

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LA POBLACIÓN LGTBI EN COLOMBIA¹

LABOR INCLUSION POLICIES AND THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF THE LGTBI POPULATION IN COLOMBIA

Natalia Rodríguez García²

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium
Programa de Psicología
Facultad de Salud

Resumen

El presente artículo de revisión tiene como fin realizar un análisis sobre cómo afecta la exclusión laboral por causa de orientación sexual e identidad de género al bienestar psicológico de las personas de la comunidad LGBTI. Para ello, se realizó una revisión de las normativas en inclusión laboral de la población LGBTI en Colombia pues, de acuerdo con el portal ElEmpleo.com, la orientación sexual de los colombianos aún sigue siendo una barrera para obtener trabajo o ascender dentro de una organización, disminuyendo de esta manera sus oportunidades laborales (Castro, 2019).

Para lograr este objetivo, la estructura metodológica de este artículo es de revisión teórica-analítica y de tipo documental pues, su desarrollo involucra el rastreo, organización y análisis de una amplia selección de textos y material teórico como lo son documentos para titulación en Psicología, artículos de revisión, libros de referencia, documentos de revistas indexadas, entre otros, relacionados con los ejes temáticos de interés.

Palabras claves: *Comunidad LGBTI; Inclusión Laboral; Discriminación laboral; Bienestar psicológico.*

¹ El artículo de revisión en cuestión, es presentado para opción de grado bajo la modalidad de Seminario de profundización: Retos en la gestión de la salud mental, un desafío para la psicología organizacional. Adscrito a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali-Colombia) En inglés: LABOR INCLUSION POLICIES AND THE PSYCHOLOGICAL WELLBEING OF THE LGTBI POPULATION IN COLOMBIA.

² Estudiante de último semestre para el programa de psicología de la facultad de salud. Contacto: natalia.rodriguez02@unicatolica.edu.co

Abstract

This review article aims to carry out an analysis of how job exclusion due to sexual orientation and gender identity affects the psychological well-being of people in the LGBTI community in Colombia. To do this, a review of the regulations on the labor inclusion of the LGBTI population in Colombia was carried out because, according to the article of ElEmpleo.com, the sexual orientation of Colombians remains a barrier to obtaining work or ascending within an organization, thus decreasing their job opportunities (Castro, 2019).

To achieve this objective, the methodological structure of this article is revision is theoretical-analytical and, documentary-type since its development involves the tracing, organization, and analysis of a wide selection of texts and theoretical material such as documents for degrees in Psychology, review articles, reference books, indexed journal documents, among others, related to the thematic axes of interest

Keywords: *LGBTI Community; Labor Inclusion; Labor Discrimination; Psychological Well-Being.*

Introducción

Para hablar de la comunidad LGBTI, es indispensable hablar de diversidad. Aunque dentro de un territorio existe la diversidad étnica, sexual y cultural, este es un tema que está presente en todos los aspectos de la vida. Siendo la diversidad sexual el principal eje del presente artículo, es importante conocer que esto hace referencia a la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable (Profamilia, s.f.).

Sin embargo, tratar el tema de diversidad sexual en Colombia no es fácil pues, siendo este un país tan conservador y de costumbres tradicionales (Sánchez, 2017), las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI presencian a menudo, ante la falta de tolerancia y respeto, actos de discriminación y de exclusión, no solo en su cotidianidad personal sino también en contextos y/o ámbitos esenciales para el desarrollo personal, obstruyendo de esta manera, el desarrollo de la libre personalidad y proyecto de vida, impidiendo así, que tengan una calidad de vida digna, derecho fundamental, al que todos deberían tener acceso sin objeción alguna.

En ese sentido, la brecha de la igualdad ha tenido un extenso recorrido a lo largo de su historia, ya que al trascender ésta línea (conservadora y tradicional), exige abrir las puertas del pensamiento y libertad, no solo para el que lo experimenta sino también, para el que lo presencia. En ese sentido, se daría respeto y valor por la diferencia.

Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGTBI en Colombia

Artículo de Revisión

Sin embargo, y haciendo énfasis en el ámbito laboral, es frecuente encontrar en organizaciones (tanto en empleadores como empleados) conductas que promueven la discriminación laboral hacia personas con preferencias sexuales distintas a la heterosexual. Por un lado, ejercen en ellos acoso, hostigamiento, tratos despectivos, y, por otro lado, se pueden encontrar personas LGBTI a las que se les asigna oficios o cargos inferiores a los que realmente deberían ejercer pues, es frecuente detectar que a los trabajadores LGBTI se les categoriza, encasilla y estigmatiza como aptos para ciertas ocupaciones y no para otras (OIT, 2012). De igual manera, reciben poca remuneración o en el peor de los casos, no son contratados, provocando que el o los individuos víctimas de esto se sientan excluidos, sin reconocimiento de su persona y capacidades, llevándolos en el peor de los casos a desarrollar psicopatologías como la depresión, ansiedad, entre otros.

En consonancia con esto, fue posible identificar que varios autores concuerdan en el hecho de que las personas LGBTI que han vivenciado situaciones heterosexistas dentro de su lugar de trabajo (hostigamiento, acoso, discriminación, entre otros). También, han manifestado malestares tanto físicos como psicológicos pues, experimentar estas situaciones les puede generar estrés y síntomas de depresión, si son personas declaradas LGBT abiertamente, si por el contrario, aún no han manifestado sus preferencias sexuales e identidad de género dentro del lugar de trabajo, pueden desarrollar síntomas de ansiedad.

Además de esto, existen más factores que afectan de forma directa el bienestar psicológico de la población LGBTI en entornos laborales, generando malestar en la autoaceptación, autonomía, crecimiento personal y propósito o proyecto de vida (Arguelles, 2018).

Estado actual de la cuestión

El siguiente apartado, trata sobre los antecedentes bibliográficos que preceden a esta investigación. En ese sentido, es menester presentar el desarrollo y síntesis de los dos elementos más relevantes de estas aportaciones, estos serían: los objetivos trazados para los artículos en cuestión y las variantes que involucran el estudio de todos estos elementos al ser relacionados.

El primer estudio, es una revisión documental, la cual tiene como objetivo principal indagar los factores que pueden promover las dinámicas de inclusión y exclusión de la homosexualidad en Colombia (Collazos et al., 2018). Así, una de las conclusiones más relevantes, resalta que es importante abordar el tema de la diversidad sexual de manera reflexiva, por tanto generar conciencia alrededor de las oportunidades o limitadas posibilidades a las que tienen acceso las personas LGBTI dentro de una sociedad heteronormativa, como lo es Colombia. En ese sentido, resulta importante despertar el interés acerca de las vivencias que atraviesan los miembros de esta comunidad en tanto que la violencia física, verbal, psicológica e incluso económica, les afecta en gran medida, a razón de que estos comportamientos de exclusión inician

desde el hogar, extendiéndose hasta el contexto laboral (Collazos et al., 2018).

De igual manera, mencionan que en la actualidad, a pesar de la lucha por la inclusión social y laboral, se siguen presentando casos de discriminación y de exclusión en esta población (Collazos et al., 2018). En suma, no se puede desconocer que han sido muchos los logros que ha obtenido la comunidad LGTBI, sin embargo, en términos de inclusión laboral todavía es mucho lo que se necesita pues, aún esto es una problemática que destaca en gran parte de las investigaciones encontradas.

Siguiendo esta misma línea, se revisó el Trabajo de Grado para titulación en Psicología, Discriminación Laboral en la Comunidad Homosexual en Colombia, aquí la pregunta que se planteó para su investigación ¿Cuáles son las causas que han afectado la discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia?, por lo tanto su objetivo principal pretendió analizar las causas internas y homosexual en Colombia (Acosta et al., 2019).

Para el desarrollo de esta investigación, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a personas entre 28 y 49 años de edad, que se declaran abiertamente homosexuales, las cuales participaron de manera voluntaria. Los resultados obtenidos dan cuenta que, en lo concerniente con la diversidad sexual dentro del ámbito laboral, predomina el silencio y la renuencia a aceptar que en el lugar de trabajo se llevan a cabo acciones y comportamientos de discriminación o, por el contrario, esta población es víctimas de esto pero, no quieren ser señalados o categorizados como diferentes, por lo

tanto no ponen en conocimientos esta situación (Acosta et al., 2019).

Lo anterior, permite entrever que dentro de las organizaciones existe, de manera implícita, autocensura, por ello los trabajadores con preferencias sexuales diversas, que usualmente suelen ser minoría, prefieren en ese sentido no compartir parte de su vida privada con sus compañeros de trabajo por miedo a ser rechazados y evitar prejuicios, por lo mismo evitan asistir a eventos o fiestas empresariales para evadir preguntas personales.

A continuación, se abordará el artículo de investigación titulado Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. Su objetivo principal, busca presentar la caracterización de los perfiles empresariales y ocupacionales de un grupo de la comunidad LGBT en la localidad de Chapinero en Bogotá, Colombia (Jiménez-castaño et al., 2017).

Para ello, realizaron entrevistas semiestructuradas las cuales fueron sometidas a un análisis descriptivo, la información recolectada por medio de estas entrevistas fue suministrada por los dueños y/o administradores de seis establecimientos de Chapinero, de esta forma fue posible identificar las principales actividades económicas y las características del empleo de las personas de la comunidad LGTBI en el sector.

En ese sentido, se encontró que los bares, discotecas, cafés y restaurantes son los establecimientos en los que más se reconoce a la comunidad LGBT. De dichos empleos, se encuentra que el 79%

son de carácter operativo y tan solo el 21% representa ocupaciones administrativas. (Jiménez-castaño et al., 2017).

Prosiguiendo este artículo, se revisó la ponencia Entre la Discriminación y el Reconocimiento: el manejo del estigma y la información personal de gays y lesbianas en espacios de trabajo. Dicho trabajo tiene como propósito principal indagar las situaciones de discriminación, violencia laboral y formas de socialización de trabajadores/as gays y lesbianas del sector de enfermería que se desempeñan en organizaciones públicas y privadas (Ortega, 2016). Para ello, realizaron una serie de búsquedas tanto locales como internacionales sobre violencia laboral. Como conclusión más relevante, el autor menciona que se destaca en gran medida las diferentes estrategias que utilizan los/as enfermeros/as gays y lesbianas para manejar su información personal entre sus compañeros y superiores como respuesta a la normativa heterosexual dentro del ámbito laboral (Ortega, 2016).

Por otro lado, y abordando el factor psicológico, es menester revisar el artículo Heterosexismo Organizacional y su Relación con el Manejo de la Orientación Sexual y el Bienestar Psicológico en una Muestra de Trabajadores LGBTT en Puerto Rico, uno de sus principales objetivos fue identificar si existe una relación significativa entre el manejo de la orientación sexual en el trabajo y el bienestar psicológico (Rodríguez-polo et al., 2017).

Una de sus conclusiones más importantes resalta que la población LGBTT trabajadores trata de pasar desapercibida para no sentirse y que no las

perciban como minoría pues, en algún momento se han sentido discriminados, afectando de esta manera su autoestima. Además de esto, ponen en evidencia la resistencia de las áreas de recursos Humanos a implementar políticas de inclusión para esta comunidad de tal manera que ellos también puedan recibir los mismos beneficios que el resto de los trabajadores (Rodríguez-polo et al., 2017).

En síntesis, como se ha referido a lo largo del texto, es de significativa importancia realizar un acercamiento y realizar un profundo análisis a los ejes temáticos de interés. En tanto que permiten conocer una realidad que, si bien es cierto es muy visible, no es reconocida pues, desde la perspectiva heterosexual, muchas de sus acciones y discursos no promueven la discriminación a personas de esta población.

Metodología

Por lo que refiere a la estructura metodológica de este artículo de revisión, se llevará a cabo una investigación teórica-analítica y de tipo documental pues, su desarrollo involucra el rastreo, organización y análisis de una amplia selección de textos y material teórico como lo son artículos de revisión, documentos para titulación en Psicología, libros de referencia, revistas indexadas, entre otros, relacionados con los ejes temáticos de interés. Así mismo, la ruta guiadora para este proyecto, comprende tres momentos fundamentales: exploración, focalización y profundización (Arbey, 2012).

Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGTBI en Colombia

Artículo de Revisión

Las características más relevantes para el rastreo y exploración del contenido responden a un límite de diez años en la selección de referencias bibliográficas. De igual manera, se tuvieron en cuenta textos, leyes y normatividades relacionadas con el eje temático presentado. Inicialmente, se encontraron cerca de 50 lecturas en relación al tema principal del artículo de revisión, de las cuales se eligieron 35, empleadas en los diferentes aspectos abordados a lo largo del texto. Asimismo, se presenta la revisión de indicadores de selección, hallados en los criterios de inclusión y exclusión, descritos a continuación:

Criterios de inclusión

- ✓ Bibliografía en relación a las temáticas abordadas (antecedentes bibliográficos).
- ✓ Políticas de Inclusión Laboral para personas de la comunidad LGTBI.
- ✓ Bienestar psicológico de personas de la comunidad LGTBI.
- ✓ Textos en inglés y español.
- ✓ Artículos con diez años de publicación.
- ✓ Artículos, investigaciones, libros, con el tema en mención.

Criterios de exclusión

- ✓ Revisión en idiomas diferentes al inglés o español.
- ✓ Artículos con más de diez años de publicación.
- ✓ Estudios sobre discriminación laboral por motivos diferentes a

identidad de género y preferencias sexuales.

Para la búsqueda de las unidades de análisis mencionadas anteriormente, se tuvieron en cuenta documentos, textos, libros y artículos rastreados por medio de las diferentes bases de datos y herramientas tecnológicas, siendo estas las más importantes: Redalyc, Scielo, Dialnet, ResearchGate y Google Académico como motor principal de búsqueda.

En cuanto a los criterios de búsqueda, los conceptos claves que se utilizaron para el rastreo fueron: Discriminación Laboral, Comunidad LGTBI, Inclusión Laboral y Bienestar Psicológico. Estos descriptores se utilizaron de diversas formas al momento de la exploración, tanto en las bases de datos como en los motores de búsqueda empleados.

Discusión y Resultados

Movimiento LGTBI

Conviene iniciar con la definición de estas siglas, ¿qué la comunidad LGTBI? Es un movimiento social, conocido por mover las fronteras ideológicas del país, siendo este un actor político colectivo, que promueve el reconocimiento de los derechos fundamentales más vulnerados a personas pertenecientes a esta comunidad (Sánchez, 2017). En ese sentido, dicho movimiento busca, principalmente, el derecho a la equidad entre las personas de la comunidad LGTBI y las personas

Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGTBI en Colombia

Artículo de Revisión

heterosexuales. Por ello, a lo largo de los años, este grupo ha llevado a cabo un proceso de formación y pedagogía, no solo para los miembros de la misma comunidad sino también a la sociedad en sí, ello en torno a las posibilidades, oportunidades y derechos a los que tiene una persona Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual e Intersexual (LGBTI) a reconocerse como tal, desarrollar libremente su personalidad, y tener una vida en condiciones dignas, como todo ser humano.

En Colombia, como se mencionó líneas atrás, ha sido muy largo y bastante enredado el camino por la igualdad y equidad de derechos, pues de acuerdo a lo que establecía el código penal colombiano en el año 1936, se sentenciaba la homosexualidad como un delito, pues en el artículo 323 del Decreto 2300 de 1936 se establecía:

El que ejecute sobre el cuerpo de una persona mayor de diez y seis años un acto erótico-sexual, diverso del acceso carnal, (...) estará sujeto a la pena de seis meses a dos años de prisión. En la misma sanción incurrirán los que consumen el acceso carnal homosexual, cualquiera que sea su edad (Suin Juriscol, 2009).

No fue sino hasta el año 1991 con la Constitución Política de Colombia que esto tuvo un giro trascendental para todas las personas con identidades de género y preferencias sexuales diversas, pues en ella se despenalizó la homosexualidad (Sentiido, 2011), en tanto que estipula en el artículo 13 que todas las personas nacen

libres ante la ley y gozarán de los mismos derechos sin discriminación a razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Constitución política de Colombia, 1991, artículo 13). De igual manera, en el artículo 16 se establece que “todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico” (Constitución política de Colombia, 1991, artículo 16).

En ese sentido, esto fue un gran logro para la comunidad LGBTI pues, desde el marco legal, esto significó un gran avance en el respeto por los derechos fundamentales del ser humano, además de regresarle a estas personas un poco del reconocimiento que perdieron y reparar un poco su integridad, la cual fue violentada en medio de las situaciones que vivenciaron por discriminación.

Sin embargo, es importante preguntarse si, a pesar de que esto está estipulado ante la ley, se cumple realmente en la práctica, ¿dentro de las empresas existe la inclusión, el respeto y trato igualitario ante las personas LGTBI sin discriminación alguna? Pues al momento, han sido múltiples las investigaciones que se han encontrado alrededor de este tema y los autores coinciden en que, a pesar de que ha sido mucho lo que se ha logrado avanzar en términos de igualdad y políticas de no discriminación, aún falta mucho para ponerlas en práctica, pues se sigue encontrando organizaciones que discriminan y acosan a los trabajadores LGBTI o, los filtros en el proceso de selección no son inclusivos y, por el

contrario, en algunos casos suelen ser intimidantes.

Discriminación en distintos entornos

Es sabido que aún se gestan tratos discriminatorios y de exclusión social en ámbitos y contextos importantes para el desarrollo de la persona y, por ende (tal como se mencionó anteriormente), para el desarrollo de una vida en condiciones dignas y de calidad. Sin embargo, es importante precisar que, entre las personas gay, lesbianas y bisexuales, quienes sufren mayor discriminación y tratos despectivos, son los hombres gay y bisexuales, sobre todo si manifiestan comportamientos o gustos femeninos. Por otro lado, dentro del grupo LGTBI, aquellos que más se excluyen y discriminan son las personas transgénero, pues, de acuerdo a una encuesta realizada en el año 2016 por la Cámara de Comerciantes LGTBI y el Centro Nacional de Consultoría, señalan que solo 4 de cada 100 personas trans cuentan con un contrato laboral formal (2021).

Asimismo, ámbitos como el académico, en el que desde la escuela, el niño, niña o adolescente se le discrimina por mostrar comportamientos distintos a los heteronormativos tanto así, que en muchos de los casos, se ven obligados a abandonar o realizar cambio de colegio debido al bullying que sufren a consecuencia de las acciones de sus compañeros.

De acuerdo al portal Colombia Diversa, uno de cada tres adolescentes con preferencias sexuales diferentes abandona el colegio debido al bullying (Estrada et

al., 2015). Sin embargo, no solo en la escuela se desarrollan situaciones en donde el bullying, el acoso y la discriminación son protagonistas, también dentro de las instituciones universitarias es posible evidenciar acciones que discriminan a personas LGTBI. Pese a que las universidades se conocen como espacios para el aprendizaje, abiertos a la libre expresión y tolerancia por la diferencia, la realidad es otra, pues la academia no siempre es un espacio en el que reina la armonía, por el contrario, la violencia, el acoso y la discriminación están presentes de maneras muy sutiles (Lujan & Garcia, 2017).

Discriminación Laboral

Para dar continuidad al texto, es menester mencionar que, a pesar de lo estipulado en los artículos 13 y 16 de la constitución Política de Colombia, aún es mucho lo que falta para contrarrestar la discriminación de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, sobretodo en el ámbito laboral en tanto que, es a partir del empleo que las personas llegan a desarrollarse como profesionales y logran el crecimiento personal.

Además, gracias a la remuneración de los empleos formales, es posible vivir bajo condiciones dignas, garantizando, de alguna manera, vivienda y alimentación, sin embargo de acuerdo a una encuesta realizada por parte del Centro Nacional de Consultoría y la cámara de representantes LGBT en diez ciudades de Colombia, el 70% de las personas de esta comunidad han sentido dificultades al momento de revelar su identidad sexual en el trabajo,

y el 53% reportan haber sido víctimas de discriminación laboral y no denunciaron por la posibilidad de que sus empleadores tomaran represalias (El Espectador, 2016).

En consecuencia de esto, muchas personas, tanto hombres como mujeres, se ven en la obligación de esconder sus preferencias sexuales o mentir en las entrevistas laborales pues, es común escuchar por parte del entrevistador preguntas como ¿con quién convive?, ¿qué religión practica?, ¿cuántos hijos tiene?, ¿tiene pareja?, preguntas que, si bien es cierto no tienen una carga discriminatoria explícita, de manera implícita sí genera prevención en el entrevistado en tanto que, está el miedo de que al exponer su vida y preferencias sexuales, corre el riesgo de no continuar en el proceso de selección.

Dicho lo anterior, se debe resaltar que la problemática no solo radica en el proceso de selección o en el ambiente laboral cuando ya la persona ha sido contratada, sino también en el hecho de que para las personas lesbianas, gay, bisexuales y transexuales, no hay oportunidades laborales que les permita acceder a un trabajo decente, entendiendo éste como el que le proporciona al ser humano oportunidades de empleo e ingresos adecuados, protección social, derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social (Rincon & Correa, 2013), pese a ello, en muchas ocasiones es muy difícil encontrar estos factores juntos, para las personas de la comunidad LGTBI, es muchísimo más complicado.

A pesar que desde 1984, en la declaración de Universal de los Derechos Humanos (DD.HH), todos y cada uno de

los estados se comprometen a respetar y hacer cumplir los DD.HH a todas las personas sin importar si es lesbiana, gay, bisexual o transexual. En ese sentido, el derecho a la no discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género es también indivisible del resto de los DD.HH (Carcedo et al., 2016). Aunque, actualmente no hay estudios que proporcionen estadísticas respecto a la empleabilidad de la población LGTBI, es importante mencionar que, de acuerdo a un estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, señaló que más del 50% del personal de Talento Humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar los temas de diversidad sexual en el entorno laboral. (Castro, 2019), es decir que muchas organizaciones aún no consideran necesario acoger dentro de sus normativas, políticas de no discriminación pues, aún existe la estigmatización y prejuicio ante esta población.

De igual manera, el portal El Empleo menciona que el presidente de la cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, Felipe Cárdenas, afirma que en Colombia existen tres grandes obstáculos o impedimentos para esta comunidad en el momento de buscar empleo, estas serían: Impedimentos para ascender, despidos por manifestación masiva, convocatorias o procesos de selección discriminatorios (Castro, 2019). Aunque el presidente de la cámara indica que tampoco se puede caer en el extremo de generalizar pues, aunque el tema sigue siendo muy difícil en las regiones, destaca que cada vez más empresas y grandes marcas deciden

Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGTBI en Colombia

Artículo de Revisión

adoptar políticas inclusión y diversidad (Castro, 2019).

Sin embargo, lo mencionado con anterioridad deja claro cuál es el panorama laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI pues, por un lado, queda clara la problemática en términos de oportunidades laborales para esta población, tanto para obtener un empleo como para ascender dentro de un trabajo y por otro, internamente, en una organización, tampoco están preparados para alojar, dentro de sus instalaciones a personas de esta comunidad. Es decir, no basta con solo tener políticas de inclusión y no discriminación (solo contratar personal), también es importante que los funcionarios en sus prácticas, acciones y comportamientos promuevan la inclusión desde el respeto y tolerancia por la diferencia.

En este punto, es importante resaltar que tanto la igualdad de oportunidades para tener lugar en una ocupación o desempeñar una labor, así como el trato igualitario dentro de la organización mediante el desempeño de sus labores, hacen parte de los derechos mínimos y fundamentales que deben encontrarse dentro de una organización o empresa para sus empleados, sin distinción alguna y más aún si se tiene en cuenta que la inclusión de la diversidad dentro de mercado laboral fomentan el desarrollo y crecimiento de éstas personas.

Pese a lo mencionado con anterioridad, de acuerdo al portal ILOSTAT (principal fuente de estadísticas laborales), aún no se cuentan con cifras exactas acerca de la discriminación laboral en personas LGTBI. Mencionan, además,

que son demasiados los países que aún en la actualidad tienen leyes discriminatorias para esta población, y aunque en otros se ha logrado un avance en políticas de no discriminación, sigue siendo poco frecuente la recopilación periódica de datos sobre el mercado laboral de las personas LGBT (2019).

Desde una perspectiva jurídica, el marco legal existente en Colombia, ha permitido establecer que el otorgamiento de garantías de protección de los derechos a la población LGBTI ha sido amplia en el orden social, económico, político y laboral, sin embargo, muchas de estas políticas y reconocimiento de derechos, han sido otorgados por vía jurisprudencial o por fallos de la Corte Constitucional, siempre teniendo como base lo estipulado por Constitución Política de Colombia de 1991 en cuanto a la igualdad y equidad de derechos (Henríquez & Díaz, 2019).

De hecho, siguiendo esta misma línea, es relevante mencionar que hasta el año 2019, han sido múltiples los aportes jurisprudenciales que ha emitido la Corte Constitucional a través de Sentencias T dado quedando estas en firma, es decir que resuelven a favor de los derechos fundamentales de la población LGBTI. Teniendo en cuenta que, una de los asuntos más trascendentales para el estado es la protección y garantía efectiva de los derechos fundamentales de los ciudadanos (López et al., 2020), estas han sido algunas de las sentencias que ha emitido la Corte:

- Sentencia T-86 del 2014: Busca proteger los derechos a la igualdad, libre desarrollo de la personalidad y libre identidad sexual.

- Sentencia T-476 del 2014: se ampara los derechos fundamentales de una mujer transgénero que fue discriminada en su trabajo por no presentar libreta militar.
- Sentencia T-143 del 2018: la cual ampara la identidad de género, dignidad humana, personalidad jurídica y libre desarrollo de la personalidad.

Además de esto, Colombia cuenta con la ley 1752 del 2015, la cual sanciona penalmente todo acto de discriminación que se genere por situaciones asociadas con raza, religión, país de origen, identificación política o filosofía, sexo u orientación sexual. Por otro lado, desde el ámbito laboral, cuenta con la ley 1010 del 2006 la cual busca acabar con los comportamientos hostiles, acoso laboral y discriminación dentro de las empresas.

En suma, en términos legales, Colombia tiene políticas de no discriminación, las cuales abarcan desde el ámbito laboral, académico y laboral. Sin embargo, en la práctica, qué tan reales son estas políticas de inclusión y diversidad pues, de acuerdo al Centro Nacional de Consultoría, existe una barrera en los procesos de selección si las preferencias sexuales del/los candidatos es evidente o se hace manifiesta (Morales, 2021). Lo anterior, es debido a que, a pesar de las políticas contra la discriminación, muchos de los jefes directos, trabajadores, personal de recursos humanos, se sienten incómodas con la orientación sexual de

las personas, por ello prefieren no contratarlo.

Dicho de otra manera, la discriminación hacia las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI en Colombia es una realidad evidente, a pesar de las constantes luchas por parte de los líderes de la comunidad por obtener el reconocimiento que esta población merece, aún una parte de la sociedad los sigue rechazando.

Por otro lado, siendo el derecho fundamental al trabajo digno, uno de los derechos más vulnerados para esta comunidad, de acuerdo con la OIT, es imperante poner mayor atención al tema, en tanto que, esto es un factor que tiene gran relevancia en la vida de las personas pues, permite la construcción del proyecto de vida y, de esta manera, lograr la realización tanto personal como colectiva, además de que este tipo de discriminación genera un riesgo para las personas y más aún si son trabajadores de una empresa que permite y promueve las acciones discriminatorias por razón de preferencias sexuales e identidad de género dentro de la organización pues, la fobia contra las personas de la comunidad LGTBI es identificada como un riesgo psicosocial (OIT, 2016).

Bienestar Psicológico

Para da inicio a este apartado, es menester contextualizar sobre el término en cuestión. En ese orden de ideas, se entiende por bienestar psicológico como una “dimensión subjetiva de la calidad de vida” (Fernández et al., 2014) en el que debe existir un equilibrio entre el bienestar

mental, emocional y físico de la persona. En ese sentido, para lograr un bienestar psicológico estable es indispensable que exista satisfacción en las experiencias vividas en las áreas vitales con más significado para cada persona.

Teniendo en cuenta esto, el bienestar psicológico dentro de las organizaciones o empresas, hacer referencia a un estado afectivo positivo emocional, motivacional en el que se encuentra una persona en su entorno laboral (Rodríguez et al., 2017), generando de esta manera satisfacción laboral, en relación a las funciones ejercidas, a sus compañeros de trabajo, jefes o superiores, en suma, el clima organizacional.

Hecha esta aclaración, para la comunidad LGTBI, el bienestar psicológico por dentro y por fuera de las organizaciones, es algo que continuamente se ve afectado, pues por un lado, si la persona no tiene un empleo formal, la ansiedad por no tener empleo, la imposibilidad de desarrollarse como persona profesional dentro del campo laboral, las pocas posibilidades de tener garantía de una vida digna, permite que en el sujeto se desarrollen psicopatologías o trastornos mentales relacionados con la depresión pues, en muchos casos todo esto puede generar en ellos que tengan una inadecuada percepción de ellos mismos, también no poder desarrollar su proyecto de vida.

Por otro lado, si están dentro de una empresa como empleados, a causa de la discriminación, el silencio, la represión a no poder mostrarse tal cual son, ocasiona malestar emocional en el individuo ya que, está su persona está siendo vulnerada.

De manera semejante, el estrés laboral, la depresión y los trastornos mentales están relacionados con la discriminación laboral hacia las personas LGTBI en virtud de su orientación sexual (Moya & Moya-Garófano, 2020). Así mismo, la discriminación y el miedo a la misma, genera efectos negativos en los empleados LGTBI en tanto que perjudica sus salarios, oportunidades laborales, salud física y psicológica, productividad y satisfacción laboral (Sears & Mallory, 2011).

En síntesis, el bienestar psicológico dentro del contexto laboral, es fundamental no solo para el empleado sino también para el empleador, en tanto que esto promueve un buen rendimiento y productividad, así como el clima organizacional adecuado dentro de la organización. Es decir, la productividad, el clima organizacional, la salud física y mental y las relaciones interpersonales entre los trabajadores (Camacho & Mayorga, 2017), son factores que generan y promueven el bienestar psicológico.

Conclusiones

A manera de conclusión, y como se ha mencionado anteriormente, conviene realizar un análisis profundo en torno al tema en cuestión. Resultaría pertinente en tanto que permite construir conocimiento y desarrollar y/o implementar estrategias alrededor de un tema que, si bien es cierto no es nuevo, es evidente y se manifiesta en todas las áreas del ser humano, afectando en cierta medida a toda una sociedad, aún más vulnerando los derechos

fundamentales de una parte de la población.

Es importante, además para el campo de la Psicología Organizacional, pues es desde aquí que es posible estudiar el comportamiento humano dentro de las organizaciones (Gómez, 2016) y debería garantizar un clima laboral adecuado para los trabajadores, conocen sus necesidades conflictos, de manera que pueda promover buenas practicas dentro de la organización y las políticas de no discriminación. Lo anterior, en tanto que existe la necesidad que, desde esta rama de la Psicología, se deben desarrollar rutas y planes de acción que posibiliten la integración, inclusión y buen trato de la población LGTBI (Toro-Alfonso, 2012).

Alrededor de la revisión del tema de este artículo, fue posible identificar que, como se ha mencionado a lo largo de todo el texto, la discriminación laboral es una problemática muy visible, sin embargo, no existen estudios actualizados en derredor del tema, no existen cifras que den cuenta con exactitud, de la cantidad de personas pertenecientes a la población LGTBI a las que se le han vulnerado su derecho al trabajo. Sin embargo, es de resaltar que ya existen organizaciones que se están preocupando por esto y están generando acciones a favor de ello, aún es mucho lo que falta por trabajar para tomar en cuenta a una población que, desde hace muchísimo tiempo está vivenciando la discriminación y la vulneración de sus derechos.

Por último, es menester que desde las organizaciones, tomen en serio incluir dentro de sus normativas, reglamentos y políticas, la inclusión y diversidad, sin

tolerancia a la discriminación pues, las leyes existen y, por tanto, deben hacerse valer y ponerse en práctica, además del respeto que todos los seres humanos merecen y que todos deberían tener igualdad de oportunidades. De esta manera, se generará el empleo y habrá oportunidades igualitarias para todos y todas.

Recomendaciones

1. Analizar la interacción entre los factores de discriminación ya detectados y los ya identificados como emergentes a causa de los grandes cambios que han venido surgiendo con las nuevas generaciones, con el fin de evitar nuevas formas de racismo.
2. Capacitar al personal del área Organizacional o de Recursos Humanos, de manera que tengan las herramientas y el conocimiento necesario para relacionarse, adecuadamente, con la población LGTBI, tanto en los procesos de selección, como dentro la organización al ser ellos empleados.
3. Que las organizaciones adopten dentro de sus normativas, políticas objetivas que incluyan la inclusión de la diversidad y el respeto por la diferencia.
4. Fortalecer la relación del área Psicología Organizacional con los procesos que fomenten la inclusión dentro de las empresas, pues desde esta área es mucho lo que se puede aportar para promover la inclusión

Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGTBI en Colombia
Artículo de Revisión

laboral y la no vulneración de derechos a la población LGBTI.

5. Fomentar, dentro del lugar de trabajo, las buenas prácticas que generen compañerismo, tolerancia y respeto por el otro, generando así, un buen clima organizacional y el bienestar psicológico laboral de todos los colaboradores de las empresas.

Bibliografía

- Acosta, M. A., Ayala, D. M., Suarez, Ro., Lucas-Osorio, C., & Ruiz, E. E. (2019). *Discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia*.
- Arguelles, J. (2018). *BIENESTAR EN POBLACIÓN LGBTI, EXPERIENCIAS DE SANTA MARTA*. UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carcedo, A., Chaves, M. J., Larraitz, L., Sánchez, z A., & Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, I. y D. (2016). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. *Organización Internacional Del Trabajo*.
- Castro, J. D. (2019, June 20). El panorama laboral para población LGBT en Colombia. *El Empleo*. <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874>
- Centro Nacional de Consultoría. (2021). *Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables*. <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/post/las-companias-incluyentes-y-diversas-son-22-mas-productivas-y-27-mas-rentables>
- Collazos, B., Carmona, C., & Ospina, M. (2018). Dinámicas excluyentes de la homosexualidad: Revisión documental. *Revista Lumen Gentium*, 2(1), 67–78. <https://doi.org/10.52525/lg.v2n1a6>
- Constitución política de Colombia. (2009). Secretaria General Del Senado. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- El Espectador. (2016). *LGBTI: 53 % ha sido discriminado en el trabajo*. <https://www.elespectador.com/economia/lgbti-53-ha-sido-discriminado-en-el-trabajo-articulo-656497/>
- Estrada, M., Marín, D., Moya, C., & López, C. (2015). Autoestima y rendimiento laboral en empleados homosexuales de un call center de Medellín. *Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia*, 2. <https://doi.org/https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/804>
- Fernández, A., Victoria, C., & Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del Bienestar Psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108–1147.
- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131. <https://doi.org/10.21501/22161201.1438>
- Henríquez, C., & Díaz, M. (2019). *Percepción y representación de la comunidad LGBTI en la sociedad*. 353.
- ILOSTAT. (2019). *Inclusión y diversidad en el mercado laboral_ un llamamiento a las estadísticas laborales de LGBT*. <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>
- Jiménez-castaño, J., María, M. C., & Sánchez-muñoz, P. (2017). Discriminación y exclusión laboral

- en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231–267.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>.
- López, S., Gallego, C., & David, G. (2020). Prácticas y resultados en formación investigativa. Semilleros de Investigación generando conocimiento. In Sello Editorial Universitario Americana (Ed.), *Corporación Universitaria Americana* (1°).
- Lujan, N., & Garcia, C. (2017). *Homofobia sutil en espacios universitarios / Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*. 105–126.
<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/933>
- Morales, N. (2021). *Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables*.
<https://www.centronacionaldeconsulteria.com/post/las-companias-incluyentes-y-diversas-son-22-mas-productivas-y-27-mas-rentables>
- Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93–101.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- OIT. (2012). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. *Servicio de Género, Igualdad y Diversidad*.
- OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional De Investigación Sindical*, 8(1–2).
- Ortega, J. (2016). Entre la discriminación y el reconocimiento : el manejo del estigma y la información personal de gays y lesbianas en espacios de trabajo. *VIII Congreso Internacional de Investigación*.
- Profamilia. (n.d.). *Diversidad sexual: atención sin discriminación. IDENTIDADES DE GÉNERO*.
<https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>
- Rincon, G., & Correa, G. (2013). *Trabajo: un ámbito de discriminación, exclusión y pocas oportunidades para la comunidad LGBTI*. Agencia de Información Laboral. <http://ail.ens.org.co/mundo-laboral/trabajo-ambito-discriminacion-exclusion-pocas-oportunidades-la-comunidad-lgbti/>
- Rodríguez-polo, J., Santiago, J., Lorenzo, W., & Leon, K. D. T. (2017). Heterosexismo Organizacional y su Relación con el Manejo de la Orientación Sexual y el Bienestar Psicológico en una Muestra de Trabajadores LGBT en Puerto Rico. *Ciencias de La Conducta*, 32.
https://www.researchgate.net/publication/327701782_Heterosexismo_organizacionaly_su_relacion_con_el_manejo_de_la_orientacion_sexual_y_el_bienestar_psicologico_en_una_muestra_de_trabajadores_LGBT_en_Puerto_Rico
- Rodríguez, M., Ángel, M., Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., & González, E. (2017). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19, 395–400.
- Sánchez, E. (2017). El movimiento LGBT (I) en Colombia: la voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos. *Reflexión Política*, 19(38), 116–131.
<https://doi.org/10.29375/01240781.2>

843

- Sears, B., & Mallory, C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People* – Williams Institute. The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/employ-discrim-effect-lgbt-people/>
- Sentiido. (2011). *Aportes de la Constitución de 1991 a los derechos LGBT*. <https://sentiido.com/lo-que-le-aporto-la-constitucion-de-1991-a-la-poblacion-lgbt/>
- Suin Juriscol. (2009). *DIARIO OFICIAL. AÑO LXXII. N. 23320. 29, OCTUBRE, 1936. PÁG. 1.* <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1671419>
- Toro-Alfonso, J. (2012). El Estado Actual de la Investigación Sobre la Discriminación Sexual. *Terapia Psicológica*, 30(2), 71–76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200007>