
Prince Torres

RESUMEN

En el siguiente trabajo de investigación abordó el desempeño de las empresas frente a la inclusión laboral de la comunidad LGBT en Colombia, para su objetivo, se revisaron diferentes bases de datos científicas bajo una metodología cuantitativa. EL estudió contó con la participación de 100 personas de las que se obtuvieron resultados con sus respectivas estadísticas. Se evidenció que dentro de los

mercados de trabajo existe discriminación laboral, lo cual sucede cuando un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presentan tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración, Baquero (2000); por consiguiente, se les dificulta alcanzar ciertos niveles jerárquicos en el sector formal, aunque estén calificados para ello. Se presenta entonces la segregación ocupacional, que es la tendencia a que los individuos se empleen en diferentes ocupaciones por pertenecer a una minoría poblacional. Se encontró que la discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgénicos, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. Incluir a esta comunidad en los puestos de trabajo promueve el respeto a los derechos fundamentales de los ciudadanos y la calidad de vida de las personas, presente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que hacen parte de la responsabilidad social empresarial.

Palabras clave: Inclusión laboral, comunidad LGBT, Aceptación, Discriminación

Antecedentes:

Se tomaron en cuenta dos (02) estudios, los cuales tienen similitud entre metodologías de investigación y basamento teórico, representan un soporte que sustentan este estudio. Estos son los siguientes:

Sánchez. M., Cardona. M., Jiménez. J. (2017) “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia”..

Ramos, Olaya y Cárdenas (2017) “inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá”.

Objetivos:

- Revisar la literatura de algunos autores en torno al tema de la integración laboral de esta comunidad.
- Analizar el desempeño de las empresas frente a la integración laboral
- Identificar las consecuencias que conlleva la falta de integración laboral de esta comunidad.

Materiales y Métodos:

Estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, encuesta de elaboración propia a través de la app “Google encuestas” realizada y/o dirigida a una cantidad de 100 personas de la comunidad LGBT y personas que no hacen parte de ella, entre ellos hay estudiantes, trabajadores y desempleados.

link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdA8cbcRu4CLFhTP6-QJYKfaQRuHJjaL5vETQ5Q7leQECl8tQ/viewform?usp=sf_link

Conclusiones:

Se halló que no se están empleando las políticas de inclusión adecuadamente en algunas empresas de Colombia. Muchas de las personas piensan que no hay dicha inclusión y muchos ni siquiera tienen conocimiento del tema. También un porcentaje sufrió de bullying por su orientación sexual. Más de la mitad de los encuestados que pertenece a esta comunidad tuvo una desventaja al momento de postularse a una vacante laboral por el hecho de ser de esta comunidad y los que no pertenecen a esta comunidad piensan que ellos tienen una desventaja al momento de postularse a una vacante laboral. Por otro lado, los encuestados responden que han sufrido de acoso laboral y que incluso han sido maltratados verbalmente o en el mayor de los casos físicamente. También hubo un porcentaje de personas que dicen haber experimentado baja autoestima por no ser aceptado. Los procesos de discriminación contra esta comunidad ocasionan que las relaciones sociales se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales, afectando la calidad de vida de estas personas, lo cual desemboca una serie de situaciones o consecuencias negativas.

ABSTRACT

This study evaluates the performance of companies regarding the labor inclusion of the LGBT community in Colombia. It was taken into account different scientific databases for the review under a quantitative methodology. The study had the participation of 100 people from whom results were obtained with their respective statistics. It was evidenced that within labor markets there is labor discrimination, which happens when a population group, which differs from other people by ethnicity, sex, disability, race and sexual orientation, have higher unemployment rates or is limited to having low-status, low-paid jobs, Baquero (2000); consequently, it is difficult for them to reach certain hierarchical levels in mayor companies, even if they are qualified to do so. Occupational segregation is then presented, which is the tendency for individuals to be employed in different occupations because they belong to a population minority. It was found that discrimination and labor exclusion due to sexual orientation varies for homosexual men, lesbian women, bisexual and transgenic people, that is, it is a function of identity, construction and bodily manifestation of sexuality. Including this community in jobs promotes respect for the fundamental rights of citizens and the quality of life of people, present in the Sustainable Development Goals and which are part of corporate social responsibility.

KeyWords: Labor inclusion, LGBT community, Acceptance, Discrimination

Objective:

- Review the literature of some authors on the subject of labor integration in this community.
- Analyze the performance of companies in the face of labor integration
- Identify the consequences of the lack of labor integration in this community

Materials and Methods:

Descriptive study with a quantitative approach, self-elaborated survey through the app "Google surveys" carried out and / or directed to a number of 100 people from the LGBT community and people who are not part of it, among them are students, workers and unemployed.

Survey link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdA8cbcRu4CLFhTP6-QJYKfaQruHJjaL5vETQ5Q7leQECl8tQ/viewform?usp=sf_link

Conclusions:

It was found that inclusion policies are not being used properly in some companies in Colombia. Many of the people think that there is no such inclusion and many do not even have knowledge of the subject. A percentage also suffered bullying due to their sexual orientation. More than half of the respondents who belong to this community had a disadvantage when applying for a job vacancy due to the fact of being from this community and those who do not belong to this community think that they have a disadvantage when applying for a job. a job vacancy. On the other hand, those surveyed respond that they have suffered from workplace harassment and that they have even been verbally abused or, in most cases, physically. There was also a percentage of people who say they have experienced low self-esteem from not being accepted. The processes of discrimination against this community cause social relations to be established within parameters of inequality, even in labor markets, affecting the quality of life of these people, which leads to a series of situations or negative consequences.

REFERENCIAS

1. Alto Comisionado de las Naciones Unidas en Derechos Humanos. (s.f).
2. Alvarez, R. F. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. CEGESTI, NO.306.
3. Ardila, R. "Calidad de vida: una visión integradora", Revista Latinoamericana de Psicología, 35 (2), 161-164, 2003.